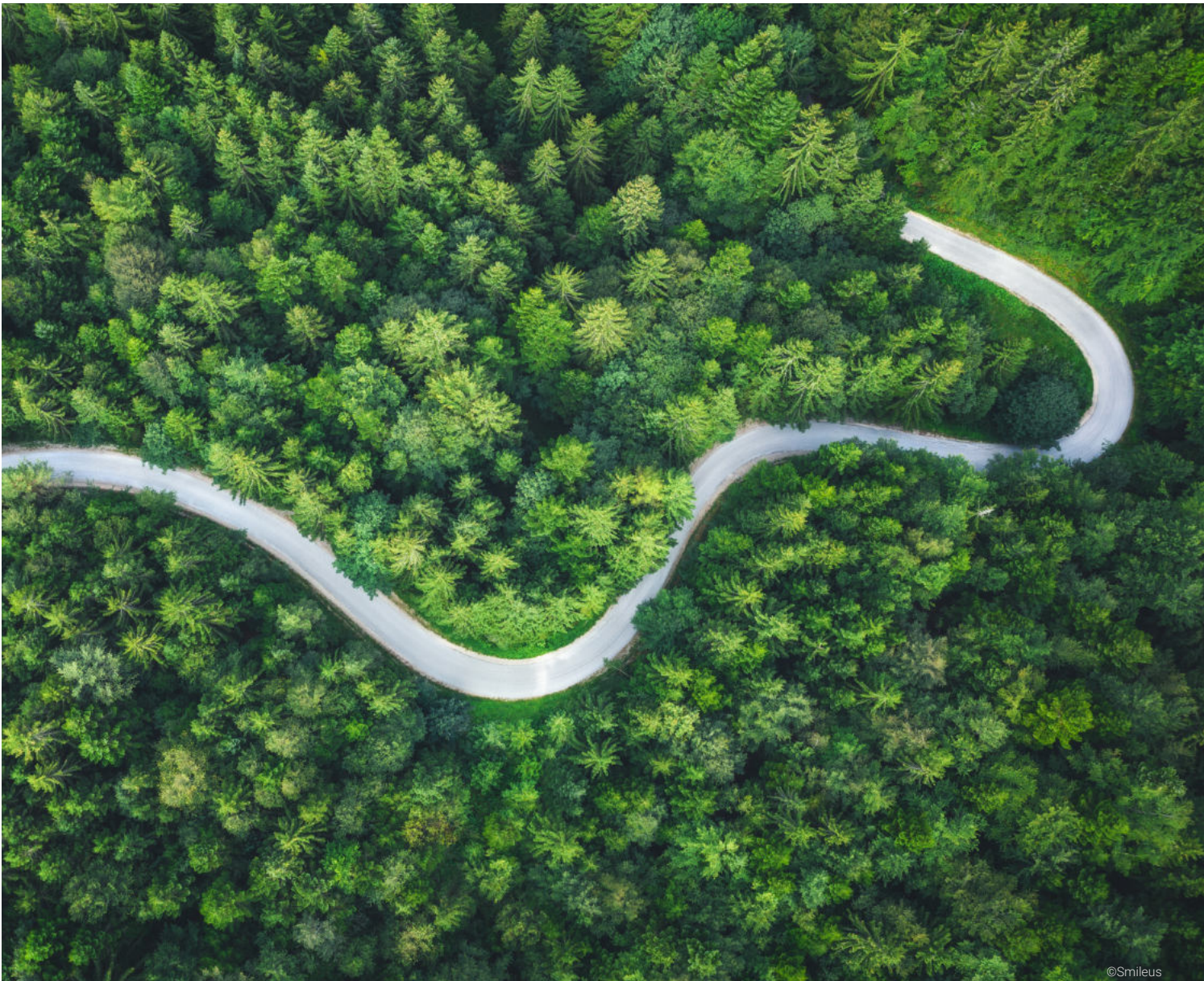


WWW.GEIS-GROUP.COM



Global Logistics



NACHHALTIGKEITSBERICHT GEIS GRUPPE

 **2022**

INHALT

Vorwort der Geschäftsführenden Gesellschafter	04
Allgemeine Informationen	08

STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen	10
2. Wesentlichkeit	13
3. Ziele	18
4. Tiefe der Wertschöpfungskette	26

PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung	29
6. Regeln und Prozesse	31
7. Kontrolle	33
8. Anreizsysteme	35
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	40
10. Innovations- und Produktionsmanagement	43

UMWELT

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen	49
12. Ressourcenmanagement	52
13. Klimarelevante Emissionen	58

GESELLSCHAFT

14. Arbeitnehmerrechte	61
15. Chancengerechtigkeit	65
16. Qualifizierung	69
17. Menschenrechte	78
18. Gemeinwesen	83
19. Politische Einflussnahme	88
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	91



Der Nachhaltigkeitsbericht wurde nach dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex erstellt. Die DNK-Erklärung 2022 ist auf der Homepage <https://www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/> abrufbar.

Die Erklärung wurde nach folgenden Berichtsstandards verfasst: GRI SRS

Zusätzliche Berichtsinhalte: Nationaler Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte in Kriterium 17 - Menschenrechte.



Hans-Wolfgang Geis, Wolfgang Geis, Hans-Georg Geis und Jochen Geis (von links)

VORWORT DER GESCHÄFTSFÜHRENDEN GESELLSCHAFTER

Unsere Unternehmensgruppe hat den Weg zur Klimaneutralität eingeschlagen – mit unserem Programm „MissionZero“ wollen wir unseren CO₂-Fußabdruck bis zum Jahr 2040 deutlich reduzieren. Dieser ambitionierte Plan ist aber bei weitem nicht der einzige, den wir mit unserer neuen, breit angelegten Nachhaltigkeitsstrategie umsetzen wollen. Unser übergeordnetes Ziel ist es, eine nachhaltige Unternehmenskultur zu etablieren – und damit den Erfolg unseres Unternehmens langfristig zu sichern. Dazu bringen wir alle drei Nachhaltigkeitsfelder in Einklang: Umweltschutz, soziales Engagement und wirtschaftliche Leistungsfähigkeit.

Für unsere Mitarbeitenden haben wir in den vergangenen Jahren bereits vieles auf den Weg gebracht – von Arbeits- und Gesundheitsmanagement über fortlaufende Schulungen und persönliche Förderung bis zu Benefits wie Firmenrabatten und Fahrrad-Leasing. So zählen wir laut Focus-Studie bereits zu den besten Arbeitgebern Deutschlands und sind von der Verkehrs-Rundschau im Jahr 2022 zum zweiten Mal in Folge als bester Logistikausbildungsbetrieb ausgezeichnet worden. Dennoch wollen wir uns auch in diesem Bereich im Sinne einer nachhaltigen Unternehmenskultur ständig weiterentwickeln.

Das gilt selbstverständlich auch für die Zusammen-

arbeit mit unseren Kunden. Mit kontinuierlicher Überprüfung der Qualität unserer Leistungen, Optimierung der Prozesse und neuen Services, wie den „Carbon Neutral“ Produkten, wollen wir nachhaltige Kundenzufriedenheit schaffen.

Im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht zeigen wir auf, welche Nachhaltigkeitsschwerpunkte bei Geis im Fokus stehen und welche Ergebnisse wir bis zum Ende des Jahres 2022 erzielen konnten. Dabei integrieren wir erstmalig auch die Auslandsgesellschaften der Gruppe in den Ländern Tschechische Republik, Slowakei, Polen, Ungarn, Luxemburg und die Schweiz.

„Auf unserem Weg zur Klimaneutralität haben wir in kurzer Zeit bereits gute Fortschritte gemacht. Natürlich sind wir uns darüber im Klaren, dass wir erst am Beginn einer langen Strecke stehen, die uns vieles abverlangen wird“, sagen Hans-Wolfgang Geis und Jochen Geis. „Das nehmen wir bewusst in Kauf, denn am Ende wollen wir mit unserem Engagement für Nachhaltigkeit echten Mehrwert für die Umwelt, für unsere Mitarbeitenden wie auch für unsere Kunden schaffen.“

Mit herzlichem Gruß,
Ihre Familie Geis

UMWELT- UND KLIMASCHUTZ SIND FÜR GEIS GRUNDSÄTZLICHE ZIELE, UM DEN ERFOLG DES UNTERNEHMENS NACHHALTIG ZU SICHERN.

HIGHLIGHTS 2022



- JANUAR 2022**
Geis entwickelt autonomen Nahverkehr
- JANUAR 2022**
Geis SK gewinnt Innovations-Wettbewerb in Zusammenarbeit mit dem Computerclub der M. Rázus-Grundschule in Zvolen
- FEBRUAR 2022**
Fahrerlose Transportsysteme (FTS) organisieren die Ein- und Auslagerungsprozesse von Paletten im World-Distribution-Center in Neu-Isenburg
- MÄRZ 2022**
Geis Gruppe wächst um fast 20 Prozent
- APRIL 2022**
IDS Qualitätsranking – Exzellente Qualität ist Basis für Stabilität in der Krise
- MAI 2022**
Geis Poland wird als „Polands’s Best Employer 2022“ vom Magazin Forbes ausgezeichnet
- MAI 2022**
Auszeichnung der Unternehmen Geis SK und Geis CZ mit dem „AAA Platinum Excellence Zertifikat“ durch Dun & Bradstreet, das die höchstmögliche Auszeichnung für Business Excellence darstellt
- JUNI 2022**
Best Azubi-Wettbewerb: Kürnacher Geis-Auszubildende auf Platz zwei
- JULI 2022**
Geis Gruppe testet Elektro-Lkw
- JULI 2022**
Air + Sea Deutschland, Polen und Schweiz organisieren Transport von Krankenwägen und Feuerwehrautos in die Kriegsgebiete der Ukraine

AUGUST 2022
General Transport in der Schweiz organisiert Charterflüge mit dringend benötigten Hilfsgüter nach Moldawien

SEPTEMBER 2022
Geis CZ nimmt als langjähriger Partner am AVON-Charity Lauf in Prag teil und leistet damit finanzielle Unterstützung für Frauen, die an Brustkrebs leiden

NOVEMBER 2022
Geis CZ nimmt am Spendenlauf von ADRA CZ gegen „Einsamkeit bei Senioren“ teil und erläuft sich in der Team Challenge den dritten Platz

SEPTEMBER 2022
Über 300 Handys bei Deutschen Nachhaltigkeitstagen gespendet

OKTOBER 2022
Geis setzt Spatenstich in Ebersdorf für neues nachhaltiges Speditionsterminal mit Holz-Hybrid Bauweise

NOVEMBER 2022
Geis CZ nimmt am Spendenlauf von ADRA CZ gegen „Einsamkeit bei Senioren“ teil und erläuft sich in der Team Challenge den dritten Platz



Spatenstich in Ebersdorf im Oktober 2022

ALLGEMEINE INFORMATIONEN

Die 1945 gegründete Geis-Gruppe mit Sitz in Bad Neustadt a. d. Saale ist heute mit 6.593 Mitarbeitern an 125 eigenen Netz- und Logistikstandorten und einem internationalen Partner- und Kooperationsnetz an den wirtschaftlichen Drehscheiben präsent. Als inhabergeführtes Unternehmen beherrscht Geis das komplette logistische Leistungsspektrum: vom klassischen Lkw-Verkehr über globale Luft- und Seefracht bis zu komplexen logistischen Dienstleistungen. Geis bietet den Kunden ganzheitliche Logistik- und Transportlösungen in Deutschland sowie ganz Europa und arbeitet dabei mit leistungsfähigen Partnern und Kooperationen zusammen. Dabei wird auf zertifizierte Qualität und fest definierte Leistungsstandards gesetzt. Die Geis Gruppe verfolgt das Ziel ein stetiges und gesundes Wachstum mit angemessenem Ertrag zu erwirtschaften. Geis zählt mehrfach zu „Bayerns Best 50“ und wurde mit dem Bayerischen Qualitätspreis ausgezeichnet. Laut der „Top 100 in European Transport and Logistics Services 2022“, die vom Fraunhofer Institut durchgeführt und von DVV Media Group GmbH veröffentlicht wurde, gehört Geis zu den

Top 25 der Logistiker in Deutschland. Das Familienunternehmen investiert kontinuierlich in wachsende Märkte, implementiert innovative Lösungen für seine Kunden und weitet seinen Service stetig aus. Durch Innovationen und Digitalisierung sowie den Einsatz moderner Technik wird Geis den komplexen Anforderungen gerecht und gewährleistet höchste Qualität.

Die Geis Gruppe handelt mit all Ihren Tochterfirmen an allen Standorten und Ländern als familiengeführtes Unternehmen nach einer integren Geschäftspolitik. Dabei ist es Geis wichtig, die unterschiedlichen Kulturen sowie die Würde und Rechte der Menschen in allen Ländern zu respektieren und Verantwortung für die Gesellschaft und deren Normen als internationaler Logistikdienstleister zu übernehmen. Dabei wird nach ethischen und rechtlichen Prinzipien auf Basis der allgemeinen Menschenrechtsdeklaration der Vereinten Nationen gehandelt und die Einhaltung der international anerkannten Arbeits- und Umweltstandards wird sichergestellt.

UNSERE LEISTUNGSBEREICHE



Road Services

Spedition für Europa: Ob Stückgut, Teil- und Komplettladung, Geis bietet die perfekten Transportlösungen für Ihre Distributions- und Beschaffungslogistik.



Air + Sea Services

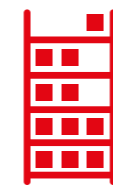
Logistikdienstleister für Luft- und Seefracht: Geis übernimmt internationale Transporte in die ganze Welt. Mit globalem Netz und lokaler Beratung.



Logistics Services

Kontraktlogistik nach Maß: Geis schafft innovative und individuelle Lösungen – von individueller Produktionslogistik bis zum kompletten Distributionszentrum.

STARK UND DYNAMISCH: GEIS IN ZAHLEN



192.000 m²
Umschlagfläche



ca. 2.800 Lkw/Tag
(440 eigene Lkw)

910.000 m²
Logistikfläche



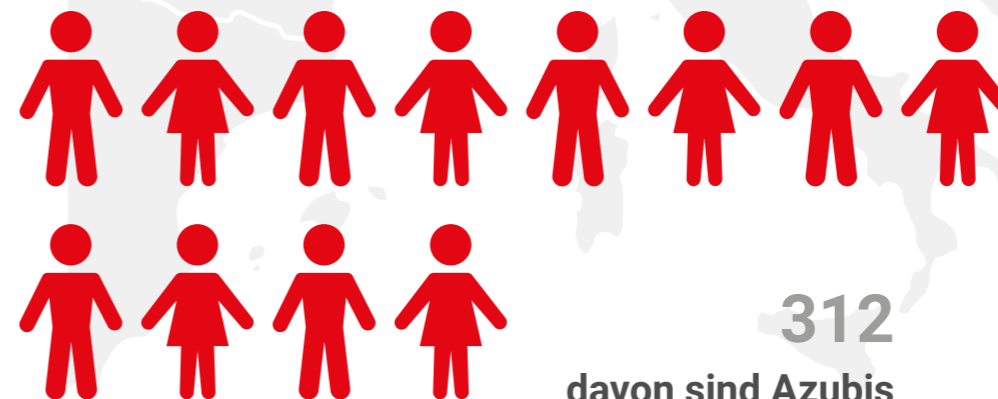
125
Standorte in Europa



7,3 Mio. t
Beförderte Tonnage



11,6 Mio.
Transportaufträge



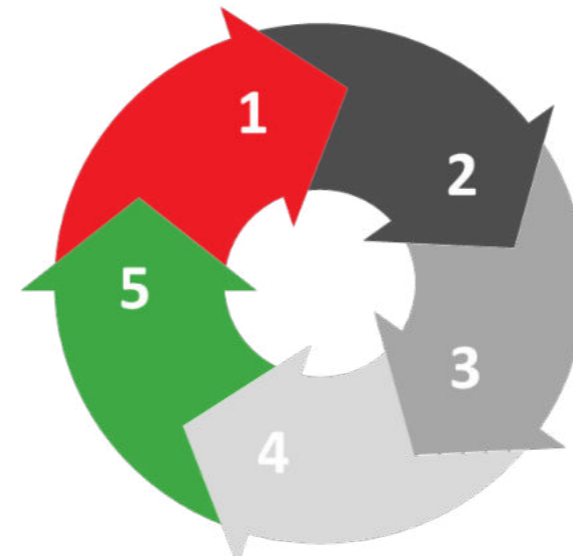
6.593
Mitarbeitende

312
davon sind Azubis



UNSERE STRATEGIE

Die Nachhaltigkeitsstrategie der Geis Gruppe ist auf fünf Säulen aufgebaut:



Als international tätiges Logistikunternehmen trägt die Geis Gruppe große Verantwortung für Ihr Handeln und dessen Auswirkung auf Ihr Umfeld. Dabei ist das unternehmerische Handeln und die Ausrichtung auf nachhaltige Entwicklung seit je her eine Maxime der Unternehmerfamilie Geis. Die Familie Geis ist übergeordnet für die Nachhaltigkeitsstrategie verantwortlich und hat das Thema Nachhaltigkeit zum integralen Bestandteil der Unternehmensstrategie erklärt.

Nachhaltige Werteorientierung hinsichtlich Kundenzufriedenheit, Qualität, Professionalität, Ertragskraft, Umweltbewusstsein und Integrität sind der Grundstein für die Entwicklung der Geis Gruppe. Das Familienunternehmen gestaltet seine Prozesse umweltgerecht und arbeitet kontinuierlich an der Verbesserung der energiebezogenen Leistung und der Umweltbilanz.

Im Bewusstsein, dass die wirtschaftlichen Ziele auf Dauer nur durch äußerst schonenden Umgang mit der Umwelt erreichbar sind, ist die ökologische Nutzung von Rohstoffen seit jeher ein wichtiger Bestandteil der Unternehmenspolitik der Geis Gruppe. Die Nachhaltigkeitsstrategie der Geis Gruppe ist auf fünf Säulen aufgebaut:

① STRATEGISCHEANALYSE UND MASSNAHMEN

Die Nachhaltigkeit ist integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie.

①

EINKLANG VON ÖKONOMIE, SOZIALEM & ÖKOLOGIE

Ziel ist es, wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, soziales Engagement und Verantwortung für die Umwelt in Einklang zu bringen.

②

MEHRWERT SCHAFFEN UND CO₂ REDUZIEREN

Die Geis Gruppe schafft mehr Wert für seine Kunden sowie für sein Unternehmen – und reduziert gleichzeitig seinen ökologischen Fußabdruck. Diese Idee steht im Mittelpunkt der Nachhaltigkeitsstrategie und den damit verbundenen ambitionierten Zielen.

③

INNOVATIONEN FÖRDERN UND DIGITAL IMPLEMENTIEREN

Innovationen und das Schaffen von mehr Wert mit weniger Ressourcen sind wesentliche Faktoren, wenn es darum geht, nachhaltig zu wirtschaften. Insbesondere die Digitalisierung sieht Geis als wesentliches Element, um Prozesse effizienter zu machen und so mit Ressourcen einzusparen.

④

ORIENTIERUNG AN DEN ZIELEN DER BUNDESREGIERUNG, EU & PARISER ABKOMMEN

Dabei orientiert sich die Geis Gruppe auch an staatlichen und überstaatlichen Zielsetzungen wie den Klimaneutralitätsplänen der Bundesregierung und der Europäischen Union oder den Pariser Klimaziele.

⑤

ORIENTIERUNG AN DEN SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

Auch die Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen bezieht Geis in sein Nachhaltigkeitsmanagement ein und setzt zehn von siebzehn ausgewählten Zielen in den Fokus, welche besonders eng mit seinem Geschäft verbunden sind.

Durch das nachhaltige Programm „MissionZero“ will die Geis Gruppe bis 2040 Klimaneutralität erreichen.

Schon heute reduziert das Unternehmen seine CO₂-Emissionen kontinuierlich durch Einsatz von erneuerbaren Energien und alternativen Antriebssystemen. Mit dem Produkt „Geis Carbon Neutral“ haben die Kunden der Geis Gruppe die

Möglichkeit ihre Logistikdienstleistungen in allen drei Geschäftsbereichen klimaneutral abzuwickeln.

Die zentralen Handlungsfelder der nachhaltigen Entwicklung innerhalb der Geis Gruppe sind auf die drei Dimensionen **Ökologie, Soziales und Ökonomie** ausgerichtet welche wiederum durch einzelne SDGs definiert werden.

WESENTLICHE FOKUSFELDER UND ZIELE FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG BEI GEIS:

ÖKOLOGIE:

Umweltfreundliche Transporte,
CO₂-neutrale Logistikimmobilien,
Ressourcen-Effizienz



SOZIALES:

Talent-Gewinnung + -Bindung,
Arbeitssicherheit + Gesundheitsschutz,
Vielfalt + Chancengleichheit



ÖKONOMIE:

Innovation + Digitalisierung,
Qualität + Zuverlässigkeit,
Lieferanten + Compliance,
Nachhaltiges Wirtschaften



Bereits seit 2005 betreibt Geis ein ganzheitliches Umweltmanagementsystem und hat den Schutz der Umwelt als ein grundsätzliches Unternehmensziel in seine Unternehmensstrategie implementiert. Die Geis Gruppe ist nach der Umweltnorm ISO 14001:2015 zertifiziert.

Zur ständigen Verbesserung der Energie-Effizienz finden in regelmäßigen Abständen Energie-Audits nach DIN EN 16247-1 und -4 statt.

Darüber hinaus engagiert sich die Geis Gruppe im Umweltpakt Bayern, der Umweltallianz Hessen und im Förderkreis Umwelt Unterfranken.



② WESENTLICHKEIT

Die als relevant identifizierten Themen wurden den drei Bereichen Ökologie, Soziales und Ökonomie zugeordnet und entsprechend ihrer Bedeutung für die Geis Gruppe und ihren Auswirkungen auf die Gesellschaft in der Wesentlichkeitsmatrix angeordnet.

Zu den wichtigsten Stakeholder:innen zählen die Mitarbeitenden, Kund:innen und Geschäftspartner:innen, die Lieferant:innen sowie die Geis-Familie als Gesellschafter. Auch 2022 fand ein kontinuierlicher Dialog mit den Stakeholder:innen statt. Dieser Austausch wurde genutzt, um wichtige Trends und Entwicklungen in der Gesellschaft und den Geschäftsfeldern wahrzunehmen – und sie bei der Ausgestaltung der unternehmerischen Verantwortung zu berücksichtigen.

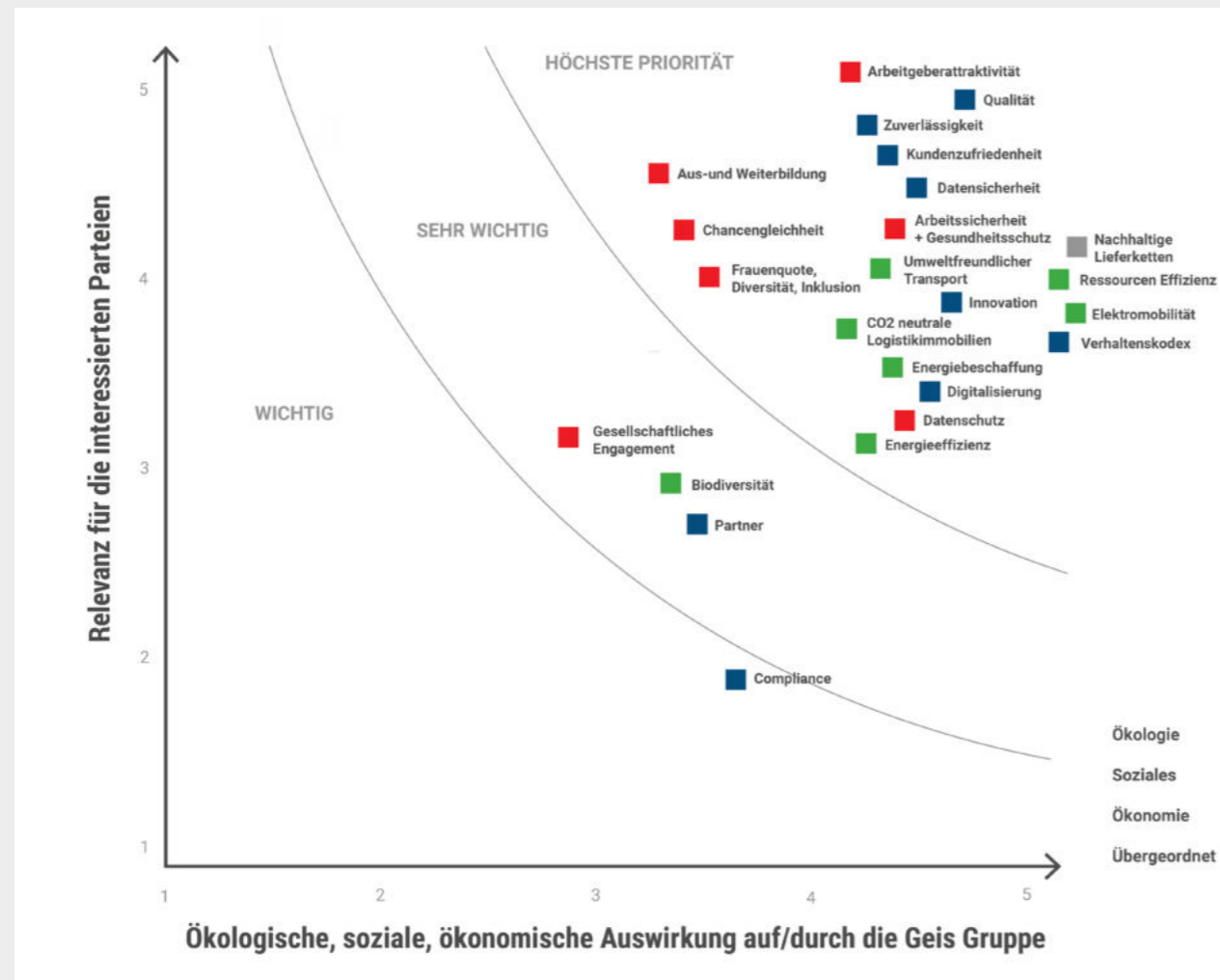
In einem mehrstufigen Prozess hat die Geis Gruppe im Berichtsjahr 2022 erneut die wesentlichen Themen in den drei Dimensionen der Nachhaltigkeit ermittelt.

Damit wurde priorisiert, welche sozialen, wirtschaftlichen und ökologischen Themen den Stakeholder:innen besonders am Herzen liegen – und welche Themen

für den langfristigen Geschäftserfolg wichtig sind. Die Themen wurden in Bezug auf die Relevanz für die Stakeholder:innen und die Auswirkung auf/durch die Geis Gruppe an Hand von fünf Kriterien (1 = nicht wichtig, 2 = wenig wichtig, 3 = wichtig, 4 = sehr wichtig, 5 = am wichtigsten) bewertet. Die Themen, die in beiden Kategorien die Bewertung vier und / oder fünf erhalten haben, sind im Diagramm auf den äußeren beiden Kurven zu finden und wurden als wesentliche Fokusfelder für die Geis Gruppe definiert.

Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse sind eine nützliche und hilfreiche Unterstützung für die nachhaltige Unternehmensstrategie.

WESENTLICHE THEMEN FÜR DIE GEIS GRUPPE:



Nach dem Entschluss, bis 2040 ein klimaneutrales Unternehmen zu werden und der Verabschiedung eines neuen Emissionsreduktionsziels, wurden die Themen Klimaschutz und Energiemanagement gegenüber dem letzten Jahr noch stärker priorisiert.

Themen wie die Energieeffizienz, CO₂-neutrale Logistikimmobilien und umweltfreundliche Transporte wurden weiterhin in der Dimension Ökologie mit „am wichtigsten“ bewertet.

Als sehr wesentlich im ökonomischen Bereich wurde auch im Jahr 2022 insbesondere das nachhaltige Wirtschaften eingestuft. Die Überarbeitung des Lieferanten-Verhaltenskodex, der einen diskriminierungsfreien Umgang unter den Beschäftigten sowie Lieferanten und die Einhaltung der Menschenrechte und Umweltbelange gewährleistet, wurde zudem priorisiert. Des Weiteren lag auch im Jahr 2022 der Fokus auf Innovationen und Digitalisierung sowie der Kundenzufriedenheit. Eine hohe Qualität in den

Dienstleistungen rundet die Themen im Bereich Ökonomie ab. Aufgrund des immer höheren Fachkräftemangels, ist eine hohe Arbeitgeberattraktivität für Beschäftigte und Bewerber:innen sowie die kontinuierliche Aus- und Weiterbildung für Mitarbeitende relevant für die Stakeholder:innen. Mitarbeitende und Bewerber:innen erwarten einen verlässlichen Arbeitgeber, bei dem die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht wird.

ALS LOGISTIKDIENSTLEISTER AGIERT GEIS ENTLANG GLOBALER LIEFERKETTEN & ERBRINGT FÜR SEINE KUND:INNEN HOCHKOMPLEXE LEISTUNGEN.



Das Unternehmen koordiniert zusätzlich die komplette Supply Chain und steuert diese anhand integrierter Management-Systeme sowie durch Unterstützung von IT-Systemen.

Um sich weiterhin langfristig und zukunftssicher aufzustellen, hat die Geis Gruppe an neuen Produktlösungen gearbeitet und verstärkt in neue Technologien wie automatisierte Prozesse und künstliche Intelligenz investiert (siehe Kriterium Innovations- und Produktmanagement). Durch die Geschäftstätigkeit der Geis Gruppe gehen die meisten Emissionen vom Straßengüterverkehr aus. Aber auch die Luft- und Seefracht bzw. die Logistikimmobilien haben wesent-

liche Umwelt-Auswirkungen und verstärken den Treibhausgaseffekt. Daher hat die Geis Gruppe im Jahr 2022 nicht nur weiterhin auf die Reduzierung des CO₂-Ausstosses in der eigenen Flotte sowie auf alternative Antriebssysteme gesetzt, sondern auch mit ausgewählten Reedereien und Luftfracht-Carriern auf Bio-Fuel/SAF betriebene Assets gesetzt. Kunden erwarten verstärkt, dass ihre Logistikdienstleister die digitale Vernetzung in der Supply Chain erhöhen und innovative und digitale Dienstleistungen anbieten. Weitere Anforderungen sind die Resilienz in der Lieferkette und nachhaltige Transport- und Logistikdienstleistungen.



Zahlreiche regulatorische Regelungen in der EU und der Bundesrepublik Deutschland bedeuten für die mittelständisch geführte Geis Gruppe einen immensen Aufwand. Hierzu gehören neben der CO₂-Abgabe, das EU-Mobilitätspaket, das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, das Hinweisgeberschutzgesetz und die Corporate-Sustainability-Reporting-Directive. Dadurch wird es zunehmend schwerer, sich im internationalen Wettbewerb durchzusetzen.

Potenzielle Risiken, aber auch sich bietende Chancen verantwortungsvoll zu handhaben, ist unverzichtbar für eine solide Unternehmensführung. Entsprechend folgt die Chancen- und Risikopolitik der Geis Gruppe dem Ziel, den Unternehmenswert zu steigern, ohne unangemessene Risiken einzugehen. Die Geis Gruppe strebt ein profitables Wachstum unter Berücksichtigung nachhaltigkeitsbezogener Ziele an.



CHANCEN & RISIKEN



Im Bereich Ökologie ist das Emittieren von Emissionen - sowohl CO₂, als auch Lärm und Feinstaub - speziell bei den Logistikimmobilien und dem eigenen Fuhrpark ein maßgeblicher negativer Aspekt. Der Geis Gruppe ist es deshalb ein hohes Anliegen, Emissionen zu reduzieren, soweit dies möglich ist. Im Bereich Gefahrgut/-stoff werden Experten ausgebildet (z. B. Gefahrgutbeauftragte) und alle beteiligten Mitarbeitenden geschult. Hier wird ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess bei Abweichungen gelebt.

Schlussfolgerung: Die Geis Gruppe ist seit 2005 nach ISO 14001 umweltausgewertet und arbeitet kontinuierlich an der Reduzierung ihrer Emissionen. Beispielsweise ist fast der komplette Fuhrpark auf Euro-6-Norm umgestellt und jede Niederlassung führt regelmäßig Fahrertrainings für ein kraftstoffsparendes Fahren durch. Des Weiteren wird in alternative Antriebstechnologien investiert und den Kund:innen eine Kompensation von Transportemissionen angeboten, wo diese nicht vermieden werden können. Die Logistikstandorte werden sukzessive mit energieeffizienter Technologie wie intelligente LED-Umrüstung oder Photovoltaik-Anlagen ausgestattet.

ÖKOLOGIE



Bereits im vierten Jahr hat die Geis Gruppe es aufgrund neuer und alter Krisen mit gestörten Lieferketten zu tun und verzeichnen daher für bestimmte Güter nach wie vor teils deutlich längere Lieferzeiten. Der andauernde Krieg in der Ukraine wirkt sich auch weiterhin auf die Risikosituation der Geis Gruppe aus. Besonders hervorzuheben sind die gestiegene Inflation und damit verbunden die Zunahme von Risiken aus einer Steigerung der Kosten für Energie, Personal und Material. Die Konjunkturertrübung und die folgende Nachfragezurückhaltung auf der einen sowie die schwierige Verfügbarkeit von Vorprodukten und Rohstoffen auf der anderen Seite führen zu schwankenden Volumen in unserem Kundengeschäft. Die Politik hat mit dem Lieferkettengesetz und der EU-Taxonomie neue Voraussetzungen für eine nachhaltige Wirtschaft geschaffen. Ein gänzlich anders gelagertes, aber dennoch bedeutendes Risiko stellen Cyber-Angriffe dar, von denen auch 2022 zahlreiche Unternehmen betroffen waren.

ÖKONOMIE



Eine weitere Herausforderung stellt der demographischen Wandel dar, mit dem ein akuter Fachkräftemangel - besonders im Bereich der Berufskraftfahrer:innen - in der ganzen Logistikbranche einhergeht. Durch eine starke Mitarbeiterorientierung und andere Personalinstrumente versucht die Geis Gruppe ihre Mitarbeitenden an sich zu binden, was zu weniger Fluktuation führen soll. Mitarbeiterorientierung, Mitarbeiterförderung und Employer-Branding werden kontinuierlich weiter ausgebaut.

Zur frühzeitigen Identifikation von Gefährdungspotenzialen ist ein kontinuierliches Risiko-Controlling sowie ein auf die gesellschaftsrechtliche Unternehmensstruktur abgestimmtes Risikomanagement inklusive Reporting wichtig. Die verantwortlichen Führungskreise der Geschäftsbereiche werden in regelmäßigen Abständen über identifizierte Risiken und die definierten Maßnahmen informiert. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf solchen Risiken, die sich aus strategischen Entscheidungen ergeben und die Existenz des Unternehmens gefährden könnten. Von größter Bedeutung ist außerdem, dass von der Geschäftstätigkeit keine Risiken für Menschen, Umwelt und Gesellschaft ausgehen.

SOZIALES



CO₂ neutral

Mit unserem Programm „MissionZero“ führen wir unsere Bemühungen fort, unseren CO₂-Fußabdruck zu verringern.

Unser Ziel ist es bis 2040 ein klimaneutrales Unternehmen in den Scopes 1 + 2 zu werden.

MISSION ZERO

Neben den definierten Zielen und Projekten in den Dimensionen Ökologie, Soziales und Ökonomie, setzt die Geis Gruppe eine Priorisierung auf die Fokusfelder der Ökologie, die wie folgt lauten:



UMWELTFREUNDLICHER TRANSPORT

Anteil alternativer Antriebe in der Lkw Flotte und bei internationalen Transporten erhöhen.

CO₂ NEUTRALE LOGISTIK-IMMOBILIEN

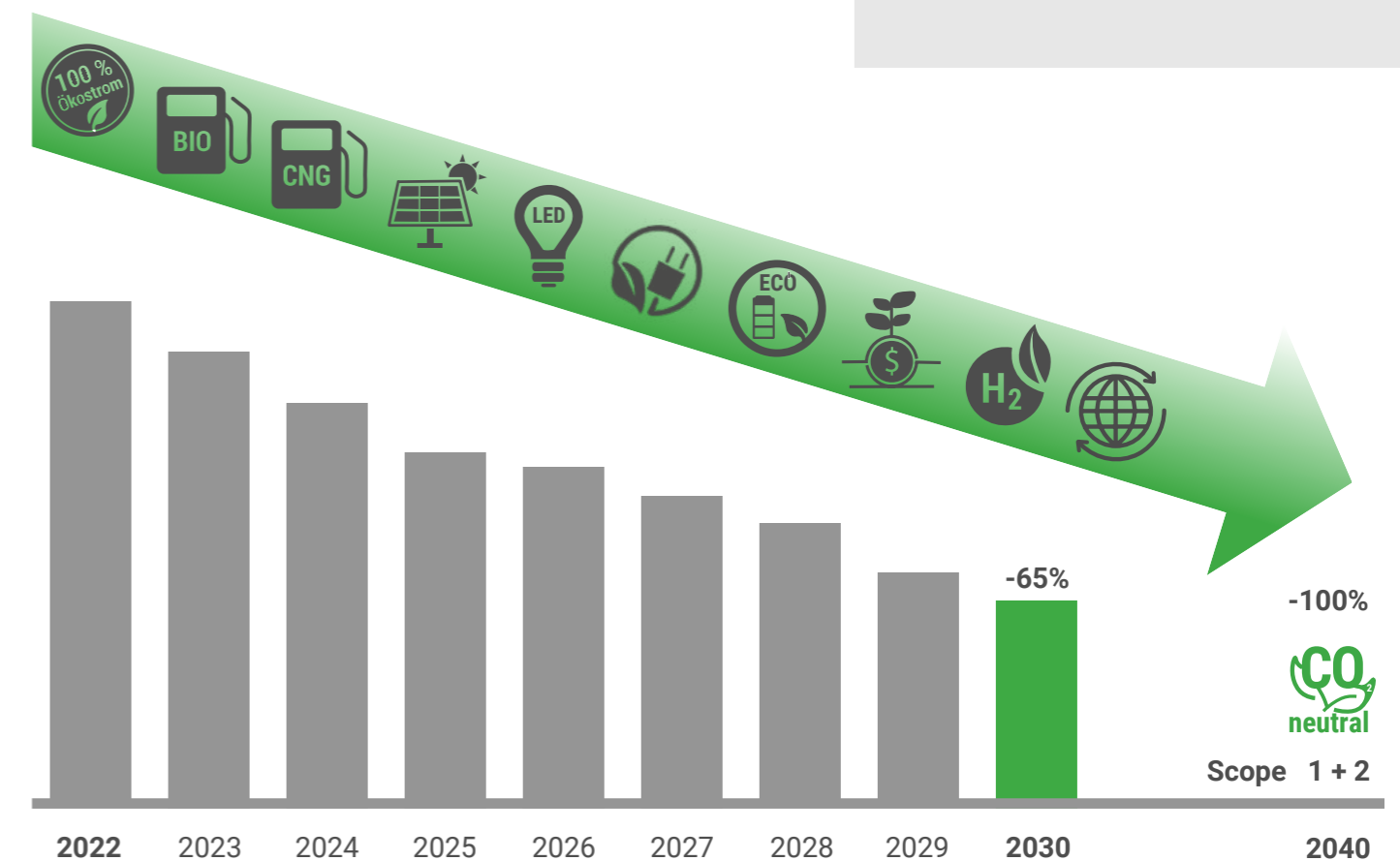
Neue Gebäude CO₂-neutral oder klimapositiv bauen. Investitionen in Querschnittstechnologien.

RESSOURCEN-EFFIZIENZ

Bewusster Einsatz von Ressourcen durch nachhaltige Beschaffung und Förderung der Kreislaufwirtschaft.

③ ZIELE

Die Geis Gruppe hat sich in der Dimension Ökologie mit seinem Programm „MissionZero“ zum Ziel gesetzt bis zum Jahr 2040 in Scope I und II klimaneutral zu sein. Mittelfristig möchte das Unternehmen bis 2030 insgesamt 65% der CO₂-Emissionen vom Basisjahr 2020 reduzieren.



FÜR DAS JAHR 2022 HAT SICH DIE GEIS GRUPPE FOLGENDE ZIELE IN DER ÖKOLOGIE GESETZT:



Auch 2022 hat das Thema Klimaschutz stetig an Bedeutung gewonnen. Zum einen, weil die Auswirkungen des Klimawandels uns weltweit, aber auch in Deutschland immer häufiger und eindrücklicher vor Augen geführt werden.

Zum anderen, weil politische und wirtschaftliche Anforderungen sich in diesem Bereich zunehmend verschärfen. Das Unternehmen ist sich seiner Ver-

antwortung bewusst, einen deutlichen Beitrag zur Dekarbonisierung in der Branche und damit der gesamten Wirtschaft zu leisten. So unterstützt die Geis Gruppe zugleich auch ihre Kund:innen bei der Reduzierung ihrer eigenen CO₂-Bilanz.

ERHÖHUNG DER ENERGIEEFFIZIENZ

Insgesamt wurden in den Standorten und Niederlassungen sechs Projekte zu Beleuchtung und Ladeinfrastruktur umgesetzt.

EINFÜHRUNG VON FAHRRAD-LEASING IN DEUTSCHLAND

Allen Mitarbeitenden steht die Möglichkeit offen, ein Firmenfahrrad zu übernehmen. Bis Ende des Jahres wurden 356 Fahrräder zur Verfügung gestellt.

ERHÖHUNG DER EIGENSTROMPRODUKTION

Die geplanten Photovoltaik-Anlagen konnten bislang noch nicht errichtet werden. Die Realisierung erfolgt 2023. Grund hierfür waren insbesondere disruptive Lieferketten, Verfügbarkeit von Lieferanten und Verzögerungen bei den örtlichen Netzbetreibern.

KAUF VON ÖKOSTROM

Nahezu alle Standorte und Niederlassungen in Deutschland konnten auf Ökostrom aus Wasserkraft umgestellt werden. Aufgrund von Kündigungsfristen von bestehenden Verträgen, konnte noch nicht alles umgestellt werden. Dies soll 2023 nachgezogen werden.

EINSATZ VON ALTERNATIVER ANTRIEBSTECHNOLOGIE

Zur wirtschaftlichen Umsetzung von batterieelektrischen Fahrzeugen ist eine Förderung für das Förderprogramm für klimaschonende Nutzfahrzeuge und Infrastruktur notwendig. Bis Ende des Geschäftsjahres lag noch keine Förderzusage vor, sodass die beantragten Fahrzeuge noch nicht bestellt werden konnten.

DIESEL REDUZIERUNG IN DER LKW FLOTTE

Aufgrund der positiven Geschäftsentwicklung der Geis Gruppe konnte das Ziel der Reduzierung um 2% (l/100km) nicht erreicht werden. Trotzdem sind die Maßnahmen zur Einsparung, z.B. spritsparsames Fahren und Umrüstung auf Euro 6, erfolgreich umgesetzt worden.

ZIELE 2023



ÖKOLOGIE

Die angestrebte Emissionsreduktion erreicht die Geis Gruppe vor allem über drei Maßnahmen:

Umweltfreundlicher Transport	CO ₂ -neutrale Logistikimmobilien	Ressourcen-Effizienz
Anteil alternativer Antriebe in der LKW-Flotte und bei internationalen Transporten erhöhen	Neue Gebäude CO ₂ -neutral oder klima-positiv bauen. Investitionen in Querschnittstechnologien	Bewusster Einsatz von Ressourcen durch nachhaltige Beschaffung und Förderung der Kreislaufwirtschaft

Gruppenweite Ziele		Details zu den Zielen
Reduzierung der CO ₂ e-Emissionen um 8%		In den Scopes I + II nach GHG-Protokoll im Vergleich zu 2022
Erhöhung der Eigenstromproduktion		Investition und Inbetriebnahme von vier Photovoltaikanlagen in Deutschland und Tschechien
Erhöhung der Energieeffizienz		Umsetzung von mindestens fünf LED-Projekten in den eigenen Immobilien
Nachhaltige Beschaffung von Werbeartikel		Für die transport logistic Messe sollen 100% der Give-Aways nachhaltig eingekauft werden.
Einsatz von alternativer Antriebstechnologie		Beschaffung von mindestens drei E-LKW inklusive Ladeinfrastruktur
Diesel-Reduzierung in der LKW-Flotte		Reduzierung des Diesel-Verbrauchs bei der eigenen LKW-Flotte um 2% Prozent (l/100 km)
Nachhaltige Beschaffung von Büromaterialien		75% der Büroartikel nachhaltig beschaffen
Drucksachen nachhaltig umsetzen		100% der Drucksachen auf FSC-Papier drucken

ZUSÄTZLICHE ZIELE IN DEN LANDGESELLSCHAFTEN



Ziele Deutschland		Details zu den Zielen
Kauf von Ökostrom		Einsatz von Ökostrom in allen Niederlassungen mit zentralem Rahmenvertrag
Ziele Tschechien & Slowakei	 	Details zu den Zielen
Elektrifizierung der Flurförderzeuge		Alle Flurförderzeuge im Geschäftsbereich sollen elektrisch betrieben werden
Optimierung des Fuhrparks		Vollständige Umstellung des LKW-Fuhrparks auf EURO-6-Norm. Kleine Fahrzeuge werden durch neue, umweltfreundliche Fahrzeuge ersetzt
Aufforstungsprojekt		Erhöhung der Anzahl an Baumpflanzaktionen
Ziele Slowakei		Details zu den Zielen
Energie-Controlling		Einführung der Software zur automatisierten Energiedaten-Erfassung



Die Geis Gruppe ergreift gezielte Maßnahmen, um allen Mitarbeitenden ein sicheres, inklusives und motivierendes Arbeitsumfeld zu bieten:

Gewinnung und Bindung der besten Talente	Unternehmensweite Arbeitssicherheit + Gesundheitsschutz	Vielfalt im Unternehmen + Chancengleichheit
Kompetenzentwicklung der Mitarbeitenden festigen und Talente fördern, Vereinbarkeit von Familie + Beruf	Neue Gebäude CO ₂ -neutral oder klimapositiv bauen. Investitionen in Querschnittstechnologien	Förderung einer vielfältigen Unternehmenskultur sowie Chancengleichheit unter den Geschlechtern

Gruppenweite Ziele		Details zu den Zielen
Erhöhung der Anzahl der eLearning Kurse um 5% zum Vorjahr		Umwandlung von Präsenzschiulung in eLearning Kurse
Einführung eines Vorschlagswesens im Bereich Nachhaltigkeit		Umsetzung im SharePoint und Absprache mit ZQM
Reduzierung der arbeitsbedingten Verletzungen		Reduzierung der arbeitsbedingten schweren Verletzungen (Ausfallzeit größer 30 Tage) um 5% durch geeignete Präventivmaßnahmen
Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen		Konsequenter Erfassung von Beinahe-Unfällen im SharePoint im Vergleich zum Vorjahr

ZUSÄTZLICHE ZIELE IN DEN LANDGESELLSCHAFTEN

Ziele Deutschland, Luxemburg, Ungarn	  	Details zu den Zielen
Einführung von flexiblen Arbeitszeitmodellen		Jobsharing, Teilzeitmodelle, Mobiles Arbeiten, Vertragsanpassungen
Einführung der leichten Sprache		Dokumentierte Information in leichte Sprache überführen, Mitarbeitende schulen
Rekrutierung Auszubildende		Einstellung von 30 neuen Auszubildenden als Berufskraftfahrer:Innen (BKF) im Bereich Road Services. Einstellung von 9 Auszubildenden als Kaufleute für Speditions- und Logistikdienstleistungen im Bereich Air + Sea Services
Lean Management		Steigerung des TOP-Reifegrades pro Standort Erhalt des TOP-Profi-Status oder Steigerung des TOP-Reifegrades am Standort durch kontinuierliche Ermittlung + Umsetzung von Verbesserungspotentialen im Bereich Logistic Services
Ziele Polen		Details zu den Zielen
Duales Studienprogramm		Ausbildung von zwei dualen Studierenden im Bereich FTL.
Ladies First Programm		Evaluierung des Programms durch die Teilnehmerinnen.
Prävention von beruflichem Burnout		Schulung der Führungskräfte zu Stressmanagement



Die Geis Gruppe möchte eine langfristige Sicherung der eigenen Wirtschaftlichkeit im globalisierten Wettbewerb:

Innovation + Digitalisierung	Qualität + Zuverlässigkeit	Lieferanten + Compliance
Entwicklung innovativer und digitaler Geschäftsmodelle zur Effizienzsteigerung	Umsetzung von konsequent angewandtem Qualitätsmanagement führt zu hoher Kundenzufriedenheit	Umsetzung von „CoC“, Audits, Auswahlverfahren und Risikobewertung, Korruptionsprävention

Ziele Deutschland, Luxemburg, Ungarn	Details zu den Zielen
Überprüfung der Vereinbarung von Menschenrechtsklauseln	Top 20 Lieferanten pro Geschäftsbereich sollen überprüft werden inkl. Code of Conduct
Überprüfung der Einhaltung von Menschenrechten	Bei fünf Lieferanten aus den Top 50 sollen durch Fragebögen die Einhaltung der Menschenrechte überprüft werden
Ziele Tschechien	Details zu den Zielen
Neues Transportmanagementsystem	Einführung eines neuen Transportmanagementsystems hin zu mehr Betriebsautomatisierung, papierlose Abwicklung und bessere Rückverfolgbarkeit der Sendungen
Ziele Polen	Details zu den Zielen
Sensibilisierung der Mitarbeitenden	Online-Sitzungen für die Förderung einer ethischen und transparenten Unternehmenskultur (Code of Conduct und Whistleblowing)

ZEHN ZIELE FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG

Die Kontrolle der strategischen Nachhaltigkeitsziele obliegt dem Leiter Nachhaltigkeit, der direkt an die Eigentümer der Geis Gruppe berichtet. Die Kontrolle der Kennzahlen erfolgt über das CarbonAccounting-Tool NetZero Cloud von Salesforce und regelmäßige JourFixes mit der Geschäftsleitung.

Die Geis Gruppe unterstützt die Sustainable Development Goals (SDGs) aus der Agenda 2030, die für eine weltweite nachhaltige Entwicklung stehen.

Dabei hat die Geis Gruppe zehn strategische Ziele identifiziert, die mit ihrer Geschäftstätigkeit eng verknüpft sind und somit die Verantwortung für mehr Nachhaltigkeit in besonderem Maße spiegeln.

DIES SIND:

- 1 Gesundheit und Wohlergehen (SDG 3)
- 2 Hochwertige Bildung (SDG 4)
- 3 Geschlechtergleichheit (SDG 5)
- 4 Sauberes Wasser und Sanitär-Einrichtungen (SDG 6)
- 5 Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum (SDG 8)
- 6 Industrie, Innovation und Infrastruktur (SDG 9)
- 7 Nachhaltige/r Konsum und Produktion (SDG 12)
- 8 Maßnahmen zum Klimaschutz (SDG 13)
- 9 Leben an Land (SDG 15)
- 10 Partnerschaft zur Erreichung der Ziele (SDG 17)



Die Geis Gruppe unterstützt die Ziele für nachhaltige Entwicklung

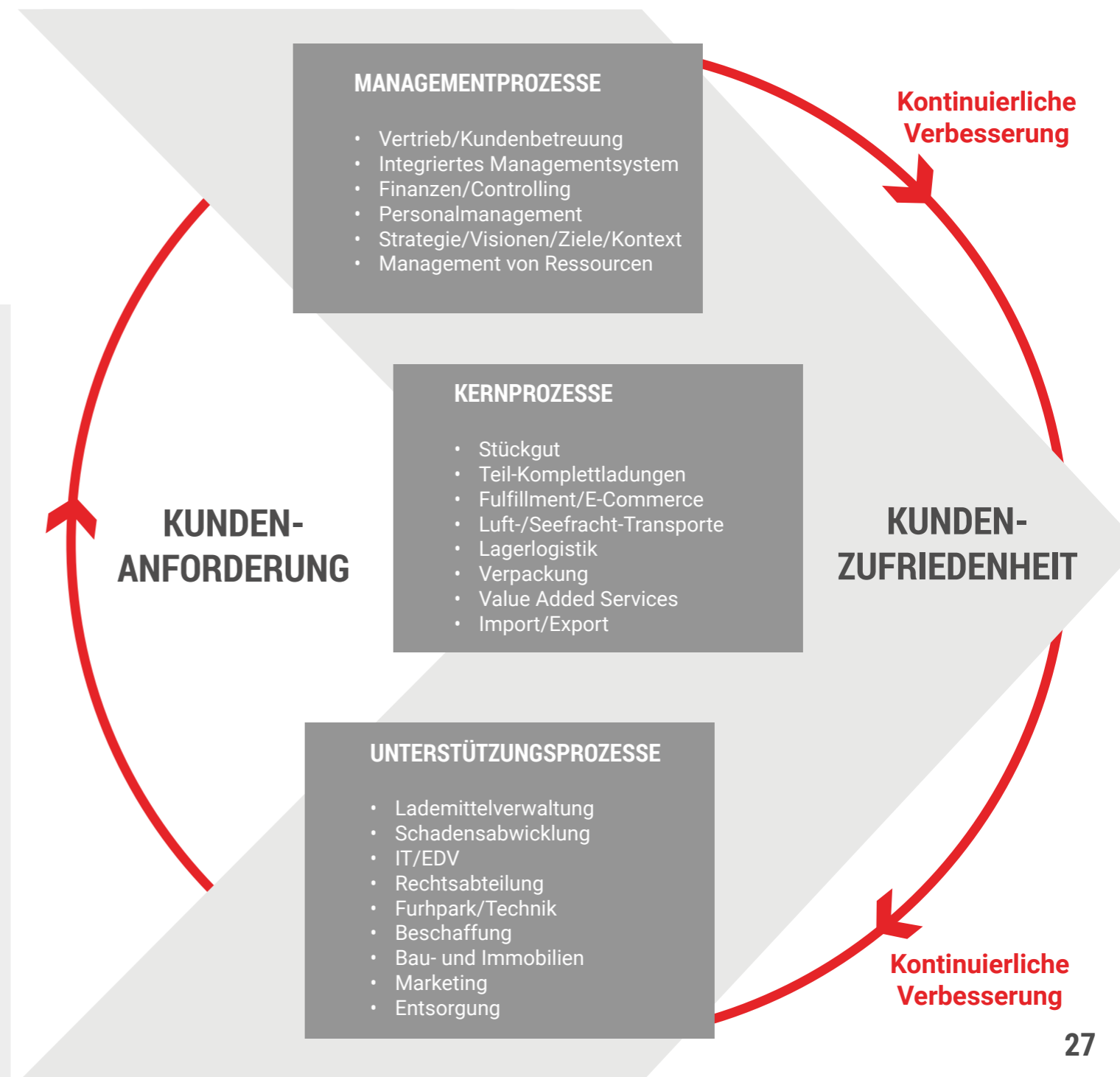


Die Geis Gruppe ist ein Full-Service-Logistik-Dienstleister und hat keine klassische Industrieproduktion im Leistungsportfolio. Lediglich die Verpackungsbetriebe in Erlangen-Frauenaurach und Unterschleißheim fertigen Exportverpackungen oder Verpackungen im Gefahrgutbereich. Die Prozesse der Geis Gruppe dienen der Leistungserbringung mit dem Ergebnis höchster Kundenzufriedenheit. Während die Prozessabläufe im Road-Bereich weitestgehend standardisiert sind, werden die Prozesse in der Kontraktlogistik und im Air + Sea-Bereich entsprechend den jeweiligen Kundenanforderungen ausgeführt. Das Portfolio ist insgesamt breit aufgestellt: Sowohl kleine und mittelständische Unternehmen als auch

Konzerne und DAX-Unternehmen aus allen Branchen zählen zum aktiven Kundenstamm der Geis Gruppe.

Die Standorte und Niederlassungen der Geis Gruppe identifizieren ihre Chancen und Risiken entlang der Prozesskette und halten diese dokumentarisch fest. In diesem Zug werden alle Prozesse auf ökologische, ökonomisch und soziale Nachhaltigkeitsrisiken untersucht und im Sinne des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses Maßnahmen eingeleitet sowie deren Wirksamkeit bewertet. Darüber hinaus werden die Umweltaspekte der Standorte und Niederlassungen regelmäßig in allen Bereichen analysiert.

DEFINITION DER PROZESSLANDSCHAFT:



④ TIEFE DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Die Prozesse der Geis Gruppe dienen der Leistungserbringung mit dem Ergebnis höchster Kundenzufriedenheit.

BESCHAFFUNGS- UND BEWERTUNGSKRITERIEN

Für die Geis Gruppe ist eine partnerschaftliche Zusammenarbeit mit allen Lieferanten wesentlicher Bestandteil der Unternehmensstrategie. Im Rahmen der jährlichen Lieferantenbewertung, werden Gespräche mit den Lieferanten geführt. Wichtige Aspekte sind hierbei auch die Einhaltung der gängigen Arbeitsschutz-, Ökologie- und Sozialstandards bei den Lieferanten. Wichtige Bewertungskriterien sind gemäß der Richtlinie zur Auswahl und Bewertung von Lieferanten:

- die Umweltverträglichkeit der verwendeten Materialien,
- die Einhaltung des Code of Conduct, der Mindestlohn-Gesetze und der Datenschutz-Regularien,
- allgemeine Zertifizierungen (z. B. ISO 14001; Entsorgungsfachbetrieb, ...),
- Qualität des Kundensupports oder nachhaltiger Wartungsservice.



PRODUKTE/DIENSTLEISTUNGEN IN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

In den Verpackungsbetrieben spielt der Rohstoff Holz eine große Rolle. Die Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen wird im Kriterium 11 konkretisiert.

PROBLEME-/MASSNAHMEN IN DEN DREI DIMENSIONEN DER NACHHALTIGKEIT:

Stärkster CO₂-Emittent der Geis Gruppe ist der Geschäftsbereich Road-Services. Elektro- und insbesondere Brennstoffzellen-LKW waren bislang nicht serienreif verfügbar und konnten nur zu Testzwecken eingesetzt werden. Dennoch arbeitet das Zentrale Fuhrparkmanagement an der kontinuierlichen Reduzierung der Verbräuche und den damit einhergehenden Emissionen. Durch eine moderne Fahrzeugflotte, dem Einsatz von Telematik und dem Einsatz von Fahrertrainern gelingt trotz Verbrenner-Technik ein optimaler Einsatz. Darüber hinaus arbeiten die Prozess-Teams kontinuierlich an der Optimierung von Touren und Auslastung der Fahrzeuge.

Dem Fahrkräftemangel – insbesondere dem Fahrermangel – wirkt die Geis Gruppe besonders durch attraktive Arbeitsplätze entgegen. Ein fairer Umgang und Respekt vor den Leistungen des anderen sind deshalb selbstverständlich. Denn: Nur wenn alle gemeinsam an einem Strang ziehen, entsteht echter Teamgeist und Partnerschaft. Neben einem modernen Arbeitsumfeld bietet Geis pünktliche Bezahlung, ein attraktives Gehaltspaket und kostenlose Arbeitskleidung. Darüber hinaus setzt Geis auf die Qualifizierung und Weiterentwicklung der Mitarbeitenden.



⑤ VERANTWORTUNG

Jeder Mitarbeitende der Geis Gruppe ist verantwortlich, dass ein Fokus auf nachhaltiges Handeln gesetzt und dieser weiterentwickelt wird, damit die Geis Gruppe als Ganzes nachhaltig agieren kann.

VERWANTWORTUNG

Jeder Mitarbeitende der Geis Gruppe ist verantwortlich, dass ein Fokus auf nachhaltiges Handeln gesetzt und dieser weiterentwickelt wird, damit die Geis Gruppe als Ganzes nachhaltig agieren kann.

Die Umsetzung eines systematischen Nachhaltigkeitsmanagements auf allen Ebenen des Unternehmens geht in der Geis Gruppe von den Gesellschaftern aus. Ein eigener Stabsbereich unter der Verantwortung des Leiters Nachhaltigkeit, treibt engagiert die Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements unter Einbeziehung aller Landesgesellschaften voran. Die Teams sind untereinander bestens vernetzt und tauschen sich regelmäßig aus, um die strategischen Nachhaltigkeitsziele gemeinsam zu erreichen. Hier

profitiert das Unternehmen von seinen flachen Hierarchie-Ebenen. Das Nachhaltigkeitsteam berichtet regelmäßig an die Eigentümer.

In jedem Geschäftsbereich und in jeder Abteilung wird „top down“ auf die Wichtigkeit des Themas Nachhaltigkeit aufmerksam gemacht. Die oberste Verantwortung liegt bei den Führungskräften, welche die Mitarbeitenden nicht nur über das Thema Nachhaltigkeit und die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens informieren, sondern auch Maßnahmen zur ständigen Verbesserung fördern. Der Fokus liegt dabei auf einer nachhaltigen Entwicklung der Prozesse und Leistungen, um Verbesserungspotentiale zu erkennen und geeignete Maßnahmen zur Verbesserung umzusetzen.



⑥ REGELN UND PROZESSE

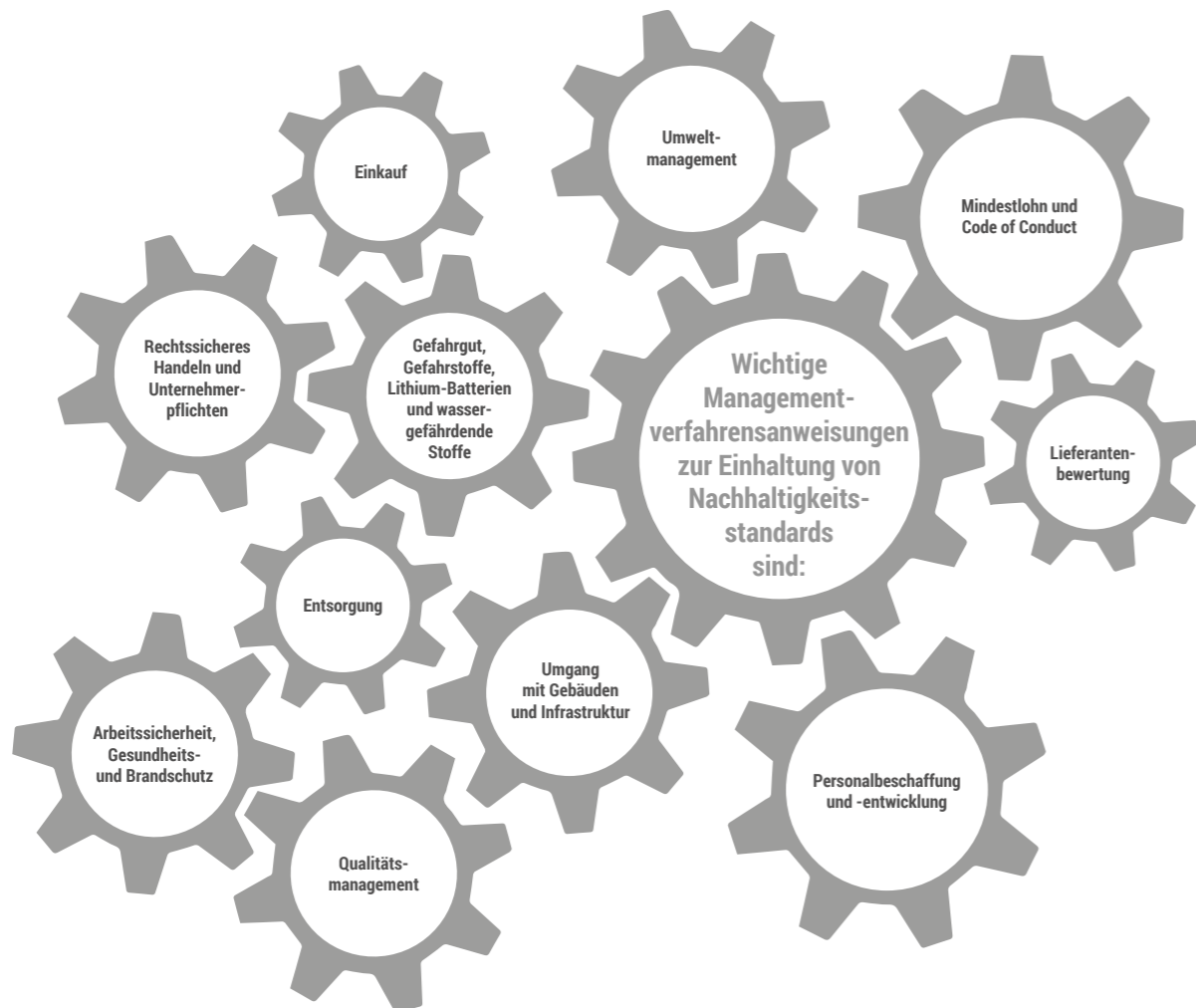
Das Management-Handbuch, in dem auch die Nachhaltigkeitsstrategie und die Unternehmenspolitik wiedergegeben wird, gibt allen Führungskräften und Mitarbeitenden einen Handlungsleitfaden.



Nachhaltigkeit ist in der Geis Gruppe in allen Bereichen des Unternehmens fest verankert. Das Management-Handbuch, in dem auch die Nachhaltigkeitsstrategie und Unternehmenspolitik wiedergegeben wird, gibt allen Führungskräften und Mitarbeitenden einen Handlungsleitfaden. Die Zentralbereiche wie Personal, Arbeitssicherheit und zentrales Qualitätsmanagement haben die wesentlichen Unternehmens-

Anforderungen in zentralen Verfahrensanweisungen festgehalten. Diese werden von der Geschäftsleitung in Kraft gesetzt und sind für alle Führungskräfte und Mitarbeitenden verbindlich.

Wichtige dokumentierte Dokumentationen zur Einhaltung von Nachhaltigkeitsstandards sind zum Beispiel:



Die Einhaltung der Anforderungen aus den Verfahrensanweisungen werden im Rahmen von internen Audits regelmäßig überprüft.

⑦ KONTROLLE

Die Erhebung von Leistungsindikatoren ist in der Geis Gruppe ein wesentliches Instrument zur Steuerung und Kontrolle von Nachhaltigkeitszielen.

Die Erhebung von Leistungsindikatoren ist in der Geis Gruppe ein wesentliches Instrument zur Steuerung und Kontrolle von Nachhaltigkeitszielen. Sie dienen dem kontinuierlichen Verbesserungsprozess und der Einsparung von CO₂-Emissionen.

Die Geis Gruppe erhebt jährlich für die Standorte bzw. Niederlassungen folgende Kennzahlen:

- Stromverbrauch (kWh/m²)
- Wärmeverbrauch (kWh/m²)
- Dieselverbrauch LKW und PKW (l/100 km)
- AdBlue-Verbrauch (l)
- Abfälle gem. Europäischem Abfallverzeichnis (kg)
- Krankenquote
- Unfälle
- Produktivität
- Fehlerquoten

Alle Leistungsindikatoren, die für das Nachhaltigkeits-Reporting der Geis Gruppe erforderlich sind, werden je Landesgesellschaft individuell gemessen und anschließend gruppenweit konsolidiert.

Die Qualität der Daten wird bei den jährlich durchgeführten internen Audits über die QM-Teams überprüft. Des Weiteren ist die Geis Gruppe nach ISO 9001 und 14001 (Deutschland auch ISO 45001) zertifiziert und wird regelmäßig durch 3rd-Party-Audits (Kunden- und Zertifizierungsaudits) überprüft.

Die Standorte bzw. Niederlassungen führen monatlich im Rahmen des integrierten Management-System Regelkommunikationen durch, in denen die Leistungsindikatoren aus den Bereichen Qualität, Arbeitssicherheit und Umwelt besprochen und ggf. Maßnahmen eingeleitet werden. Die Nachverfolgung der Maßnahmen erfolgt in Maßnahmenlisten. Nach Umsetzung wird eine Wirksamkeitsbewertung durchgeführt.

Die Standards und Verhaltensnormen der Organisation sind in der Erklärung zur Einhaltung des Code of Conducts auf der Website des Unternehmens im Bereich Download hinterlegt.



KERNKOMPETENZEN UND KERNWERTE

Die Kernkompetenzen und -werte wurden 2015 im Rahmen der Markenpositionierung entwickelt und gestalten sich wie im folgenden Schaubild:

KERNWERTE

Weitblick

Miteinander

Tatkraft

Dynamik

Beständigkeit

Exzellenz



Global Logistics

KERNKOMPETENZEN

Passendes Angebot

Proaktives Vorgehen

IT Leistungsstärke

Geballtes Knowhow

Solide Finanzierung

Persönliches Engagement



⑧ ANREIZSYSTEME

Innerhalb der Geis Gruppe bestehen vielfältige Vergütungs-, Anreiz- und Benefit-Systeme.

DER LOGISTIK-PARTNER MIT DEM BESTEN GESAMTPAKET

Eine Vorreiterrolle nimmt die Organisation in Polen ein, wo das Projekt „G-WAY“ implementiert wurde, in dem es um die Bewusstseinsstärkung der Unternehmenskultur geht.

Die finanziellen, monetären, direkten Bezüge zielen darauf ab, den Mitarbeitenden eine aufgaben- und verantwortungsgerechte Bezahlung zu gewährleisten und persönliche Leistung sowie die Erreichung vereinbarter Ziele zu honorieren. Bei den Leistungsanreizen und Zielvereinbarungen spielen geschäfts- und ergebnisbezogene Faktoren eine Rolle. Darüber hinaus sind auch vielfältige Nachhaltigkeitsfaktoren in den Kriterien verankert. Die immateriellen Leistungen und Benefits der Geis Gruppe zielen darauf ab, die nachhaltige Versorgung und Entwicklung der Mitarbeitenden bei Geis zu unterstützen und die Bindung an das Unternehmen zu erhöhen.

Ein besonderes Augenmerk liegt auf der direkten Einsparung von Treibstoffen im Landverkehr. In den Prämienregelungen der Berufskraftfahrer:innen ist daher „umweltschonendes und spritsparendes Fahren“ ein wesentliches Kriterium. Das Team-Optimierungsprozess (TOP)-Programm im Geschäftsbereich Kontraktlogistik stellt die kontinuierliche Verbesserung der Prozesse und Arbeitsweise im Unternehmen sicher und zielt insbesondere auch auf die nachhaltige Einsparung aller benötigten Ressourcen ab. Konkret geht es hierbei auch um Projekte zur Energieeinspa-



GEIS ALTERSVERSORGUNG

Alle Mitarbeitenden haben die Möglichkeit einer betrieblichen Altersversorgung mit attraktiven Konditionen durchzuführen. Aufgrund von unterschiedlichen rechtlichen Rahmenbedingungen kommen in den einzelnen Landesgesellschaften unterschiedliche Modelle zum Tragen. Das Unternehmen leistet hierbei die vorgesehenen Firmenzuschüsse.

rung oder effektiveren Nutzung von Einsatzstoffen. Die Erreichung von TOP-Zielen ist im Anreizsystem konkret in der Weise verankert, als die Kriterien „Abgeschlossene TOP-Projekte und Erfüllung TOP-Reifegrad“ Bestandteile der Zielvereinbarungen der Logistikmanager:innen sind.

Zu den wesentlichen Nachhaltigkeitskriterien gehört auch eine qualifizierte Berufsausbildung, je nach Bildungssystem in den jeweiligen Ländern. Insoweit erhalten Auszubildende mit sehr guten Prüfungsergebnissen in den Abschlussprüfungen gestaffelte Prämien im sehr guten Notenbereich. Ebenso werden seitens des Unternehmens vordere Platzierungen beim deutschen Auszubildenden-Wettbewerb „Best Azubi“ prämiert.



GEIS SHOPPING CARD

Die Arbeitnehmer erhalten Geld auf einer speziellen Kreditkarte, mit der sie in speziellen Geschäften bezahlen können.



GESTAFFELTES WEIHNACHTSGELD

Als freiwillige Leistung zahlt Geis Weihnachtsgeld oder vergleichbare Gratifikationen an die Mitarbeitenden aus.

JUBILÄUMSBONUS

Bei einem wichtigen Arbeitsjubiläum erhalten die Mitarbeiter:innen einen besonderen Bonus. Die Höhe der Prämie hängt von der Anzahl der Arbeitsjahre im Unternehmen ab.

MITARBEITENDEN-RABATTE

Alle Mitarbeitenden profitieren im Rahmen von Rabattprogrammen von vergünstigten Einkaufspreisen bei zahlreichen namhaften Herstellern (z. B. Corporate Benefits).



EMPFEHLUNGSPRÄMIEN

Mit dem Programm „Mitarbeiter werben Mitarbeiter“ gibt es die Möglichkeit, bei Freunden und Bekannten für Geis als Arbeitgeber zu werben. Bei Erfolg wird eine Prämie ausgezahlt.

DEUTSCHLAND



GEIS FIRMENRAD LEASING

Allen berechtigten Mitarbeitenden haben die Möglichkeit im Rahmen des Firmenradleasings ein „Job Rad“ steuervergünstigt zu attraktiven Konditionen zu leasen. Zusätzlich können Zusatzservices gebucht werden. Auswahl und Bestellung sind ohne Papierprozesse einfach über ein Online-Portal durchführbar. Durch ein Firmenfahrrad werden Autofahrten nachweislich reduziert und die Gesundheit der Jobradler:innen gefördert. Durch die Laufzeit und Attraktivität des Leasingangebots erhöht sich die Bindung ans Unternehmen.



KOSTENLOSE IMPFANGEBOTE

Jährlich wiederkehrende kostenlose Impfangebote zur Gripeschutz- oder FSME-Impfung durch den Betriebsarzt gehören seit Jahren zum Vorsorgeprogramm des Unternehmens.



POLEN



BETRIEBLICHER SOZIALFONDS

Unter bestimmten Voraussetzungen, ist es den Mitarbeitenden möglich, von einem betrieblichem Sozialfonds zu profitieren.



SPORT- UND BEWEGUNGSPROGRAMM

Der Arbeitgeber unterstützt sportliche Aktivitäten der Arbeitnehmer:innen, einschließlich ihrer Familienangehörigen. Im Rahmen einer Mitgliedschaft in diesem Programm kann eine Sport- oder Entspannungseinrichtung in der Slowakischen Republik besucht werden.

In den Anreizsystemen der Geis Gruppe sind aktuell keine Nachhaltigkeitsziele für Mitarbeitende enthalten.



Die Kennzahlen liegen gruppenübergreifend nicht vor und werden für die nächste Berichtsperiode eingeholt. Aufgrund von Kapazitätsengpässen konnte das Thema nicht angegangen werden.



⑨ BETEILIGUNG VON ANSPRUCHSGRUPPEN

Die Geis Gruppe hat das Ziel zuverlässiger Partner für alle externen und internen Anspruchsgruppen zu sein und eine langfristige Zusammenarbeit zu gestalten. So kann ein nachhaltiger Unternehmenserfolg sichergestellt werden.

Im Rahmen des Risikomanagements durch die Geschäftsleitung wurden die wichtigsten internen und externen Anspruchsgruppen („interessierte Parteien“) über den Kontext der Organisation identifiziert. Hierbei wurden externe und interne Anforderungen/Themen der jeweiligen Anspruchsgruppen berücksichtig

, die sich auf die strategischen Ziele und Planungen der Geis Gruppe auswirken können. Mögliche Chancen und Risiken und notwendige Maßnahmen werden je nach Anspruchsgruppe ermittelt und definiert.

DIE ANSPRUCHSGRUPPEN TEILEN SICH WIE FOLGT AUF:

EXTERNE ANSPRUCHSGRUPPEN

- Kund:innen (Bestands- & Neukund:innen)
- Gesetzgebende
- Interessenverbände und nicht staatliche Organisationen
- Bewerber:innen
- Gesetzgeber:innen
- Betriebsarzt/-ärztinnen
- Lieferant:innen & Dienstleister:innen
- Nachbar:innen/Anwohner:innen/Gesellschaft
- Kommune/Stadt/Staat
- Wettbewerber:innen/Mitbewerber:innen
- Finanzielle Institutionen
- Vermieter:innen/Mieter:innen von Immobilien
- Transportunternehmer:innen/Frachtführer:innen/Airlines/Carrier/Reeder/Agent:innen/Zollagent:innen
- Zertifizierer:innen
- Versicherer:innen
- Kooperationspartner:innen
- Medien/Presse

INTERNE ANSPRUCHSGRUPPEN

- Mitglieder des Betriebsrates
- Gesellschafter:innen/Geschäftsführung
- Mitarbeitende & deren Familien
- Interne Kund:innen



Die Geis Gruppe hat das Ziel zuverlässiger Partner für alle externen und internen Anspruchsgruppen zu sein und eine langfristige Zusammenarbeit zu gestalten. So kann ein nachhaltiger Unternehmenserfolg sichergestellt werden. Über den Dialog und die Kommunikation mit den Stakeholder:innen werden die Ansprüche an das Unternehmen in Erfahrung gebracht, neue Entwicklungen sowie potentielle Chancen und Risiken ermittelt. Daraus werden neue Ziele und nachhaltige Maßnahmen abgeleitet und in der Geis Gruppe umgesetzt.



Mit unserem eigenen Netzwerk und der Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern bieten wir unseren Kunden die bestmögliche Leistung.

Hierzu greift das Unternehmen auf folgende Methoden und Maßnahmen zurück:

- Interne Newsmeldungen per Aushang und E-Mail
- Gespräche mit Mitarbeitenden
- Bewerbungsgespräche
- Regelmäßige Jour-Fixe mit Kund:innen
- Besuche bei Kund:innen
- Events mit Kund:innen
- Zufriedenheitsabfrage bei Kund:innen
- Firmenzeitschrift

- Intranet zur Informationsbereitstellung
- Homepage
- Zusammenarbeit mit Verbänden
- Kooperationspartnerschaft in mehreren Logistiknetzwerken
- Regelmäßiger Austausch und Besuch von Behörden (z.B. Zoll, Luftfahrtbundesamt, Gewerbeaufsichtsamt, Berufsgenossenschaften)
- Zusammenarbeit mit Medienvertreter:innen
- Messestände auf relevanten Branchenmessen
- Social-Media-Kanäle

Über den Dialog und die Kommunikation mit den oben genannten Anspruchsgruppen werden verschiedenste Anliegen an die die Geis Gruppe herangetragen. Diese können aus den Bereichen Ökologie, Soziales und Ökonomie kommen. Gerade die Anspruchsgruppen „Kunden“ und „Mitarbeiter“ kommen mit Anliegen auf die Geis Gruppe zu, die unsere Nachhaltigkeit entscheiden beeinflussen können. Dies hat auch dazu geführt, dass die Geis Gruppe eine neue zentrale Abteilung „Nachhaltigkeit“ implementiert hat, die direkt an die oberste Geschäftsführung berichtet. Die Anliegen der Anspruchsgruppen werden von der Abteilung „Nachhaltigkeit“ zentralseitig aufgenommen und fließen in den Nachhaltigkeitsprozess der Geis Gruppe ein. Die getroffenen Maßnahmen und daraus

resultierenden Ziele, werden im Nachhaltigkeitsbericht dokumentiert und den Anspruchsgruppen zur Verfügung gestellt.

Bestimmendes Thema im Jahr 2022 war der Angriffskrieg auf die Ukraine, der dazu geführt hat, dass der Dialog mit Kund:innen im Fokus stand. Dieses Ereignis hatte massive Auswirkungen auf Kapazitäten, Verfügbarkeiten und die Preisstruktur des Logistikmarktes. Zusätzlich hat die Energiekrise deutliche Auswirkungen auf Kraftstoff- und Energiepreise. Deshalb waren die Geis Gruppe permanent im Austausch mit ihren Kund:innen.



WEITERHIN KONKRETE ANLIEGEN UND THEMEN:

KUND:INNEN

- Lob/Kritik wegen DL-Performance
- Änderungswünsche
- Generierung von Zusatzgeschäft
- Gemeinsame Logistikprojekte
- Alternative Antriebe, CO2-neutrale Produkte; Senkung Carbon-Footprint

MITARBEITENDE:

- Prozessverbesserungen/Vorschlagswesen/PDCA
- Anpassung Arbeitsergonomie
- Anpassung Arbeitszeit/Einsatzort aufgrund persönlicher Situation
- Durchführung einer MA-Zufriedenheitsumfrage
- Durchführung Vorgesetztenbeurteilung

BEHÖRDEN:

- Erfolgreiche Zulassung/Behördenbescheinigung
- Validierung der Umsetzung von behördlichen Anforderungen
- Ergebnis von Behördenbegehungen und ggf. neue Auflagen

10 INNOVATIONS- UND PRODUKTMANAGEMENT

Bei zuverlässig hohem Qualitätsniveau entwickelt die Geis Gruppe innovative Transport- und Logistiklösungen. Effizient und nachhaltig zugleich.

Als globaler Logistikdienstleister bietet die Geis Gruppe keine Produkte in ihrem Leistungsspektrum an, sondern stellt zahlreiche Logistikdienstleistungen in den Geschäftsbereichen Road Services, Air + Sea Services und Logistics Services zur Verfügung. Aus diesem Grund gibt es im Unternehmen auch keinen klassischen Produktlebenszyklus auf den ein Innovationsprozess wirkt.

Eine Ausnahme innerhalb der Unternehmensgruppe stellt die Verpackungsfirma Georg Lechner GmbH sowie die Verpackungsdienstleistung des Verpackungsbetriebs der Geis Industrie-Service GmbH dar. In den beiden Betrieben wird Verpackungslogistik als Komplettpaket angeboten: von der Konzeption über die Materialauswahl bis zur Packmittellogistik. Für sensible Hightech, unersetzliche Kunstgegenstände und ganze Produktionsanlagen entwickeln und fertigen die Expert:innen der Geis Gruppe Spezial-Verpackungen. Gewichts- oder Größenbeschränkung gibt es dabei kaum.

Für das Produkt Verpackung ist die Beschaffung des Werkstoffs Holz notwendig, die eine direkte Auswirkung auf die Umwelt mit sich bringt.

Das Unternehmen bezieht den Werkstoff Holz über zertifizierte Händler (FSC, PEFC). So weit wie möglich wird auf regionale Händler für das Schnittholz zugegriffen bzw. auf europäische Lieferanten für die Holzwerkstoffe. Den anfallenden Verschnitt verwertet Geis für Verpackungsfüllmaterial sowie kleine Verpackungseinheiten oder Paletten, so dass maximal 10% als Abfallprodukt anfällt. Dieses Minimum an Abfall wird über Entsorgungsfachbetriebe zur Weiterverarbeitung (z.B. Holzpellet, Holzhackschnitzel) übergeben.

In der Geis Gruppe sind Innovationsmanager in den Geschäftsbereichen Road Services und Logistics Services tätig. Es findet ein regelmäßiger, bereichs- und landesübergreifender Austausch statt, um Prozesse nachhaltig zu optimieren. Des Weiteren beschäftigt sich das Innovationsmanagement mit Trends und neuen Technologien am Markt, die über diverse Medien (Newsletter, Veranstaltungen, Foren) und aus der Zusammenarbeit mit Hochschulen, Institutionen und dem Nachhaltigkeitsteam gesichtet und hinsichtlich ihres Nutzens überprüft werden. Im Geschäftsbereich Road Services liegt der Schwerpunkt derzeit auf der Prüfung von Systemen zur Verbesserung der Transparenz von Transporten und zur automatischen Disposition. Die Qualität der Tourenplanung, die Prozessdauer und die Attraktivität des Arbeitsplatzes sollen durch moderne Werkzeuge gehoben werden. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Erweiterung der Schnittstellen von und in die Systeme der Geis Gruppe, um den Datenaustausch mit Partner:innen und Kund:innen zu verbessern. In einem halbjährlich stattfindenden Innovationsmeeting mit der Geschäftsleitung und den Gesellschafter:innen werden aktuelle Innovationsprojekte besprochen, Trends analysiert und Schwerpunkte gesetzt.

UMGESETZTE INNOVATIONSPROJEKTE IM GESCHÄFTSBEREICH ROAD SERVICES:

- 1 Implementierung einer Yardmanagement-Software an drei Standorten. Mithilfe der Software im Leitstand und mobilen Endgeräten in den Hoffahrzeugen und in den Umschlagshallen konnten die Rangiertätigkeiten und die Quote von Fehlverladungen signifikant verringert werden. Die Transparenz der Trailer und Wechselbrücken auf den Höfen wurde erhöht und das Arbeitsumfeld der Rangierfahrer konnte durch den Wegfall des permanenten Funkverkehrs deutlich verbessert werden. Weitere Standorte sollen in 2023 folgen.
- 2 Die Geis Gruppe startet an ihrem Stammsitz Bad Neustadt ein Projekt zum Überwachen und Steuern autonomer Lkw mittels 5G-Mobilfunkstandard. Mit dem Projekt möchte die Geis Gruppe das autonome Fahren im Werks- und Nahverkehr auf seine Machbarkeit testen und weiter voranbringen.



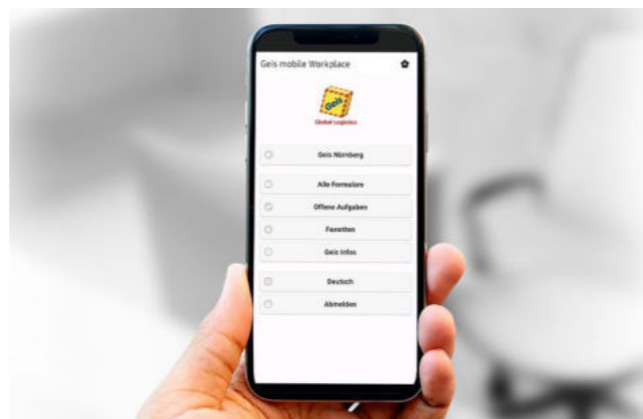
- 3 Implementierung der Software „EcoTransIT World“ zur Berechnung des CO₂-Footprints für die Road Services auf Sendungsebene.
- 4 Etablierung eines mittelständischen Europeanetzwerks mit Standards für das operative Handling und die IT-Zusammenarbeit. Durch klare Regeln in der Zusammenarbeit können Verkehre schneller und flexibler etabliert werden, wodurch Transportstrecken und Umschlagstätigkeiten in Gateways reduziert werden können.
- 5 In der Stückgutkooperation IDS beteiligt sich Geis im neu gegründeten Arbeitskreis „Future“ in dem alle Gesellschafter gemeinsam innovative Themen bearbeiten. Durch die geteilte Transport- / Umschlagsleistungserbringung innerhalb der Kooperation können Verbesserungen oftmals nur gemeinsam erreicht werden.
- 6 Die Prozesse im Bereich Automotive konnten durch die Implementierung einer neuen Dispositionssoftware weitestgehend digitalisiert werden. Damit kann auf Papier verzichtet werden und wichtige Informationen stehen in Echtzeit allen Beteiligten zur Verfügung.
- 7 Einführung der G-Driver-App mit dem Ziel schnellere Sendungsstati zu übermitteln, Kunden zu informieren und eine Routenoptimierung für den Versender zu ermöglichen.
- 8 Die Einführung des digitalen Kundenportals „G-Portal“ ermöglicht eine neue Form der Kommunikation mit Kunden hinsichtlich Sendungsdatenübermittlung, Track&Trace, Rechnungen und Beschwerdemanagement.



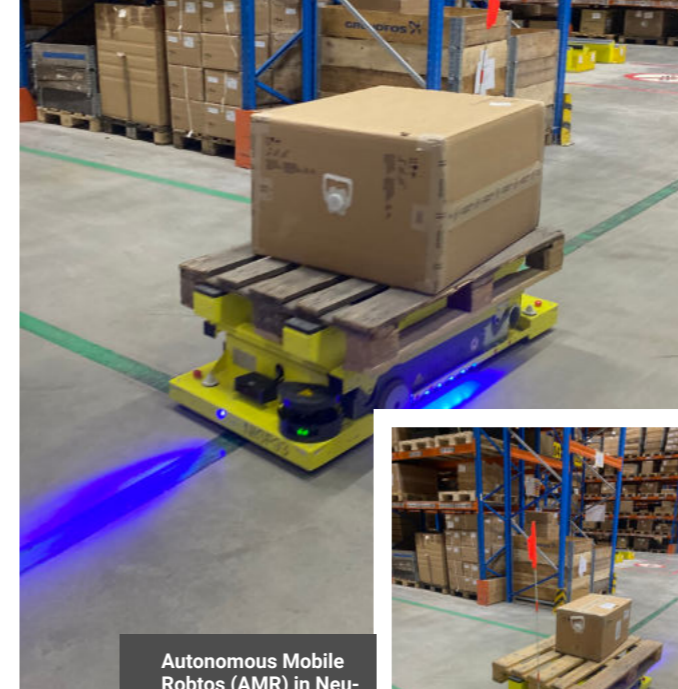
AKTUELLE INNOVATIONSTHEMEN IM GESCHÄFTSBEREICH ROAD SERVICES:

- 1 Test von zwei Real-Time-Visibility (RTV) Systemen, die über die On-Board Units der eigenen und fremden LKW die Echtzeit-Transparenz für Disposition und Kund:innen erhöhen können. Die dadurch in Echtzeit verfügbaren Informationen werden in die internen Dispositionsprogramme integriert.
- 2 Die Geis Gruppe startet an ihrem Stammsitz Bad Neustadt ein Projekt zum Überwachen und Steuern autonomer Lkw mittels 5G-Mobilfunkstandard.
- 3 Test von zwei Tourenoptimierungs-Software: Mit Hilfe moderner Tourenoptimierungssoftware soll die Disposition der LKW im Nahverkehr (Abholung/Zustellung) unterstützt werden. Geprüft wird, ob die Softwaretools zu höherer Auslastung und weniger Fahrtkilometern führen können. Ein weiteres Ziel ist eine gleichbleibend hohe Qualität in der Disposition durch weitere, softwaregestützte Prozesse.
- 4 Aufbau einer Webservice-Infrastruktur für eine moderne Schnittstellenarchitektur zum Datenaustausch. In einer ersten Phase werden Sendungs- und Statusinformationen eingebunden.
- 5 Ausrollung der „Geis mobile Workplace“-App. Die App ist mit LowCode programmierbar und erlaubt damit die Entwicklung durch die lokalen IT-Mitarbeiter:innen an den Road-Standorten. Damit können Anforderungen schnell und in direkter Abstimmung mit den Fachabteilungen umgesetzt werden. Dadurch wird die Digitalisierung weiter vorangetrieben.
- 6 Erneuerung des Dispositionsprogramms im Produktbereich „Geis Direkt“ um noch mehr Transparenz und integrierte Prozesse für die Disposition zu ermöglichen.

- 7 Einführung des neuen Transportmanagementsystems (G-LOG) in Zentralosteuropa. Hierdurch sollen neue technische Möglichkeiten hinsichtlich Automatisierung geschaffen werden. Außerdem wird Papier reduziert und es gibt bessere Möglichkeiten zur Verfolgbarkeit von Sendungen.
- 8 Einführung einer digitalen Zahlungsmöglichkeit für Cash-On-Delivery-Sendungen über das Smartphone der Berufskraftfahrer.
- 9 Geis SK gewinnt Innovations-Wettbewerb in Zusammenarbeit mit dem Computerclub der M. Rázus-Grundschule in Zvolen.
- 10 Für den Standort Gochsheim wurde ein E-Truck im Shuttle-Verkehr getestet. Mehrfach pro Tag pendelte der Elektro-Lkw zwischen dem Geis-Logistikzentrum in Gochsheim und dem Schweinfurter Werk eines Geis-Kunden, um es mit Produktionsteilen zu versorgen. Rund 60 bis 70 Kilometer legte das Fahrzeug dabei täglich zurück. Die Ergebnisse haben wichtige Erkenntnisse hinsichtlich der Machbarkeit und Wirtschaftlichkeit von Transporten mit Elektroantrieb geliefert.



Im Geschäftsbereich Road Services gibt es mit dem zentralen Prozessmanagement eine Einheit, die niederlassungsübergreifend Prozessstandards erarbeitet. Zusammen mit Keyuser:innen der Fachbereiche und den Standort IT-Kolleg:innen werden kontinuierlich Prozesse überprüft, Best Practices definiert und deren Umsetzung sichergestellt.



Autonomous Mobile Robotos (AMR) in Neu-Isenburg

UMGESETZTE INNOVATIONSPROJEKTE IM GESCHÄFTSBEREICH LOGISTICS SERVICES:

- 1 **AutoStore:** Errichtung eines automatischen Kleinteilelagers am Standort Forchheim. Hierdurch konnte eine Verdichtung des Lagers erzielt werden. 30 Roboter lagern und transportieren 90.000 Behälter. Des Weiteren wird die automatisierte Sortierung der Durchlaufzeiten, sowie unnötige Wege durch die automatisierte Lieferung der Behälter an die Kommissionier-Ports optimiert.
- 2 **Autonomous Mobile Robots (AMR):** Am Standort Neu-Isenburg wurden fünf autonome, mobile Roboter zum Transport von Paletten auf den langen Wegstrecken zwischen dem Wareneingang-, sowie Warenausgangsbereich und den Lagerbereichen eingeführt. Die AMR navigieren autonom durch die Lagerhalle und werden dabei durch ein übergeordnetes Fleet-Management-System geführt. Hierfür wurde eine Schnittstelle zwischen dem Warehouse-Management-System und dem Fleet-Management-System geschaffen, wodurch die Fahraufträge automatisch priorisiert und übergeben werden. Dadurch sparen die Mitarbeiter:innen unnötige Wege und werden effektiver. Das entlastet das die Mitarbeiter:innen und steigert deren Produktivität.

- 3 **ExoSkelette:** Nach Pilot-Einsatz von verschiedenen ExoSkeletten wurden an den Standorten Neu Wulmstorf, Hodenhagen sowie Erlangen-Eltersdorf passive ExoSkelette zur Optimierung der Ergonomie an Arbeitsplätzen mit schweren Lasten (Kommissionierung, Konsolidierung, Verpackung) eingeführt. Durch die ExoSkelette reduziert das Unternehmen die körperliche Beanspruchung der Mitarbeitenden und führt dadurch eine deutliche Entlastung herbei.
- 4 **Durchgeführte Pilot-Einsätze und Proof-of-Concepts:** Kameragestütztes Zählsystem für Kleinteile, voll-automatischer, autonomer Roboter zur Reinigung von Logistikflächen, ExoSkelette, 3D-Scan System zur Erfassung von morphologischen Daten, Wearables, etc.

AKTUELLE INNOVATIONSPROJEKTE IM GESCHÄFTSBEREICH LOGISTICS SERVICES:

- 1 **Geis Training und Demo Center Frauenaarach:** Das Innovationszentrum hat das Ziel, logistiknahe Innovationen und Technologien, welche bereits in der Geis Gruppe im Einsatz sind, sowie im Rahmen von Proof-of-Concepts getestet werden sollen, zu veranschaulichen. Des Weiteren soll der Akquisitionsprozess für Bestands- und Neukund:innen unterstützt werden, sowie neuen Mitarbeitenden und Auszubildenden der Geis Gruppe auf einer kompakten Fläche einen ganzheitlichen Überblick über Innovationen und Technologien in der Logistik gegeben werden.
- 2 **Workforce-Management-System:** Rollout einer Software zur Kontrolle der tagesaktuellen Auftragsdaten und der jeweiligen am Standort befindlichen Kapazitäten zur Steuerung und Optimierung dieser Kapazitäten nach Abteilung, Schicht, Cut-Off Zeit, etc.
- 3 **Robotik-Scheuersaugmaschinen:** Einführung von automatisierten Scheuersaugmaschinen an mehreren Standorten. Ziel ist es, eine personalunabhängigen Reinigung von Hallenflächen, sowie Steigerung der Reinigungs- und Luftqualität herbeizuführen.
- 4 **Pilot-Einsätze und Proof-of-Concepts:** Integrierter Lagerleitstand im Warehouse-Management-System, kameragestütztes Zählsystem, Kommissionierroboter, etc.



Der Geschäftsbereich Air + Sea Services hat keine eigenen Assets. Aus diesem Grund bezieht sich das Innovationsmanagement lediglich auf die Digitalisierung der operativen Prozesse im Rahmen des Transportmanagement-Systems.

UMGESETZTE INNOVATIONSPROJEKTE IM GESCHÄFTSBEREICH AIR + SEA SERVICES

- 1 Einführung eines europaweit einheitlichen Transportmanagementsystems (Polen, Tschechien & Luxemburg).
- 2 Einführung der IT-Plattform Web-Cargo zum Management der Luftfrachtraten sowie der Koordination der Restkapazitäten auf dem Luftfrachtmarkt.
- 3 Koordination der Restkapazitäten auf dem Luftfrachtmarkt. Implementierung der Software „EcoTransIT World“ zur Berechnung des CO2-Footprints für die Air + Sea Services auf Sendungsebene.

AKTUELLE INNOVATIONSPROJEKTE IM GESCHÄFTSBEREICH AIR + SEA SERVICES

- 1 Implementierung des Moduls e-forwarding zur automatischen Erstellung von Quotierungen, Buchungen und Sendungsverfolgung
- 2 Implementierung eines Purchase-Order-Management Systems für die transparente Darstellung der kompletten Supply-Chain inklusive eines Inventory-Management



11 INANSPRUCHNAHME NATÜRLICHER RESSOURCEN

Im Rahmen der Tätigkeiten der Geis Gruppe ist es unverzichtbar, natürliche Ressourcen verantwortungsvoll in Anspruch zu nehmen.



Im Rahmen der Tätigkeiten der Geis Gruppe ist es unverzichtbar, natürliche Ressourcen verantwortungsvoll in Anspruch zu nehmen. Die relevantesten eingesetzten Ressourcen sind Energie (Strom, Gas, Diesel, Benzin, Öl, etc.) und Materialien (Holz, Folien, Kartonne, Papier, etc.).

Durch die Dienstleistungen wird die Luft (Staub, Lärm, Abgase), das Wasser (Abwasser) und die Umwelt (Abfall) beeinflusst. Das folgende Schaubild gibt einen Überblick über die eingesetzten Ressourcen der ausgeführten Tätigkeiten und deren Umweltaspekte, sowie die Auswirkung auf die Umwelt.

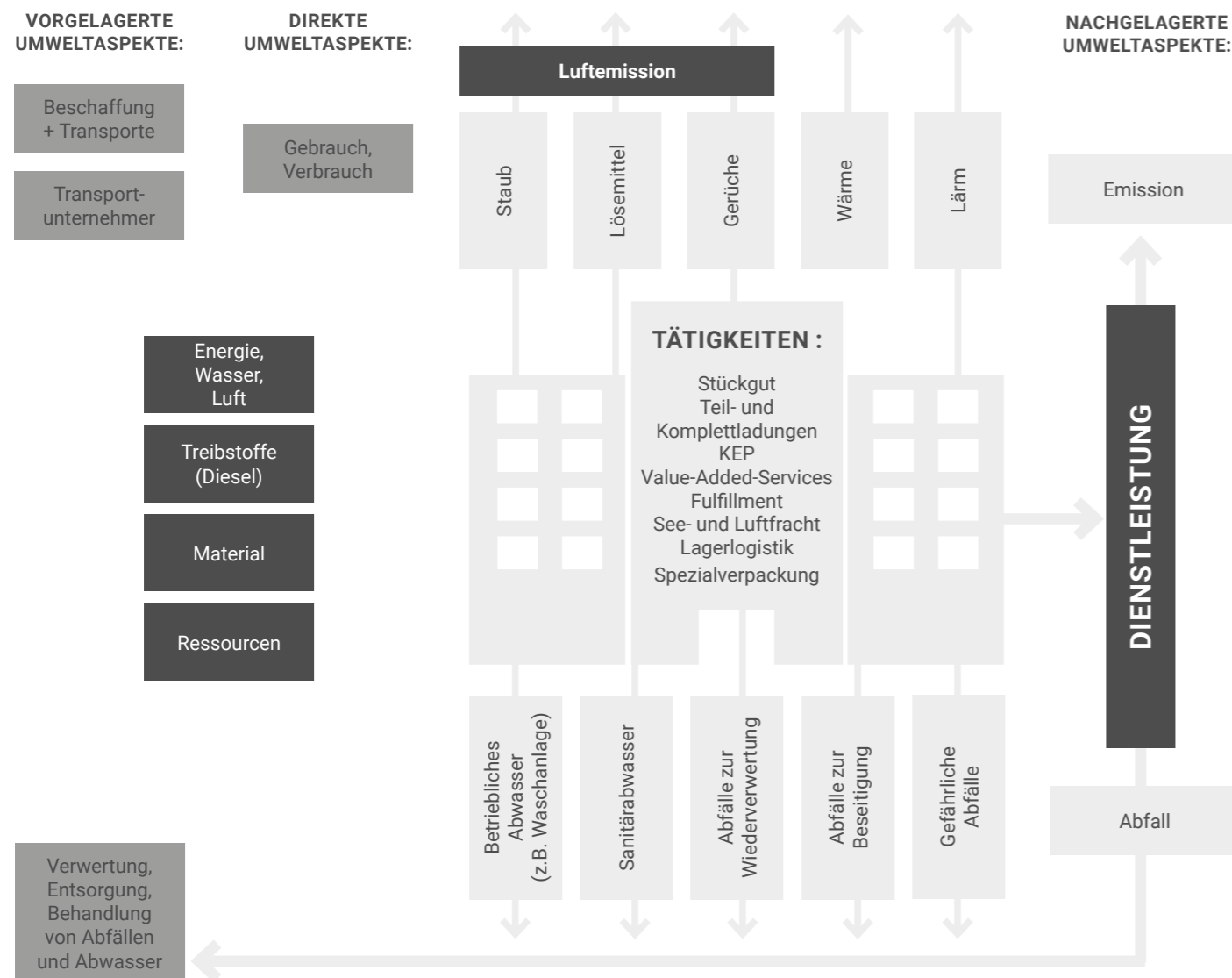
Die Umweltaspekte werden dezentral an den Niederlassungen und Standorten je nach Dienstleistungsspektrum bewertet und einer regelmäßigen Prüfung unterzogen. Um die Umweltleistung zu verbessern, sollen die Umweltauswirkungen möglichst reduziert werden. Durch regelmäßige Schulungen der Mit-

arbeitenden soll erreicht werden, dass eine gewisse Sensibilisierung für Umweltthemen vorhanden ist. In den Unterweisungen sind Themen wie richtige Abfalltrennung, schonender Ressourcenverbrauch und verantwortungsvoller Energieeinsatz auf der Tagesordnung. Wann immer es möglich ist, werden Daten elektronisch übermittelt, sodass Ausdrücke reduziert werden. Auch der Lebenszyklus von Transportpaletten wird maximiert, indem bevorzugt Mehrwegpaletten (z. B. Euro-Paletten) eingesetzt werden. Bei einigen wichtigen Kunden ist es gelungen, dass beim Verpackungsmaterial Optimierungsmaßnahmen umgesetzt werden konnten (z. B. Einsatz von Kunststoff-Luftkissen mit hohem Rezyklat-Anteil). In der Tschechischen Republik und der Slowakei kooperiert die Geis Gruppe darüber hinaus mit staatlichen Organisationen, die sich mit dem Recycling von Verpackungen befassen und Aufklärungskampagnen durchführen.

Die Umweltaspekte werden dezentral an den Niederlassungen und Standorten je nach Dienstleistungsspektrum bewertet und einer regelmäßigen Prüfung unterzogen. Um die Umweltleistung zu verbessern, sollen die Umweltauswirkungen möglichst reduziert werden.

Durch regelmäßige Schulungen der Mitarbeitenden soll erreicht werden, dass eine gewisse Sensibilisierung für Umweltthemen vorhanden ist. In den Unterweisungen sind Themen wie richtige Abfalltrennung, schonender Ressourcenverbrauch und verantwortungsvoller Energieeinsatz auf der Tagesordnung. Wann immer es möglich ist, werden Daten elektronisch übermittelt, sodass Ausdrücke reduziert wer-

den. Auch der Lebenszyklus von Transportpaletten wird maximiert, indem bevorzugt Mehrwegpaletten (z. B. Euro-Paletten) eingesetzt werden. Bei einigen wichtigen Kunden ist es gelungen, dass beim Verpackungsmaterial Optimierungsmaßnahmen umgesetzt werden konnten (z. B. Einsatz von Kunststoff-Luftkissen mit hohem Rezyklat-Anteil). In der Tschechischen Republik und der Slowakei kooperiert die Geis Gruppe darüber hinaus mit staatlichen Organisationen, die sich mit dem Recycling von Verpackungen befassen und Aufklärungskampagnen durchführen.



DIE WESENTLICHEN RESSOURCEN DER GEIS GRUPPE SIND:

	KRAFTSTOFFE (IN MWH):	103.720 MWH
	STROM (IN MWH):	23.185 MWH
	WÄRMEENERGIE (IN MWH):	29.029 MWH
	HOLZWERKSTOFFE (M²):	119.884 M²
	SCHNITTVOLLHOLZ (M³):	3.795 M³
	ADBLUE (IN L):	440.715 L



12 RESSOURCEN-MANAGEMENT

Der verantwortungsvolle Umgang mit Ressourcen hat einen hohen Stellenwert für die Geis Gruppe, denn natürliche Rohstoffe sollen für künftige Generationen verfügbar bleiben.



Die Haupt-Ressource der Geis Gruppe ist LKW-Treibstoff des eigenen Fuhrparks. Der Großteil der LKW-Flotte ist bereits auf Euro-6-Norm bzw. EEV-Norm (Enhanced Environmentally Friendly Vehicle) umgerüstet. Die Fahrzeuge mit Euro-5-Norm werden nach Ablauf der regulären Laufzeit auf modernere Fahrzeuge umgestellt. Dabei wird geprüft, ob eine alternative Antriebsart in Frage kommt.



Weitere wesentliche Ressourcen sind der Stromverbrauch und die Beheizung der Immobilien.



Eine untergeordnete Rolle spielt die Beschaffung von Holz und Verpackungsmaterial.



Durch den Einsatz von Telematik-Systemen und Fahrertrainer:innen für besonders energieeffizientes Fahren soll der Verbrauch der Flotte nochmals um zwei Prozent reduziert werden (l/100 km). Die Telematik-Software ermöglicht es den Fahrertrainer:innen, Schwachstellen zu erkennen und die Fahrer:innen gezielt zu verbrauchsoptimiertem und verschleißfreiem Fahren zu schulen. Die Niederlassungen erhalten von der Geschäftsleitung Vorgaben von Verbrauchszielen. Diese werden ans Fahrpersonal weitergegeben und Prämien für verbrauchsoptimierte und verschleißfreie Fahrweise ausgeschüttet.

Innovative Techniken, wie beispielsweise das Predictive Powertrain Control im Mercedes Actros, wirken dabei zusätzlich unterstützend. Eine große Stellschraube ist die Touren-Planung durch die Disposition. Ständige Auswertungen durch Software-Applikationen ermöglichen es der Geis Gruppe, die Fahrzeuge bestmöglich auszulasten und trotzdem eine hohe Qualität bei der Lieferperformance zu erreichen. Umso besser die Auslastung der Fahrzeuge, desto besser ist die CO₂-Bilanz für jede einzelne Sendung.

Durch die regelmäßige Erneuerung der Flotte ist das Unternehmen immer auf dem aktuellen Stand der Technik. Hierbei werden bereits bei der Beschaffung optimale Kriterien für den Fahrzeugeinsatz berücksichtigt, sodass auch hier eine bestmögliche Energieeffizienz zum Tragen kommt:

- Anpassung der Motorisierung an den Einsatz der Fahrzeuge: Keine Über- bzw. Untermotorisierung
- Optimierung der Getriebeübersetzung, um optimalen Verbrauch erzielen zu können
- Optimierung des Strömungswiderstandskoeffizienten bei den Aufbauten: z. B. Fahrerhausgröße und Aufbaugröße, richtige Einstellung von Windleitkörpern
- Anschaffung von Reifendruckkontrollsystemen zur Überwachung des Reifendrucks

ELEKTROMOBILITÄT

Das Thema **Elektromobilität** soll weiter ausgebaut werden. So schafft die Geis Gruppe sukzessive Ladeinfrastruktur für weitere Elektrofahrzeuge und E-Bikes. Darüber hinaus nimmt das Unternehmen an Testprojekten zum Thema alternative Antriebe

teil. Im Jahr 2022 wurden bereits zahlreiche Tests mit E-LKW für unterschiedliche Einsatzzwecke durchgeführt. Bei einem Test im innerbetrieblichen Werksverkehr, wurde die Testphase durch die Fachhochschule Fulda begleitet. Durch die langen Bearbeitungszeiten der Förderanträge für E-LKW und die zugehörige Ladeinfrastruktur beim Bundesamt für Logistik und Mobilität in der Bundesrepublik Deutschland konnten die geplanten Projekte bislang nicht umgesetzt werden.

BRENNSTOFFZELLE

Das Thema **Brennstoffzelle** wird weiterhin nicht vernachlässigt und die Geis Gruppe ist im Wasserstoff-Cluster in der Region Fulda engagiert. Hierbei soll 2023 erstmals die Alltagsfähigkeit eines Brennstoffzellen-LKW im laufenden Geschäftsbetrieb getestet werden.

IMMOBILIEN

Ein weiterer wesentlicher Faktor zur Verbesserung der Ressourceneffizienz sind die **Immobilien** der Geis Gruppe. Hier wurden in der Vergangenheit bereits zahlreiche Investitionen getätigt, um die Energieverbräuche zu senken. Im Bereich Beleuchtung wurden im Jahr 2022 einige Immobilien auf LED-Technologie umgerüstet. Auch im Jahr 2023 sollen zahlreiche weitere Projekte umgesetzt werden. Ein wichtiger Aspekt ist hierbei der Einsatz von intelligenten Beleuchtungssystemen, die gegenüber konventionellen Systemen eine höhere Effizienz haben.

Bereits 2022 fand der Spatenstich für das erste nachhaltige Speditionsterminal in Ebersdorf statt. Die neue Anlage ist als „grünes“ Terminal konzipiert, bei dem nachhaltige Aspekte im Fokus stehen. Sie wird in Holz-Hybrid-Bauweise errichtet, mit Holz-Dachbindern, einer Holzfassade für das Bürogebäude sowie teilbegrünter Hallenfassade. Zudem wird das Hallendach komplett mit einer Photovoltaik-Anlage ausgerüstet, während das Bürogebäude ein Gründach erhält.

PHOTOVOLTAIK-MODULE

Auch Bestandsimmobilien werden zukünftig mit **Photovoltaik-Modulen** ausgestattet, um den Strombedarf der Niederlassung/des Standortes zu decken. Außerdem sind weitere Maßnahmen im Bereich Heizung, Klimatisierung und Lagertechnik geplant. Zukünftig sollen nach Ende der Laufzeit auch alle Flurförderzeuge mit Gas-Antrieb batterieelektrisch betrieben werden. Die Überwachung der Energieverbräuche für die Geis Gruppe erfolgt über ein zentrales Steuerungstool, in dem auch der Corporate Carbon Footprint ermittelt wird.


In der Tschechischen Republik ist darüber hinaus ein System installiert, das alle Energieverbräuche live erfasst und über eine zentrale Schnittstelle konsolidiert. Dadurch kann zeitnah auf Verbrauchsabweichungen reagiert werden und der Carbon Footprint nachhaltig gesenkt werden. Aufgrund der positiven Erfahrungen mit der Einführung in den tschechischen Niederlassungen, soll dieses System 2023 auch in Polen und der Slowakei etabliert werden.

Im Rahmen der Prozessbetrachtung Chancen und Risiken werden alle umweltrelevanten Risiken ermittelt und bewertet. Zur Senkung der Risiken werden entsprechende Maßnahmen eingeleitet. Die wesentlichen Umweltrisiken sind:

- 1** Durch LKW-Transporte entstehen Schadstoff-Emissionen (Treibhausgase), die zu einer Luftverunreinigung und einer Verstärkung des Treibhauseffekts führen.
- 2** Gefahrstoff-Handling bzw. Gefahrgut-Transporte bergen das Risiko, durch Auslaufen das Grundwasser oder Böden zu verunreinigen, gesundheitliche Schäden durch Kontakt für Mensch, Tier und Umwelt zu verursachen.
- 3** Der Verbrauch von natürlichen Ressourcen (Verpackungsmaterial wie Holz und Kartonaugen; Papier) schädigt oder reduziert das Ökosystem.
- 4** Die Expert:innen im Bereich Umweltmanagement bewerten die Risiken regelmäßig neu und leiten bei Abweichungen oder Vorfällen Korrekturmaßnahmen ein. Darüber hinaus werden durch den kontinuierlichen Verbesserungsprozess stets Maßnahmen zur Entwicklung des integrierten Managementsystems eingesteuert.



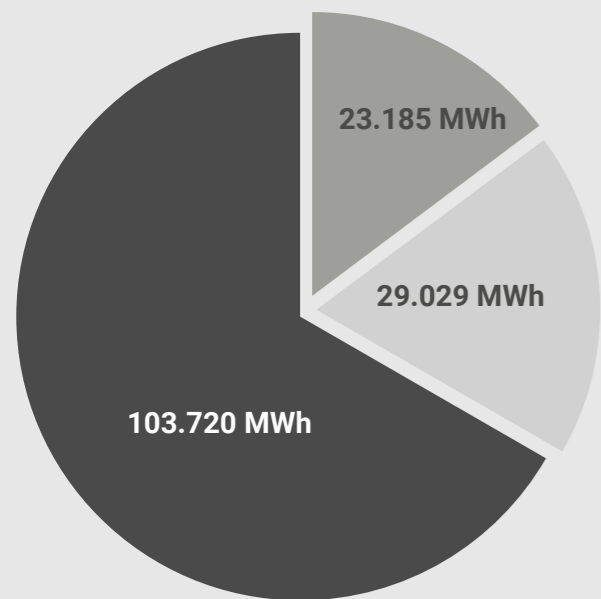
EINGESETZTE ERNEUERBARE MATERIALIEN DER GEIS GRUPPE SIND:

	Deutschland	Tschechien	Geis Gruppe
 Schnittholz (m³)	2.095 m³	1.700 m³	3.795 m³
Holzwerkstoffe (m²)	98.000 m²	21.884 m²	119.884 m²

Eingesetzte nicht-erneuerbare Materialien: nicht zutreffend

ENERGIEVERBRÄUCHE DER GEIS GRUPPE:

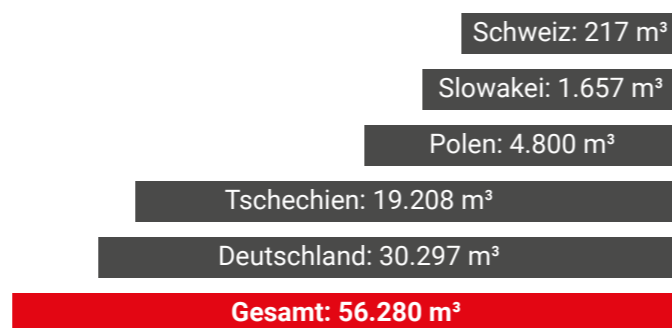
Ressource	Deutschland	Tschechien	Slowakei	Polen	Schweiz	Geis Gruppe
Strom [kWh]	14.646.665	5.167.629	1.105.460	2.194.279	70.784	23.184.819
Erdgas [kWh]	14.458.972	5.683.778	496.321	834.788	48.103	21.521.962
Fernwärme [kWh]	1.242.916	-	-	-	-	1.242.916
Dampf [kWh]	2.181.884	-	-	-	-	2.181.884
Heizöl [l]	242.957	-	-	-	-	242.957
Flüssiggas [l]	130.544	-	-	-	-	130.544
Diesel [l]	7.407.461	2.077.485	-	115.629	-	9.600.575
LNG [kg]	156.762	-	-	-	-	156.762
Benzin [l]	2.448	200	-	5.393	-	8.041
AdBlue [l]	319.268	120.560	-	887	-	440.715
Staplergas [kg]	420.654	12.628	-	19.016	-	452.298



■ Kraftstoffe ■ Strom ■ Wärme

Die Energieverbräuche werden auf Basis der Abrechnungen der Energieversorger in der jeweiligen Software erhoben. Die Umrechnungsfaktoren für die Wärmeenergieträger beziehen sich auf das Merkblatt zur Ermittlung des Gesamtenergieverbrauchs (Stand: 30.11.2020) des Bundesamtes für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle.

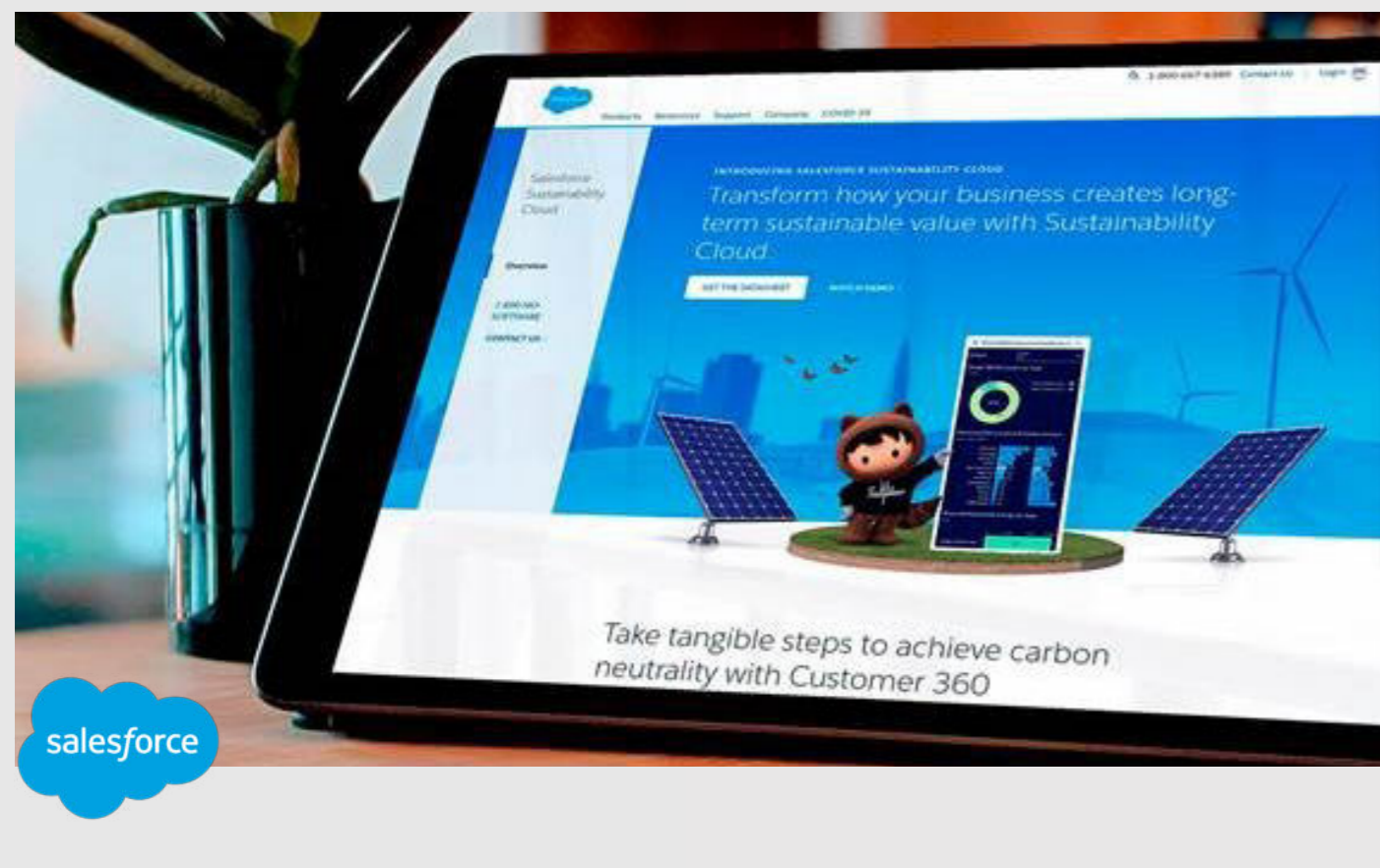
WASSERVERBRAUCH DER GEIS GRUPPE:



Das Wasser entstammt ausschließlich aus der kommunalen Wasserversorgung. Die Kennzahlen werden auf Basis der Abrechnung der Kommunalbetriebe erstellt.

Die Energieverbräuche der Geis Gruppe wurden erstmals für das Gesamtunternehmen (zuvor nur Bundesrepublik Deutschland) erhoben. Insofern liegen für die gesamte Gruppe keine Vergleichs-/Vorjahresdaten vor.

Veringerungs-/Energieeinsparungen können ab dem Jahr 2024 berichtet werden.



salesforce

ANGEFALLENER ABFALL:

Abfallschlüssel	DE/UN/LUX	Tschechien	Slowakei	Polen	Schweiz	Gesamt
02 06 01	-	4,29	-	-	-	4,29
08 03 18	2,27	-	-	-	-	2,27
08 04 09*	3,18	0,78	-	-	-	3,96
12 01 08	-	0,21	-	-	-	0,21
12 01 14	-	1,37	-	-	-	1,37
13 01 09	-	0,83	-	-	-	0,83
13 02 08	-	0,13	-	1,10	-	1,23
13 05 02*	5,40	-	-	-	-	5,40
17 09 04	4,73	2,60	-	-	-	7,33
20 01 36	4,11	-	-	-	-	4,11
20 01 02	-	0,33	-	-	-	0,33
15 01 02	136,19	47,63	-	11,66	-	195,48
15 02 02*	2,93	-	-	-	-	2,93
20 01 39	13,19	24,39	-	-	-	37,58
16 01 17	4,26	-	-	-	-	4,26
16 03 05	-	2,60	-	0,11	-	2,71
17 04 02	98,25	-	-	-	-	98,25
17 04 05	25,27	1,04	-	-	-	26,31
20 01 40	103,24	0,00	-	-	-	103,24
15 01 01	765,03	201,29	2,00	17,33	-	985,65
20 01 01	779,39	12,62	-	-	-	792,01
15 01 06	135,98	-	-	1,72	-	137,70
20 01 08	13,92	-	-	-	-	13,92
16 01 03	894,40	0,26	-	-	-	894,66
15 01 03	247,74	82,69	15,00	45,69	-	391,12
17 02 01	1.587,25	-	-	-	-	1.587,25
20 03 01	924,75	196,85	29,00	-	1,73	1.152,33
20 03 07	6,37	19,67	-	0,38	-	26,42
Andere	330,14	-	-	-	-	330,14



13 KLIMARELEVANTE EMISSIONEN

Die Geis Gruppe wird bis 2040 klimaneutral werden. Um dieses Klimaziel zu erreichen, sind zahlreiche Maßnahmen bei den Haupt-Emittenten notwendig.

Die Geis Gruppe will bis 2040 klimaneutral werden. Um dieses Klimaziel zu erreichen, sind zahlreiche Maßnahmen bei den Haupt-Emittenten notwendig.

Durch die Einführung von zwei Carbon-Accounting-Tools werden bei der Geis Gruppe die CO₂-Emissionen seit 2020 berechnet.

Um die Scope-1- und Scope-2-Emissionen in allen eigenen Assets (Immobilien, Fahrzeuge) zu bewerten, ist eine Cloud-Lösung im Einsatz, die auf Basis von Verbrauchswerten den Carbon-Footprint berechnet. Durch den Bezug von Ökostrom aus Wasserkraft haben alle Standorte und Niederlassungen der Geis Gruppe in Deutschland seit dem Jahr 2022 ihre Emissionen im Scope-2 deutlich reduziert. Bei der künftigen Energiebeschaffung wird der Fokus weiterhin auf erneuerbaren Energien liegen, wobei der Großteil der benötigten Energie perspektivisch eigenerzeugt werden soll.

Die Verbesserungen im Scope-1 sind bereits im Kriterium 12 (Ressourcenmanagement) beschrieben.

Als wesentliche Scope-3-Emissionen werden alle Transporte bewertet, die von Transport-Dienstleistern für die Geis Gruppe erbracht werden. Künftig gilt es, die relevanten Scope-3-Emissionen weiter zu verfeinern, um einen genaueren Überblick zu erhalten.

Der Fokus liegt nun darauf, ein vollumfängliches Reporting der Scope-3-Emissionen zu etablieren.

Auf dem Weg zur Klimaneutralität ist ein erstes Teilziel die Reduzierung der Treibhausgas-Emissionen um 65 Prozent bis 2030 gegenüber dem Basisjahr 2020. Im Jahr 2023 soll eine Reduzierung um acht Prozent erreicht werden. Mit Beginn der Nachhaltigkeitsberichterstattung nach dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) wurden die Ziele auf Basis der GRI-Leistungsindikatoren definiert und gemessen. Diese werden im Abschnitt Ziele ausführlich berichtet.

Die Emissionen werden auf Basis des GHG-Protocols ermittelt:

- Als länderspezifische Emissionsfaktoren für Elektrizität und Wärmeenergie werden die Werte des VDA 2022 (Emissionsfaktoren für Strom, Fernwärme und Kraftstoffe, Verband der Automobilindustrie e.V. (VDA) 2022; Stand Januar 2023) verwendet.
- Für die Bewertung von Kraftstoffen werden die Emissionsfaktoren UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting (DEFRA) mit Stand 2022 verwendet.
- Für die Bewertungen von Abfällen wurden die Emission Factors for Greenhouse Gas Inventories der U.S. Environmental Protection Agency (EPA) verwendet (Stand: 26. März 2020).

RECHENBEISPIEL:

Rechenbeispiel nach Global Compact Netzwerk Deutschland

Aktivitätsdaten	X	THG-Emissionsfaktor	=	THG-Emission
Verbrauchte Dieselmenge in LKW des Unternehmens	X	THG-Emissionsfaktor für die Verbrennung von Diesel	=	THG Emissionen aus der Verbrennung von Diesel in eigenen LKW
100.000 l	X	3,14 kg CO ₂ e/l	=	314,0 t CO ₂ e



SCOPE-I-EMISSIONEN

Ressource	to CO ₂ e
Erdgas	4.348,41
Diesel	24.556,74
Staplergas	1.355,79
Heizöl	68,51
Flüssiggas	31,20
AdBlue	104,89
Benzin	17,38
Kältemittel R410a	0,03
LNG	181,84
Total	30.664,80

Das Bruttovolumen der Scope-I-Emissionen der Geis Gruppe im Jahr 2022 betrug 30.665 Tonnen.

Die Emissionen werden auf Basis des GHG-Protocols ermittelt. Als Emissionsfaktoren werden die Werte des VDA 2022 (Emissionsfaktoren für Strom, Fernwärme und Kraftstoffe, Verband der Automobilindustrie e.V. (VDA) 2022; Stand Januar 2023) verwendet.

SCOPE-II-EMISSIONEN

Ressource	to CO ₂ e
Strom	5.868,75
Dampf	214,11
Fernwärme	297,06
Total	6.379,92

Das Bruttovolumen der Scope-II-Emissionen der Geis Gruppe im Jahr 2022 betrug 6.380 Tonnen.

Die Emissionen werden auf Basis des GHG-Protocols ermittelt. Als Emissionsfaktoren werden die Werte des VDA 2022 (Emissionsfaktoren für Strom, Fernwärme und Kraftstoffe, Verband der Automobilindustrie e.V. (VDA) 2022; Stand Januar 2023) verwendet.

SCOPE-III-EMISSIONEN

Ressource	to CO ₂ e
Wasser	19,33
Abfall	1.408,74
Total	1.428,07

Das Bruttovolumen der Scope-III-Emissionen der Geis Gruppe im Jahr 2022 betrug 1.428 Tonnen. Aktuell sind nach GHG-Protocol nur die Werte für produzierten Abfall und Wasser verfügbar.

Für die Bewertungen von Abfällen wurden die Emission Factors for Greenhouse Gas Inventories der U.S. Environmental Protection Agency (EPA) verwendet (Stand: 26. März 2020).



14 ARBEITNEHMERRECHTE

Dem Unternehmen ist es wichtig, Werte wie Tatkraft und Weitblick mit geballter Logistik-Kompetenz zu vereinen. Die Geis Gruppe ist aus Tradition modern und als soziales und partnerschaftliches Unternehmen bekannt. Der Fokus hierbei liegt darauf, allen Mitarbeitenden die Arbeitsplätze zu sichern und faire sowie gerechte Arbeitsbedingungen zu gewährleisten.

In der Nachhaltigkeitsstrategie wurde verankert, dass die Themen Vielfalt und Chancengleichheit sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie Bestandteile der Beschäftigungspolitik sind und somit einen hohen Stellenwert haben.

Die strikte Einhaltung von Recht- und Gesetz hat einen sehr hohen strategischen Stellenwert in der Geis Gruppe. So verfügt das Unternehmen bereits seit 2006 über eine Compliance-Richtlinie, zu der sich jeder Mitarbeitende verpflichtet. Diese Richtlinie wird 2023 überarbeitet und ergänzendes Schulungsmaterial dazu bereitgestellt.



TATKRAFT

Die Beteiligung von Mitarbeitenden aller Ebenen am Nachhaltigkeitsmanagement ist von wesentlicher Bedeutung für die Geis Gruppe. Auch in den Kernwerten des Unternehmens ist dies im Aspekt der Tatkraft beschrieben: Geis-Mitarbeitende arbeiten aus Leidenschaft - spürbares Engagement bei jedem Arbeitsschritt. Das Unternehmen hat bereits in der Vergangenheit wirkungsvolle Möglichkeiten geschaffen, dass die Mitarbeitenden das Unternehmen zum Erfolg führen.

Geis hat dafür bereits 2009 einen systematisierten Kontinuierlichen-Verbesserungs-Prozess (KVP) gestartet, welcher sich an einschlägigen kontinuierlichen Verbesserungsansätzen orientiert. Im sogenannten „Team-Optimierungs-Prozess“ (TOP) werden ausgewählte Denkprinzipien und Methoden in einem ganzheitlichen und pragmatischen Konzept vereint und weiterentwickelt.

Die Umsetzung erfolgt über interaktive Workshops und regelmäßige Reifegradmessungen (Excellence-

Um ihrer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht zu werden, legt die Geis Gruppe hier besonderen Wert auf:

- 1 Mindestlohnbestimmungen (regelmäßige Überprüfung der Einhaltung der Bestimmungen; regelmäßige Anpassung der Mindestlohnregelungen in den jeweiligen Ländern)
- 2 Einhaltung der Bestimmungen der Arbeitszeitgesetze (insb. Ruhezeiten, Arbeitsverbote an Sonn- und Feiertagen, Lenkzeitvorschriften)
- 3 Einhaltung der Mitbestimmungsrechte der Mitarbeitenden
- 4 Einhaltung aller Arbeitnehmer:innen-Schutzgesetze sowie der Gesetze und Verordnungen zum Arbeitsschutz
- 5 Systematik zur Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften und Bestimmungen
- 6 Einholen von Feedbacks und Anregungen anhand von Befragungen der Mitarbeitenden

Audits) an jedem Standort und mündet in einem nachhaltig gelebten Verbesserungsprozess. In diesem verbessern sich Führungskräfte gemeinsam mit ihren Mitarbeitenden vor Ort und tauschen sich regelmäßig dazu aus.

Mitarbeitende aller Ebenen können sich an Ihrem Standort/Niederlassung und darüber hinaus mit Ideen in die Unternehmensentwicklung einbringen und erhalten dafür Anerkennung.

Übertragbare Ideen bzw. Verbesserungen werden an anderen Standorten, wenn sinnvoll, übernommen. Diese Best-Practice-Beispiele aus den Standorten und Niederlassungen stehen allen Führungskräften und den Management-Beauftragten transparent zur Verfügung.

Durch die unternehmensweite Implementierung eines professionellen Personalmanagements ist es ein großes Anliegen der Geis Gruppe als Logistikdienstleister mit dem besten Gesamtpaket auch ein attraktiver Arbeitgeber zu sein. Generell besteht ein Risiko, dass die Mitarbeitenden von den Wettbewerber:innen und der Industrie abgeworben werden oder das Unternehmen anderweitig verlassen. Um dem entgegen zu wirken, setzt die Geis Gruppe neben einer attraktiven Arbeitsumgebung und fairen Gehaltspolitik auch den Fokus auf soziale Komponenten, die regional individuell umgesetzt werden und folgendes beinhalten:

- Corporate Benefits (Rabattprogramm für Mitarbeitende)
- Kooperation mit Fitnessstudios/ Physiotherapeuten/-innen
- Events für Mitarbeitende (z. B. Oktoberfest, gemeinsame Sport- oder Kulturevents)
- Gesundheitstage & Vitaminpakete



Healthday in Polen



Oktoberfest an unserer Niederlassung in Kürnach



Mitarbeiterevent in Tschechien

Ein Risiko für die wirtschaftliche Handlungsfähigkeit des Unternehmens ist gering, da die Geis Gruppe solide aufgestellt ist und seit jeher Wert auf nachhaltiges Wirtschaften legt.

Der Arbeitsschutz, der Gesundheitsschutz sowie der Brandschutz sind wesentliche Bestandteile der Geis Gruppe. Die Unternehmerpflichten dieser Verordnungen sind an die Hauptverantwortlichen der Standorte und Niederlassungen übertragen worden. Um die rechtlichen Anforderungen zu erfüllen, werden regelmäßige Schulungen mit Unterstützung von Arbeitssicherheitsexperten und des zentralen Qualitätsmanagements durchgeführt. Dies gilt auch für weitere Führungskräfte und Stabstellen im Arbeitsschutz.

Darüber hinaus sind Ausschüsse für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz als beratendes Gremium eingesetzt. Aufgabe des Arbeitsschutzausschusses ist es, die Arbeitsbedingungen zu überprüfen, den Stand des Arbeitsschutzes regelmäßig zu bewerten, Stellungnahmen zu Maßnahmen des Arbeitgebers zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten abzugeben, Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu formulieren und mit dem Arbeitgeber bei der Umsetzung seiner Verpflichtungen im Bereich des Arbeitsschutzes zusammenzuarbeiten.

Die Mitarbeitenden werden durch regelmäßige Unterweisungen sensibilisiert und durch Arbeitsplatzbefragungen, kontinuierlichen Verbesserungs- und Meldeprozesse eingebunden. Die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben wird durch das Arbeitssicherheitsteam als auch im Rahmen von Audits durch die zentrale Qualitätsmanagementabteilungen überwacht. Darüber hinaus besteht sehr enger Kontakt zu den Ansprechpartner:innen der Aufsichtsbehörden (Berufsgenossenschaften, Gewerbeaufsichtsämter, ...).

Wesentliche Risiken bestehen im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz in Bezug auf Umgang mit Flurförderzeugen, Fahrzeugen und Handhabung von Lasten. Diese werden im Rahmen der Gefährdungsbeurteilungen betrachtet, um das Risiko für die Mitarbeitenden zu minimieren.

Um das Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz im Unternehmen weiter voranzutreiben, wurde in Deutschland und Luxemburg 2022 erfolgreich die ISO 45001 implementiert, die die bisherigen Arbeitsschutzmanagementsysteme im Unternehmen nach OHRIS und ASCA abgelöst hat.

Im Jahr 2023 soll auch in Tschechien, Polen und der Slowakei die ISO 45001 eingeführt werden, um den Arbeitsschutz nochmals zu verbessern.



MITARBEITERBETEILIGUNG, KONSULTATION UND KOMMUNIKATION ZU ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

1. Arbeitsplatzbefragen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung, Informationen und Aktuelles durch den SharePoint der Arbeitssicherheit. Meldung von Unfällen und Beinaheunfälle mit direktem Informationsfluss an die lokalen Verantwortlichen und dem Arbeitssicherheitsteam.
2. ASA-Sitzungen im Quartal je Standort/Niederlassungen mit folgender Beteiligung, wie grafisch unten dargestellt.



15 CHANCENGLEICHHEIT

Wesentliche Ziele neben der fachlichen Kompetenz im Rahmen der Rekrutierung sind Chancengleichheit, Ablehnung von Diskriminierung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie.



Die Geis Gruppe basiert auf einer Unternehmenskultur, die die Werte

- Engagement
- Professionalität
- Respekt
- Vielfalt
- Verlässlichkeit

in sich vereint.

In der Geis Gruppe wird keine Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung, Rasse, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung akzeptiert. Alle Mitarbeitenden werden bei der Beschäftigung gleich behandelt. Fragen der Gleichbehandlung und Antidiskriminierung sind in der Arbeitsordnung und im Code of Conduct geregelt. Weiterhin ist es der Geis Gruppe wichtig ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich jede/r Mitarbeitende respektiert und geschätzt fühlt und in dem jedes Individuum sein berufliches Potenzial voll entfalten kann. Chancengleichheit gilt insbesondere bei der Personalauswahl, Berufsausbildung und Weiterbildung, bei der Mitarbeiterförderung sowie bei der Vergütung.

Darüber hinaus schafft die Geis Gruppe unterschiedliche Maßnahmen, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie umgesetzt werden kann und die Frauen im Unternehmen somit nicht benachteiligt werden. Das Unternehmen setzt alles daran, dass die Personalpolitik auf den ethischen Werten des Unternehmens, der Chancengleichheit bei der Beschäftigung, der Entwicklung und der Beförderung sowie der Sorge um die Vielfalt des Teams beruht. Die Geis Gruppe ist überzeugt, dass die Vielfalt des Teams eine der Quellen des Wettbewerbsvorteils ist und dass die Konfrontation unterschiedlicher Ansichten, Perspektiven, Fähigkeiten und Erfahrungen die Innovation beeinflusst und es ermöglicht, bessere Geschäftsergebnisse zu erzielen. Diese Fokusfelder sind in vielfältiger Weise verankert und schlagen sich in wichtigen Kenngrößen wieder.

STELLENAUSSCHREIBUNG UND BEWERBERAUSWAHL

Zu den Maßnahmen gegen Diskriminierung gehören auch die in der Einstellungspolitik enthaltenen

Grundsätze. Die Einstellungspolitik stützt sich auf nichtdiskriminierende Kriterien und gewährleistet Chancengleichheit für die Bewerber:innen. Geeignete Auswahlinstrumente garantieren eine Objektivität bei der Auswahl je nach Position. Chancengleichheit, die Beachtung der Bestimmungen der Gleichbehandlungsgesetze und die Ablehnung von Diskriminierung beginnen schon bei der Stellenausschreibung und der Auswahl der Mitarbeitenden. Alle bei Geis zu besetzenden Vakanzen werden auf dem Stellenportal geschlechtsneutral ausgeschrieben und sind transparent gestaltet. Externe und interne Bewerber:innen können sich auf freie Stellen bewerben. Alle Bewerbungen werden einer objektiven Überprüfung unterzogen und die Kandidat:innen, die die Anforderungen in höchstem Maße erfüllen, werden für die nächste Einstellungsphase qualifiziert. Bei der Auswahl von Bewerber:innen spielen ausschließlich sachliche und fachliche Kriterien sowie Teamfähigkeit eine Rolle. Um die höchsten Standards im Einstellungsverfahren zu gewährleisten, führt das Unternehmen systematisch Schulungen in diesem Bereich für sein Führungspersonal durch.

VIELFALT DER NATIONALITÄTEN

Die Mitarbeitenden bei Geis weisen insgesamt 80 unterschiedliche Staatsangehörigkeiten auf. Die partnerschaftliche Zusammenarbeit aller Mitarbeitenden im Unternehmen hat höchsten Stellenwert. Die Führungskräfte sind angehalten sicherzustellen, dass niemand aufgrund seiner Rasse, Herkunft oder religiösen Überzeugung diskriminiert oder benachteiligt wird. Durch eine Vielzahl von Veranstaltungen ist das Unternehmen bestrebt, sowohl Mitarbeitende als auch deren Familienangehörige in die Geis-Familie einzubinden. Soweit Mitarbeitende ihren Wohnsitz und Familienmittelpunkt im Ausland haben, erhalten sie bei Geis besondere Unterstützung hinsichtlich Unterbringungen, Betreuung und familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen.



Die Mitarbeitenden bei Geis weisen insgesamt 80 unterschiedliche Staatsangehörigkeiten auf.



INTEGRATION VON GEFLÜCHTETEN MENSCHEN

Auch bei der Integration von geflüchteten Menschen ist Geis engagiert. Bereits zu Beginn der Flüchtlingswelle im Jahr 2015 wurden geflüchtete Menschen im Unternehmen ausgebildet und beschäftigt. Zu Beginn des Krieges in der Ukraine hat die Geis Gruppe auch Flüchtlinge aufgenommen und sie in ihr Umfeld integriert und somit große Solidarität gezeigt.

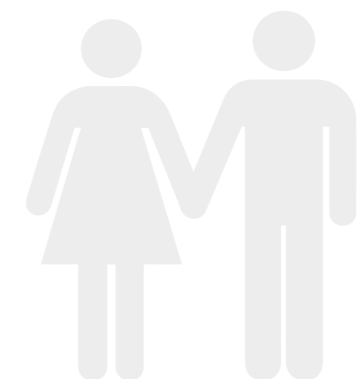
ENTLOHNUNG

In der Geis Gruppe wird darauf geachtet, dass das Vergütungssystem fair gestaltet ist und potenzielle Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern oder Nationalitäten verhindert wird. Die Mitarbeitenden werden in einer Weise entlohnt, die ihren Kompetenzen, ihrem Aufgabenbereich, den übertragenen Verantwortlichkeiten und den erzielten Ergebnissen angemessen ist.

FEMALE EMPOWERMENT-PROGRAM LADIES FIRST

„Ladies First“ ist ein Projekt, das den in Polen beschäftigten Frauen gewidmet ist, die dort 35% der gesamten Belegschaft ausmachen. Ziel des Projekts ist es die persönliche und berufliche Entwicklung der Mitarbeiterinnen in einem ganzheitlichen Ansatz zu fördern. Ein besonderer Schwerpunkt liegt dabei im

Aufbau psychischer Belastbarkeit und der Beachtung der Prinzipien der Work-Life-Balance. Des Weiteren ist aber auch die Stärkung des Images und die Rolle der Frau sowie die Integration des Frauenumfelds von Bedeutung und wird in einem vielfältigen Maßnahmenangebot für die Mitarbeiterinnen angeboten.





Ladies First-Workshop in Polen

CHARITY AKTIONEN

Geis Gruppe nimmt als langjähriger Partner am AVON-Charity Lauf in Prag teil und leistet damit finanzielle Unterstützung für Frauen, die an Brustkrebs leiden. Auch am Spendenlauf von ADRA CZ gegen „Einsamkeit bei Senioren“ nimmt die Geis Gruppe teil und erläuft sich in der Team Challenge erfolgreich den dritten Platz.



UNTERSTÜTZUNG VON FRAUEN BEI DER RÜCKKEHR AUF DEN ARBEITSMARKT

Das Unternehmen beteiligt sich an Projekten des Arbeitsamtes, die darauf abzielen, die Beschäftigung bestimmter sozialer Gruppen mit schwierigeren Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu unterstützen, z. B. „Stabile Arbeit - starke Familie“, das sich u. a. an Frauen richtet, die nach der Geburt eines Kindes auf den Arbeitsmarkt zurückkehren oder an junge Menschen, die weder arbeiten noch zur Schule gehen. Derzeit nehmen zwei junge Mütter von Geis Polen an diesem Programm teil.



Bislang wurden noch keine qualitativen und quantitativen Ziele definiert. Diese werden mit der Geschäftsführung für das Jahr 2024 gemeinsam festgelegt. Grund hierfür sind die fehlenden Personalressourcen im Personalmanagement. Hierfür werden neue Kapazitäten geschaffen.



16 QUALIFIZIERUNG

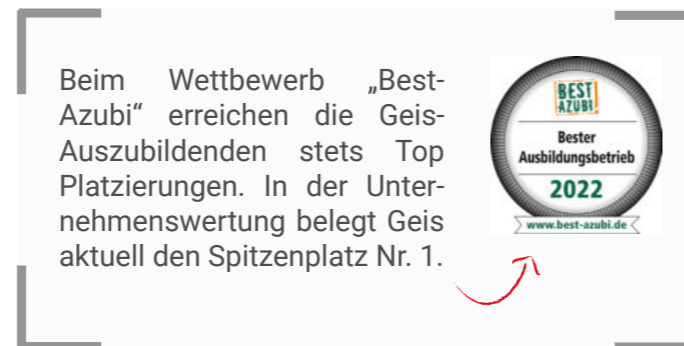
Geis setzt auf ein ganzheitliches Ausbildungs-, Schulungs- und Weiterbildungskonzept in allen Fachbereichen und über alle Karrierestufen hinweg – von den Auszubildenden bis zu den Führungskräften.

BERUFSAUSBILDUNG

Talentgewinnung und -bindung ist ein wesentliches Fokusfeld der Nachhaltigkeitsstrategie. Nur wer künftig über ausreichende Personalkapazitäten verfügt, wird erfolgreich am Markt bestehen. Um dem Risiko des demografischen Wandels entgegenzuwirken, ist es entscheidend, qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen und ans Unternehmen zu binden.

Fachkräftemangel, immer komplexer werdende Anforderungen in Spedition, Logistik und IT und stetiges Wachstum erfordern nachhaltiges Engagement bei Ausbildung, Förderung und Weiterentwicklung aller Mitarbeitenden. Geis setzt hierbei auf ein ganzheitliches Ausbildungs-, Schulungs- und Weiterbildungskonzept in allen Fachbereichen und über alle Karrierestufen hinweg – von den Auszubildenden bis zu den Führungskräften.

Die Berufsausbildung bei Geis hat traditionell einen hohen Stellenwert. Seit Jahren werden Nachwuchskräfte kontinuierlich und systematisch fachlich aber auch persönlich auf eine erfolgreiche berufliche Tätigkeit vorbereitet. An den Standorten in Deutschland werden durchschnittlich zirka 300 potentielle Fachkräfte in neun Berufsfeldern ausgebildet. Die Ausbildung folgt hierbei einem klar strukturierten übergeordneten Ausbildungskonzept, das von Ausbildungsbeauftragten und Ausbildern an den Standorten spezifisch umgesetzt wird. Die Qualität der Berufsausbildung schlägt sich in den Abschlussergebnissen nieder. Die Geis-Auszubildenden gehören regelmäßig zu den Klassenbesten in den Berufsschulen. Die Übernahmequote liegt bei erfolgreichem Ausbildungsabschluss bei nahe 100%. Beim Wettbewerb „Best-Azubi“ erreichen die Geis-Auszubildenden stets Top-Platzierungen. In der Unternehmenswertung belegt Geis zum zweiten Mal in Folge den Spitzenplatz Nr. 1.



VERTEILUNG DER INSGESAMT 303 AZUBIS IM MÄRZ 2022



DUAL STUDIERENDE

Seit zehn Jahren ist Geis der Praxispartner für dual Studierende in den Bereichen Logistik und Logistikmanagement der Hochschule Fulda. Neu hinzukommt das duale Informatikstudium in Kooperation mit der Hochschule Würzburg-Schweinfurt. Durchschnittlich zirka zehn duale Studenten verteilt über alle Semester bereiten sich jährlich im Wechsel zwischen Studiensemestern und Praxissemestern auf ihre zukünftigen Fach- und Führungsaufgaben im Unternehmen vor. Im Rahmen der Praxissemester erfolgt der Einsatz an mindestens drei verschiedenen Standorten. Dies dient der Netzwerkbildung und unterstützt die nachhaltige Verankerung der Nachwuchskräfte im Unternehmen. Nahezu alle der über 25 bisherigen Absolvent:innen des dualen Studiums begleiten bei Geis anspruchsvolle Fach- und Führungsaufgaben.

Über 25
Absolvent:innen
des dualen Studiums



Insgesamt haben im Jahr 2022
14.894 Schulungsstunden
stattgefunden.



ONBOARDING

Am ersten Arbeitstag erhalten alle Mitarbeitenden eine umfangreiche Einarbeitung. Dazu gehören gesetzlich vorgeschriebene Schulungen wie Arbeitssicherheits- und Brandschutzunterweisungen. Außerdem werden sie auch mit dem Arbeitsplatz und den relevanten Dokumenten des Qualitätsmanagementsystems vertraut gemacht. Neueinsteiger bei Geis erhalten darüber hinaus umfangreiches Informationsmaterial.

GEIS SCHULUNGSPROGRAMM

Die Schulungsprogramme stehen in Abstimmung mit den jeweiligen Führungskräften allen Mitarbeitenden offen. Die Programme qualifizieren die Mitarbeitenden in fachlicher Kompetenz, Methodenkompetenz, IT-Kompetenz und Führungsthemen. Darüber hinaus finden vielerorts Sprachkurse statt.

Die Programme werden standortübergreifend konzipiert und gesteuert. Fachspezifische Kenntnisse und Spezialkenntnisse werden von den Standorten anforderungsgerecht konzipiert und geschult. Aufgrund der Corona-Pandemie mussten in den Jahren 2020 und 2021 viele Präsenzs Schulungen auf Online-Schulungen (eLearning) umgestellt werden. Im Jahr 2022 konnte der Schulungsbetrieb nach der Corona-Pandemie mit einem optimierten Mix aus Präsenz- und Onlineschulungen wieder regulär aufgenommen werden.

Obligatorische Schulungen für Berufskraftfahrer:innen und Mitarbeitende im Lager sind für Geis eine Selbstverständlichkeit. Darüber hinaus werden beispielsweise Schulungen zum Umgang mit Staplern oder Gefahrgut und zum Übereinkommen über den Beförderungsvertrag im internationalen Straßengüterverkehr angeboten.

Noch im Jahr 2022 hat ein Projektteam begonnen, sich mit Kennzahlen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit aller Mitarbeitenden, insbesondere bezogen auf (Weiter-)Bildung, Gesundheitsmanagement, Digitalisierung und Umgang mit Herausforderungen des demografischen Wandels, zu beschäftigen. Darauf basierend sollen quantitative Ziele abgeleitet werden. Dies ist im Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2023 zu erwarten



KOMPETENZENTWICKLUNG UND POTENTIALFÖRDERUNG

Für die Geis Gruppe steht die kontinuierliche und systematische Entwicklung der Kompetenzen aller Mitarbeitenden im Fokus. Über regelmäßige Feedback- und Kompetenzeinschätzungsgespräche wird der individuelle Qualifizierungsbedarf ermittelt. Die sich ableitenden Maßnahmen reichen über interne und externe, individuelle oder gruppenbezogene Schulungen und Trainings, Einzelcoachings bis hin zu gezielter Übertragung von Projektaufgaben. Gute Beispiele im Unternehmen sind die Programme G-Talent und Succession.

KOOPERATION MIT UNIVERSITÄTEN

Die Geis Gruppe arbeitet seit vielen Jahren aktiv mit Universitäten zusammen und beteiligt sich regelmäßig am akademischen Leben durch:

- Vorträge und Präsentationen für Studierende
- Unterstützung beim Einstieg in den Arbeitsmarkt - Praktika für Studenten
- Teilnahme an Job-Messen, Konferenzen und Career Days
- Duale Studiengänge

Kooperationspartner sind hier insbesondere die Technische Hochschule Würzburg-Schweinfurt, die Hochschule Fulda und die Universität in Poznań.

QUALITÄT

Erfolgreich in Serie: Das Team der Hans Geis GmbH Kürnach hat das aktuelle Qualitätsranking von IDS Logistik für 2021 gewonnen. Somit liegt die Geis Gruppe zum siebten Mal nacheinander auf den ersten beiden Plätzen und holt nach den Erfolgen von 2015 und 2020 schon die dritte Goldmedaille. Beim Vergleich aller 51 Standorte der größten deutschen Stückgutkooperation erreichte zudem der Standort Geis Eurocargo Satteldorf Platz drei. Direkt dahinter platzierte sich die Lichtenfelser Niederlassung von Geis Bischoff Logistics. Dieses Ergebnis bestätigt erneut die konstant hohe Qualitätsleistung der Geis Gruppe in Deutschland.

Beim großen Wissenswettbewerb „Best Azubi 2023“ erreichten zwei Geis-Auszubildende aus der Region Fulda das Siegerpodest. Weitere vier Geis-Azubis aus der Region schafften es ebenfalls in die Top Ten. Nicht zuletzt dank dieser herausragenden Leistungen gewann die Geis Gruppe bereits zum dritten Mal in Folge die Auszeichnung „Bester Ausbildungsbetrieb“.

Die hervorragende Qualität der Geis Gruppe spiegelt sich auch in CEE wieder. Geis Poland wird als „Polands's Best Employer 2022“ vom Magazin Forbes ausgezeichnet. Die Unternehmen Geis SK und Geis CZ erhalten das „AAA Platinum Excellence Zertifikat“ durch Dun & Bradstreet, das die höchstmögliche Auszeichnung für Business Excellence darstellt.

FÖRDER- UND AUSBILDUNGSMASSNAHMEN

Für individuell unterstützungsbedürftige Jugendliche und Erwachsene in Ausbildung werden besondere Förder- und Ausbildungsmaßnahmen angeboten und durchgeführt:

- 1 Praktika im Rahmen der Ausbildungsvorbereitung
- 2 Ausbildungsplätze für Bewerber:innen mit Förderbedarf („Förderschwerpunkt Lernen“)
- 3 Unterstützungsangebote für allgemeinbildende Schulen
- 4 Unterstützung für rekrutierte Auszubildenden bei Leistungsschwäche
- 5 Unterstützung für Mitarbeiter:innen ohne berufliche oder mit fachfremden Abschlüssen:
- 6 Zusammenarbeit bei Praktika, Berufseinstiegsbegleitung, Auszubildende mit Förderbedarf, Qualifizierung von Mitarbeitenden ohne Abschluss



TSCHECHIEN

Unterstützung für allgemeinbildende Schulen und Schüler:innen:

- 1 Teilnahme an Berufsinformationstagen
- 2 Vorträge in Schulklassen über Ausbildungsberufe und weitere Entwicklungsperspektiven nach Abschluss der Ausbildung
- 3 Unterstützung bei der Erstellung von Hochschulabschlussarbeiten
- 4 Schulexkursionen für weiterführende Schulen
- 5 Mitwirkung am Ausbildungskonzept Fachkraft für Lagerlogistik für die höhere Berufsfachschule (Gestaltung der Schwerpunkte, Konzeption von Kursen und Lehrplänen)
- 6 Unterstützung bei der Erstellung von Schulmaterialien (z. B. Erstellung von Bewerbungsunterlagen)
- 7 Vorbereitung und Durchführung von Vorstellungsgesprächen
- 8 Angebot von Praktika



POLEN

YOUNG MANAGER'S ACADEMY

Young Manager's Academy ist ein einjähriges Entwicklungsprogramm, das sich an neu eingestellte Führungskräfte und Manager richtet. Dieses Programm zielt darauf ab, die für eine Führungsposition erforderlichen Führungskompetenzen zu entwickeln, sich über bewährte Verfahren auszutauschen, Wissen zu teilen und junge Führungskräfte zu integrieren. 19 junge Führungskräfte aus verschiedenen Geschäftsbereichen nehmen zuletzt an dem Programm teil. Das Akademieprogramm besteht aus drei Teilen:

- 1 Online-Workshops zur Entwicklung von Führungskompetenzen
- 2 Schulungen
- 3 Coaching- und Mentoring-Sitzungen. Es ist erwähnenswert, dass alle Schulungen und Workshops im Rahmen dieses Programms von der Personalabteilung oder den Geis internen Ausbildern durchgeführt werden

FORWARDER ACADEMY PROGRAM

Geis führt jedes Jahr das Forwarder Academy Programm durch - ein Praktikumsprogramm, das sich an Absolventen und Studenten von Logistikfakultäten richtet. Das Programm ermöglicht jungen Menschen, die ihre ersten Schritte auf dem Arbeitsmarkt machen, Berufserfahrung in der Logistik-Branche zu sammeln

DUAL STUDIERENDE

Im Zeitraum Oktober 2018-April 2022 wurde gemeinsam mit der Universität für Logistik in Poznań, ein Projekt für ein duales Studium im Bereich „Supply Chain Engineering“ durchgeführt. An dem Projekt nahmen vier Studierende teil, die abwechselnd neun Wochen lang an Lehrveranstaltungen teilnahmen und in den darauffolgenden Wochen ein Praktikum in der Niederlassung in Poznań, absolvierten. Für 2023 ist die zweite Auflage dieses Projekts für zwei Studierende geplant.

FÜR ALLE ANGESTELLTEN:

	Deutschland	Tschechien	Polen	Slowakei	Schweiz	Geis Gruppe
Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen						
Anzahl	0	0	0	0	0	0
Rate	0	0	0	0	0	0
Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen)						
Anzahl	19	15	3	0	0	37
Rate	2,88	10,10	4,05	0,00	0,00	4,00
Anzahl und Rate der arbeitsbedingten Verletzungen						
Anzahl	216	*	*	*	0	216
Rate	32,71	*	*	*	0	32,71
Die wichtigsten Arten arbeitsbedingten Verletzungen arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen						
1. Sturz/Absturz/Stolpern 2. Einklemmt/Gestoßen 3. Schnittverletzung						
Arbeitsbedingte Verletzungen						
1. Schnittverletzung 2. Einklemmt/Gestoßen 3. Absturz						
Anzahl der gearbeiteten Stunden						
Anzahl	6.603.343,94	1.485.535,00	740.142,00	310.979,00	117.009,65	9.257.009,59

* = wird in der jeweiligen Organsiationseinheit noch nicht ermittelt. Reporting erfolgt ab 2023.

FÜR ALLE MITARBEITER, DIE KEINE ANGESTELLTEN SIND, DEREN ARBEIT UND/ODER ARBEITS-PLATZ JEDOCH VON DER ORGANISATION KONTROLLIERT WERDEN:

	Deutschland	Tschechien	Polen	Slowakei	Schweiz	Geis Gruppe
Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen						
Anzahl	0	*	0	*	*	0
Rate	0	*	0	*	*	0
Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen)						
Anzahl	0	*	*	*	*	0
Rate	0	*	*	*	*	0
Anzahl und Rate der arbeitsbedingten Verletzungen						
Anzahl	8	*	4	*	0	8
Rate	9,63	*	22,59	*	0	7,94
Die wichtigsten Arten arbeitsbedingten Verletzungen arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen						
Einklemmt/Gestoßen						
Arbeitsbedingte Verletzungen						
Schnittverletzung						
Anzahl der gearbeiteten Stunden						
Anzahl	830.427,96	*	177.096,00	*	0	1.007.523,96

* = wird in der jeweiligen Organsiationseinheit noch nicht ermittelt. Reporting erfolgt ab 2023.

ARBEITSBEDINGTE ERKRANKUNGEN

Im Unternehmen sind keinerlei arbeitsbedingte Erkrankungen bekannt geworden.

Für die Einhaltung des Arbeitsschutzes sind generell alle Führungskräfte verantwortlich, denen die Unternehmerrpflichten übertragen wurden. Die fachliche Arbeit wird durch beratende Fachexperten geleistet (z. B. in Deutschland die Sicherheitsfachkräfte oder Sicherheitsbeauftragte).

Die durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten des Unternehmens für Aus/Weiterbildung aufgewendet haben, konnte bislang nicht gemäß der GRI-Guideline (z. B. Aufteilung nach Geschlecht und Angestelltenkategorie) ermittelt werden. Bereits Mitte 2022 wurde ein Projekt gestartet, um die Kennzahlen entsprechend zu ermitteln. Die Kennzahlen werden seit 01.01.2023 auf Niederlassungsebene ermittelt und können im Folgejahr berichtet werden.

Folgende Schulungsstunden konnten für das Jahr 2022 bereits ermittelt werden:

Schweiz: 246 h

Polen: 1.842 h

Slowakei: 5.158 h

Deutschland: 7.648 h

Geis Gruppe: 14.894 h

Tschechien: Noch keine Erhebung

PERSONAL- UND ALTERSSTRUKTUR DER GEIS GRUPPE IN 2022

	Deutschland	Tschechien	Polen	Slowakei	Schweiz
Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien					
Männlich	100%	100%	100%	100%	100%
Weiblich	0%	0%	0%	0%	0%
Divers	0%	0%	0%	0%	0%
Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt					
Unter 30 Jahre	0%	0%	*	0%	0%
30-50 Jahre	25%	63%	*	67%	100%
Über 50 Jahre	75%	37%	*	33%	0%
Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen					
Schutzbedürftige Gruppen	0%	0%	0%	0%	0%

* = wird in der jeweiligen Organisationseinheit noch nicht ermittelt. Reporting erfolgt ab 2023.

	Deutschland	Tschechien	Polen	Slowakei	Schweiz
Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien					
Männlich	74%	64%	65%	71%	71%
Weiblich	26%	36%	35%	29%	29%
Divers	0%	0%	0%	0%	0%
Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt					
Unter 30 Jahre	23%	17%	27%	24%	35%
30-50 Jahre	49%	62%	62%	53%	47%
Über 50 Jahre	28%	21%	11%	23%	17%
Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen					
Schutzbedürftige Gruppen	3%	1%	2%	5%	0%



0 Im Geschäftsjahr 2022 sind keine Diskriminierungsvorfälle bekannt geworden.

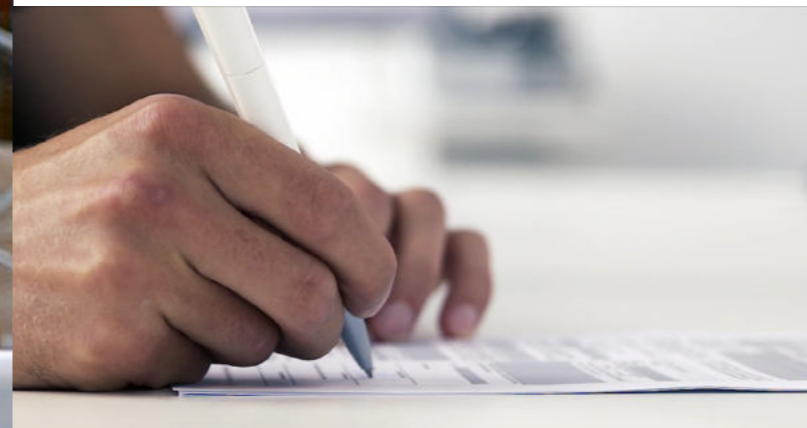


CODE OF CONDUCT

Das Unternehmen verfügt über einen Code of Conduct, der die Grundsätze der Geis Gruppe im Hinblick auf Verantwortung für Mensch und Umwelt definiert. Dieser Code of Conduct ist für alle Mitarbeitenden und Lieferant:innen der Geis Gruppe verbindlich.

Der Code of Conduct wurde von der Geschäftsleitung unterzeichnet und ist auf der Website des Unternehmens zum Download verfügbar. Der Code of Conduct der Geis Gruppe enthält Regelungen zu:

- 1 Einhaltung der Gesetze
- 2 Datenschutz
- 3 Verbot von Korruption und Bestechung
- 4 Interessenkonflikte
- 5 Achtung der Grundrechte der Mitarbeitenden
- 6 Verbot von Kinderarbeit
- 7 Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden
- 8 Umweltschutz
- 9 Lieferkette



Die Einhaltung des Code of Conduct innerhalb der Geis Gruppe stellen die Geschäftsleitung, die Führungskräfte, wie auch das Personalmanagement und der Menschenrechtsbeauftragte sicher. Die Kontrolle der Einhaltung erfolgt durch die internen Audits. Alle Mitarbeitenden werden regelmäßig zu den Inhalten des Code of Conduct geschult und müssen die Kenntnisnahme auf einem Schulungsnachweis dokumentieren.

Die Wahrnehmung der Verantwortung für Mensch und Umwelt erwartet die Geschäftsleitung auch von ihren Auftragnehmer:innen und fordert daher (z. B. bei Vertragsabschluss) die Unterzeichnung einer entsprechenden Erklärung (COC-Erklärung für Lieferanten). Das Unternehmen behält sich das Recht vor, aus wichtigen Gründen, die Anforderungen des Code of Conduct in angemessener Weise zu ändern. In diesem Fall erwartet die Firma Geis von ihren Auftragnehmer:innen, diese Änderungen zu akzeptieren.

Im Rahmen der Prozessbetrachtung wurde das Risiko identifiziert, dass bei Lieferant:innen die Einhaltung des landesspezifischen Mindestlohns nicht gegeben sein könnte. Um dieses Risiko zu minimieren, muss sich vor Auftragserteilung bei den Auftragnehmer:innen rückversichert werden, dass auch für die eingesetzten Mitarbeitenden der landesspezifische Mindestlohn eingehalten wird.

Für das Jahr 2023 sollen die Top 20 Lieferanten pro Geschäftsbereich überprüft werden (inkl. Code of Conduct). Darüber hinaus sollen bei den Top fünf Lieferanten aus den Top 50 durch Fragebögen die Einhaltung der Menschenrechte überprüft werden.

Bis Ende 2022 lag der Fokus auf der Implementierung der Anforderungen aus dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes. Die Prozesse konnten erfolgreich eingeführt werden. Konkrete Ziele werden seit diesem Jahr formuliert (siehe Kriterium 3 Ziele).

17 MENSCHENRECHTE

Ziel der Geis Gruppe ist es, dass sowohl im eigenen Unternehmen, als auch bei mittelbaren und unmittelbaren Lieferanten keine Menschenrechtsverstöße auftreten.

ERKLÄRUNG IM SINNE DES NAP WIRTSCHAFT UND MENSCHENRECHTE



1. GRUNDSATZERKLÄRUNG ZUR ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE

Die Geis Gruppe ist sich ihrer Verantwortung gegenüber der Einhaltung der Menschenrechte und dem Schutz der Umwelt, entsprechend ihrem Verhaltenscodex (Code of Conduct), durch ihre gesamte Lieferkette bewusst und bekennt sich zu den in 2011 verabschiedeten UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen (UNGP). Das unternehmerische Handeln ist an den international gültigen Standards und Richtlinien für Menschenrechte sowie den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) ausgerichtet. Die Geschäftsführung der Geis Gruppe führt die Aufsicht über die Umsetzung und Einhaltung der „Grundsatz-erklärung zur Achtung der Menschenrechte“. Die Grundsatz-erklärung zur Menschenrechtsstrategie ist auf der Unternehmenshomepage veröffentlicht. Die Erklärung gilt für alle Firmen der Geis Gruppe.

Die Inhalte der Grundsatz-erklärung wurden der Geschäftsführung sowie den Niederlassungs-, Bereichs- und Standortleitern in den Managementmeetings geschult. Künftig sollen auch alle Mitarbeitenden darüber informiert werden.

Die Verantwortung für menschenrechtliche Belange wurde an den Menschenrechtsbeauftragten der Geis Gruppe übertragen.

2. VERFAHREN ZUR ERMITTLUNG TATSÄCHLICHER UND POTENZIELL NACHTEILIGER AUSWIRKUNGEN AUF DIE MENSCHENRECHTE

In der Geis Gruppe wird ein Prozess gelebt, der sowohl die menschenrechtlichen Risiken im eigenen Unternehmen, als auch bei Zulieferern abdeckt. Dieses Verfahren wurde zum Stichtag 31.12.2022 etabliert.

IN DIE RISIKOBEWERTUNG FLIESSEN EIN:

- 1 Länderrisiko
- 2 Geschäftstätigkeit des Lieferanten
- 3 Branchenrisiko
- 4 Kategorie der Menschenrechte
- 5 Einflussmöglichkeiten
- 6 Schadensausmaß
- 7 Eintrittswahrscheinlichkeit
- 8 Verursacherbeitrag

Diese Aspekte werden individuell je Geschäftsbe- reich bzw. Lieferant bewertet.

Die Ergebnisse des Risikoanalysen werden künftig auch ins Risikomanagement des Unternehmens in- tegriert.



3. MASSNAHMEN ZUR WIRKSAMKEITS- KONTROLLE / ELEMENT: BESCHWERDE- MECHANISMUS

Bislang wurden alle Mitarbeitenden zum Code of Conduct unterwiesen. Dieser wird 2023 neu aufge- legt. In diesem Zuge werden auch alle Schulungs- unterlagen erweitert.

Die Einhaltung von Menschenrechten wird im Rah- men von internen Audits überprüft.

Für die deutschen Unternehmen wurde mit Inkrafttre- ten des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes ein Beschwerdemechanismus eingerichtet. In diesem Zug wurden auch die Anforderungen des Hinweisge- berschutzgesetzes umgesetzt. Das Beschwerdever- fahren wird vom Menschenrechtsbeauftragten bzw. der Ombudsperson überwacht. Am Beschwerdeme- chanismus können sich sowohl eigene Mitarbeiten- de, als auch Beschäftigte von Zulieferern teilhaben.

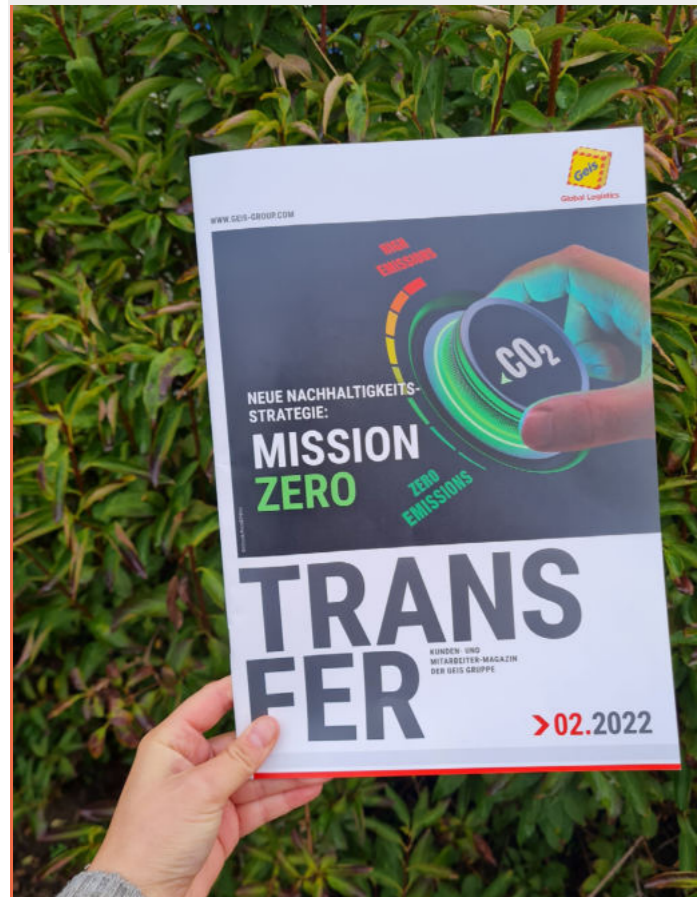
In der Organisationseinheit in Polen besteht bereits ein Verfahren zur Meldung von Verstößen und Unre- gelmäßigkeiten anhand eines Whistleblowing-Melde- verfahrens. So können geeignete Maßnahmen ergrif- fen werden, um die Ursachen und Auswirkungen der festgestellten Unregelmäßigkeiten zu beseitigen. In den weiteren Landesgesellschaften ist das Verfah- ren noch zu etablieren.





4. MENSCHENRECHTLICHE SORGFALTS- PFLICHT IN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Der Code of Conduct der Geis Gruppe wurde überarbeitet und wird für alle Lieferanten als mitgeltendes Dokument zu den Lieferverträgen verbindlich. Dies soll 2023 noch vollständig umgesetzt werden.



Der Prozess zur Prüfung von menschenrechtlichen Risiken vor dem Eingehen einer Geschäftspartnerschaft wird 2023 noch geprüft. Ebenso ist die Schulung von zuliefernden Unternehmen zu Menschenrechten noch zu überprüfen, wenn die Risikoanalyse dies entsprechend erfordert. Bislang kam es zu noch keinen Konfliktfällen. Konzepte zur Wiedergutmachung werden noch erarbeitet.



18 GEMEINWESEN

Geis als Gesamtunternehmen sowie jede einzelne Niederlassung und auch jeder Standort für sich versteht sich als verantwortungsvoller Teil der Gesellschaft – verbunden mit den Menschen und den Regionen.

VERBUNDENHEIT

Geis als Gesamtunternehmen sowie jede einzelne Niederlassung und auch jeder Standort für sich versteht sich als verantwortungsvoller Teil der Gesellschaft – verbunden mit den Menschen und den Regionen. Das Bestreben ist es, mit Kund:innen, Partner:innen, Nachbar:innen und Gemeinden nachhaltige vertrauensvolle Beziehungen zu knüpfen und stetig auszubauen.

Die aktive Teilnahme an lokalen Ereignissen, das Sponsoring von Vereinen und Veranstaltungen oder die Unterstützung von Spendenaktionen gehören für Geis selbstverständlich dazu. Dabei hat jede Niederlassung und jeder Standort die Möglichkeit, je nach Situation vor Ort, die Schwerpunkte der Aktivitäten selbst festzulegen.

UNTERSTÜTZUNG FÜR DIE UKRAINE

Im Zusammenhang mit dem russischen Angriffskrieg gegen die Ukraine, der am 24. Februar 2022 begann, hat die Geis Gruppe mit zahlreichen unterschiedlichen Maßnahmen finanzielle und logistische Hilfe geleistet. Beispielsweise hat die Geis Gruppe eine Zusammenarbeit mit der humanitären Organisation ADRA aufgenommen, indem finanzielle Unterstützung geleistet wurde, aber auch regelmäßige Transporte von Hilfsgütern bis an die Kriegsgrenze durchgeführt wurden. Zudem hat die Geis Gruppe seinen Mitarbeitenden, die sich entschlossen haben, ukrainische Bürger bei sich aufzunehmen, finanziell unterstützt.

Es wurden Mittel aus dem Sozialfonds für die Möglichkeit bereitgestellt, die Familien der Mitarbeitenden aus der Ukraine nach Polen umzusiedeln. Geis Polen hat beispielsweise seinen Mitarbeitenden aus der Ukraine sowie deren Familienangehörigen Sprachkurse über eine Online-Plattform angeboten. Unabhängig von den Aktivitäten der Geis Gruppe, organisierten die Mitarbeitenden in unterschiedlichen Niederlassungen Hilfsaktionen und arbeiteten mit Kunden, Stiftungen und Vereinen zusammen, die Flüchtlinge zu unterstützen. Die Geis Gruppe ist stolz auf das Engagement der Mitarbeitenden.



Handy-Sammelaktion zum Schutz von Bienen und Hummeln.



Baumpflanz-Aktion in Tschechien

AKTIONSTAGE NACHHALTIGKEIT

Mit einer Handy-Sammelaktion nahmen die Geis Gruppe an den Deutschen Aktionstagen Nachhaltigkeit teil. Über 250 Altgeräte der Mitarbeitenden wurden an den Naturschutzbund Deutschland (NABU) zur Wiederaufbereitung oder zum Recycling gespendet. Der Erlös wurde zum Schutz von Bienen und Hummeln eingesetzt.

BAUMPFLANZAKTION

Innerhalb der Geis Gruppe fanden unterschiedliche Baumpflanz-Aktionen statt. Alleine in Tschechien wurden 4.300 Bäume bei einer Aktion gepflanzt.



Sponsoring eines neuen Vereinstrikosatzes durch unsere Niederlassung in Kürnach.



Bienenschaukasten am Standort Gochsheim

TRIKOTSPONSORING

Wir kommen in dieser Saison ganz groß raus. Nämlich auf den Trikots der U7 Mannschaft des FC Zell. Die 14 Jungs im Alter von 5 bis 7 Jahren freuen sich riesig über den neuen, strahlend blauen Trikotsatz, den unsere Niederlassung in Kürnach gesponsert hat.

BIODIVERSITÄT BEI GEIS

Zusätzlich zu den Bienenvölkern am Standort Neu-Isenburg hat die Geis Gruppe nun auch summenden Freunde auf dem Firmengelände des Standorts in Gochsheim.

UMWELT + KLIMAPAKT BAYERN

Der Umwelt- und Klimapakt hat zum Ziel, Betriebe, Unternehmen und staatliche Einrichtungen für freiwillige Umweltleistungen zu motivieren. Wenn über das gesetzlich geforderte Maß an betrieblichem Umweltschutz Anstrengungen zu noch mehr Nachhaltigkeit unternommen werden, können alle Akteure und insbesondere die Umwelt profitieren. Als Mitglied des Umwelt- + Klimapakt Bayern setzt sich die Geis Gruppe für nachhaltiges und umweltverträgliches Wirtschaften und für den Erhalt unserer natürlichen Lebensgrundlagen ein.



©Bayerisches Staatsministerium für Umwelt und Verbraucherschutz

*Quelle: Bayerisches Staatsministerium für Umwelt und Verbraucherschutz



©Hessisches Ministerium für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz

UMWELTALLIANZ HESSEN

Die Umweltallianz Hessen ist eine freiwillige Vereinbarung zwischen der Hessischen Landesregierung, der hessischen Wirtschaft und den Kommunalen Spitzenverbänden. In der Selbstverpflichtung zur Umweltallianz Hessen bekennt sich die Geis Gruppe zu folgenden Grundsätzen:

- Nachhaltiges Handeln in Unternehmen
- Stärkung des Wirtschaftsstandortes Hessen
- Transparente Information der Öffentlichkeit
- Vertrauensvolle Zusammenarbeit der Partner



EINE WESENTLICHE NEUE GESETZLICHE ANFORDERUNG FÜR DIE GEIS GRUPPE IST DAS LIEFERKETTENSORGFALTSPFLICHTENGESETZ

Im Rahmen eines funktionsübergreifenden Projekts wurde die Vorbereitung auf das am 1. Januar 2023 in Deutschland in Kraft getretene Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) getroffen. Dies beinhaltet unter anderem auch eine Verknüpfung des Risikomanagements mit dem Lieferantenmanagement. So wurden etwa bei der Beauftragung von Subunternehmern für Transportleistungen, branchenspezifische menschenrechtliche Risiken wie die Angemessenheit der Entlohnung, das Recht auf Vereinigungsfreiheit sowie die Achtung der allgemeinen Arbeitsschutzrechte besonders berücksichtigt. Nur so kann die Nachhaltigkeit entlang der Lieferkette systematisch und rechtskonform umgesetzt werden. Die Anforderungen mit Blick auf ökologische sowie soziale Verantwortung und ethisches Geschäftsverhalten sind im Verhaltenskodex für Lieferanten formuliert.



19 POLITISCHE EINFLUSSNAHME

Die Geis Gruppe übt keinen politischen Einfluss auf Gesetzgebungsverfahren aus. Bei neuen Gesetzgebungsverfahren werden die Interessen des Unternehmens durch die entsprechenden Verbände vertreten.

Die Geis Gruppe übt keinen politischen Einfluss auf Gesetzgebungsverfahren aus. Bei neuen Gesetzgebungsverfahren werden die Interessen des Unternehmens durch die entsprechenden Verbände vertreten. Die Mitgliedschaften liegen jedoch weniger in der politischen Einflussnahme, sondern sind vielmehr durch die Nutzung konkreter Serviceleistungen wie der Beratung, dem Rechtsbeistand und der Vernetzung begründet.

Es liegen Mitglieds- und Partnerschaften vor allem in branchenspezifischen Verbänden und Vereinigungen, in den Industrie- und Handelskammern der jeweiligen

Niederlassungen und des jeweiligen Standortes sowie in regionalen Wirtschaftsfördervereinen vor.



Die Geis Gruppe ist in keiner Organisation politisch aktiv und leistet keinerlei finanzielle Spenden oder Sachzuwendungen an politische Parteien oder Institutionen.

DIE GEIS GRUPPE IST IN FOLGENDEN ORGANISATIONEN MITGLIED:

FÖRDERKREIS UMWELT
UNTERFRANKEN E. V.



BVL - BUNDESVEREINIGUNG
LOGISTIK E. V.



DSLVL - BUNDESVERBAND
SPEDITION UND LOGISTIK E.V.



LBS - LANDESVERBAND
BAYERISCHER SPEDITEURE E.V.



INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMER (IHK)
IN DEN REGIONEN DER ANSÄSSIGEN BETRIEBSSTÄTTEN

ASSOCIATION OF FORWARDING AND
LOGISTICS OF THE CZECH REPUBLIC

DEUTSCH-TSCHECHISCHE INDUST-
RIE- UND HANDELSKAMMER

ASSOCIATION OF LOGISTICS AND FREIGHT
FORWARDING OF THE SLOVAK REPUBLIC

POLISH INTERNATIONAL FREIGHT FOR-
WARDERS ASSOCIATION

DEUTSCH-POLNISCHE INDUSTRIE-
UND HANDELSKAMMER



**20 GESETZES- UND
RICHTLINIENKONFORMES
VERHALTEN**

Die Geis Gruppe verpflichtet sich, alle für das Unternehmen zutreffenden Gesetze, Vorschriften, Verordnungen und behördlichen Vorgaben einzuhalten.



EINHALTUNG VON GESETZEN UND RICHTLINIEN

Die Geis Gruppe verpflichtet sich, alle für das Unternehmen zutreffenden Gesetze, Vorschriften, Verordnungen und behördlichen Vorgaben, etc. einzuhalten. Rechtssicherheit und -konformität sind nur gegeben, wenn alle relevanten Gesetze, bindenden Verpflichtungen und Verordnungen bekannt sind und im gesamten Unternehmen umgesetzt werden.

Die Verantwortung liegt grundsätzlich beim Unternehmer bzw. seinem gesetzlichen Vertreter und wird durch die „Übertragung der Unternehmerpflichten“ an die Führungskräfte delegiert. Die Unternehmerpflichten als Gesamtheit können nur auf die Führungsebenen bis zur Bereichs-, Niederlassungs- oder Standortleitung übertragen werden. Die betroffenen Führungskräfte haben die Aufgabe, die Rechtskonformität in ihrem Verantwortungsbereich eigenverantwortlich sicherzustellen, sich proaktiv über die relevanten Rechtsvorgaben und deren Änderungen zu informieren und für deren Bekanntgabe und Umsetzung im Verantwortungsbereich zu sorgen.

Zur Unterstützung der Geschäftsleitung und der Führungskräfte sind Tools etabliert, die eine Übersicht geben, welche gesetzlichen Anforderungen im jeweiligen Verantwortungsbereich bestehen.



MINDESTLOHN UND ARBEITSZEIT

Die Einhaltung der nationalen Mindestlohnstandards wird innerhalb der Geis Gruppe durch alle zuständigen Stellen unter der Kontrolle der Lohn- & Gehaltsabteilungen sichergestellt. Die Gesetze verlangen, dass die Geis Gruppe sich vor Auftragserteilung bei ihren Auftragnehmer:innen rückversichert, dass auch für die, bei den für Geis erbrachten Leistungen, eingesetzten Mitarbeitenden der landesspezifische Mindestlohn eingehalten wird. Die Einhaltung der Anforderungen zur maximalen werktäglichen Arbeitszeit und arbeitsfreien Zeit werden über die Arbeitszeiterfassung überwacht.

Die Einhaltung der Lenkzeiten (z. B. nach Fahrpersonalverordnung / Verordnung (EG) Nr. 561/2006) erfolgt durch konsequente Analyse der Fahrerkarten- und Tachodaten des Fahrpersonals in einer separaten Software-Lösung an allen Niederlassungen mit eigenem Fuhrpark.



DATENSCHUTZ

Zur Einhaltung des Datenschutzes wurden zahlreiche Maßnahmen getroffen, um die Einhaltung der Datenschutz-Regularien zu gewährleisten (z. B. für die Organisationen in der europäischen Union DSGVO bzw. in der Schweiz Datenschutzgesetz [nDSG oder DSG]). Die Geis Gruppe hat Datenschutz-Beauftragte in den Organisationseinheiten benannt, die die Beratungs- und Überwachungsaufgaben gemäß der zutreffenden Regularien wahrnehmen. Zur Unterstützung sind Datenschutz-Manager:innen ausgebildet, die in den einzelnen Standorten und Niederlassungen sicherstellen sollen, dass die Datenschutz-Anforderungen eingehalten werden. Die Regelungen werden den Mitarbeitenden regelmäßig geschult.



COMPLIANCE

Das Thema Compliance liegt in der Geis Gruppe in den zentralen Fachabteilungen. Jedes Rechtsgebiet wird von einem zuständigen Firmen-Bereich bzw. einer Abteilung oder Person betreut.

Die Compliance-Ziele im Unternehmen werden im Kriterium 3 beschrieben.

Da im Jahr 2022 keine Compliance- bzw. relevante Gesetzesverstöße bekannt wurden, wurden keine separaten Ziele definiert.

ÜBERSICHT DER GRI-INDIKATOREN

In dieser DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“ Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2016, sofern in der Tabelle nicht anders vermerkt.

Bereich	DNK-Kriterien	GRI SRS Indikatoren	
STRATEGIE	1. Strategische Analyse und Maßnahmen		
	2. Wesentlichkeit		
	3. Ziele		
	4. Tiefe der Wertschöpfungskette		
	PROZESS-MANAGEMENT	5. Verantwortung	GRI SRS 102-16
		6. Regeln und Prozesse	
		7. Kontrolle	
		8. Anreizsysteme	GRI SRS 102-35 GRI SRS 102-38
		9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	GRI SRS 102-44
		10. Innovations- und Produktmanagement	G4-FS11
UMWELT	11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	GRI SRS 301-1	
	12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 302-1 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 GRI SRS 306-3 (2020)*	
	13. Klimarelevante Emissionen	GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5	
GESELLSCHAFT	14. Arbeitnehmerrechte	GRI SRS 403-4 (2018)	
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9 (2018)	
	16. Qualifizierung	GRI SRS 403-10 (2018) GRI SRS 404-1 GRI SRS 405-1 GRI SRS 406-1	
		17. Menschenrechte	GRI SRS 412-3 GRI SRS 412-1 GRI SRS 414-1 GRI SRS 414-2
		18. Gemeinwesen	GRI SRS 201-1
		19. Politische Einflussnahme	GRI SRS 415-1
		20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	GRI SRS 205-1 GRI SRS 205-3 GRI SRS 419-1

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

CODE OF CONDUCT – INTERNER UND EXTERNER VERHALTENSKODEX (SIEHE KRITERIUM 17, IN DEM BEREITS AUSFÜHRLICH BERICHTET WURDE).



SCHULUNG DER FÜHRUNGSKRÄFTE UND MITARBEITENDEN

Alle Führungskräfte und Mitarbeitende werden regelmäßig im Rahmen von Schulungen zu den internen Verhaltensstandards unterwiesen. Deren Kenntnisnahme ist persönlich auf einem Schulungsnachweis gegenzuzeichnen.

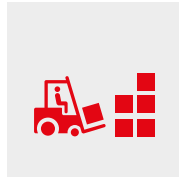




ROAD SERVICES



AIR + SEA SERVICES



LOGISTICS SERVICES



Global Logistics

HERAUSGEBER

Hans Geis GmbH + Co KG Internationale Spedition

Rudolf-Diesel-Ring 24, 97616 Bad Neustadt/Saale

Tel.: +49 (0) 9771 – 603 0

www.geis-group.com

Verantwortlich i.S.d.P.: Geschäftsführung der Geis Gruppe

Redaktion

Nachhaltigkeitsteam

E-Mail: sustainability@geis-group.de



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex
Berichtsjahr 2022



Wirtschaft &
Menschenrechte