

# CSR-NACHHALTIGKEITSBERICHT NACH DEN RICHTLINIEN DES DEUTSCHEN NACHHALTIGKEITS- KODEX ( DNK )

Dörffler & Schütz Transport + Logistik GmbH

Gottlieb Daimler Strasse 7

34123 Kassel

Bericht für 2019

► Allgemeine Informationen:

Unternehmensname: Dörffler & Schütz Transport + Logistik GmbH

Unternehmenswebsite: <http://www.doerffler-schuetz.de>

Anzahl Mitarbeiter: 49

Berichtsjahr: 2019

Berichtspflichtig im Sinne  
des CSR –Richtlinien –

Umsetzungsgesetzes: nein

Kontakt:

Herr Jens Dörffler

Gottlieb Daimler Strasse 7

34123 Kassel

0561 – 491744- 13

0561 – 491744- 15

[jens.doerffler@ds-logistics.de](mailto:jens.doerffler@ds-logistics.de)

## ▶ **Beschreibung des Geschäftsmodells (Gegenstand ; Produkte und Dienstleistungen)**

- ▶ Seit der Gründung im Jahr 2006 hat sich das Unternehmen Dörffler & Schütz Transport + Logistik GmbH von einem klassischen Spediteur zu einem auf europäischer Ebene agierendem Logistikunternehmen entwickelt. Das Unternehmen beschäftigt heute 49 Mitarbeiter und unterhält einen eigenen Fuhrpark sowie eine eigene Werkstatt. Es wird durch die Inhaber Torsten Schütz und Jens Dörffler inhabergeführt.
- ▶ Das Unternehmen plant, entwickelt und disponiert kundenspezifische Logistik – und Transportanforderungen in verschiedenen Branchen. Das Kerngeschäft bilden dabei Transporte für die Papier,- Automotive,- und Getränkeindustrie. Just in Time sowie Just in Sequenz Transporte werden konzeptionell auf die Bedürfnisse des Kunden abgestimmt. Logistikprojekte im Sinne der Nachhaltigkeit in der Wertschöpfungskette bilden ein weiteres Tätigkeitsfeld des Unternehmens. Hier sehen wir für die Zukunft die größten Potentiale für eine engere Kundenbindung und ein nachhaltigeres Wirtschaften. Projekte, die Transportwege reduzieren, Laufzeiten optimieren, die CO<sup>2</sup> Bilanz verbessern und einen ökonomischen, ökologischen als auch sozialen Vorteil für alle Stakeholder bieten, wurden bereits in 2019 umgesetzt und bilden auch für die Zukunft ein Portfolio des Unternehmens.
- ▶ Die Inbetriebnahme der Werkstatt für den eigenen Fuhrpark als auch für Dritte verschafft dem Unternehmen eine höhere Flexibilität als auch Qualität für den eigenen Fuhrpark. Die Möglichkeit, auch für Dritte diese Dienstleistung anbieten zu können, eröffnet ein weiteres Geschäftsfeld der Dörffler & Schütz Transport + Logistik GmbH.
- ▶ In den vergangenen Jahren konnten wir durch Gewinnung von Neugeschäften unsere Transportabläufe optimieren und weitere Arbeitsplätze schaffen. Um unserer Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitern und den Anforderungen unserer Kunden langfristig gerecht zu werden, wurde im Jahr 2019 ein neues Logistikgelände sowie ein Bürotrakt in Kassel errichtet, welches den höchsten Anforderungen gerecht wird. Eine nachhaltige Energieversorgung, energiesparende Betriebsmittel sowie optimale Arbeitsbedingungen bildeten in der Planung und Umsetzung dabei eine entscheidende Rolle.

## ▶ **Analyse und strategische Maßnahmen**

### ▶ Nachhaltigkeitsstrategie

- ▶ Das Unternehmen hat grundsätzlich das Ziel erfolgreich zu wirtschaften und damit sichere Arbeitsplätze zu schaffen und zu bewahren. Wirtschaftlicher Erfolg allein ist jedoch nicht ausschließlich der Faktor, der die Identität des Unternehmens ausmacht. Wir richten unser Tun und Handeln nach dem „drei Säulen Prinzip“ der Corporate Social Responsibility (CSR) aus. Wirtschaftlicher Erfolg bedingt nach unserer Unternehmensphilosophie, welcher im betrieblichen Code of Conduct manifestiert ist, ebenso das Handeln nach ökologischen als auch sozialen Grundprinzipien. Als Logistikdienstleister ist es unser Ziel, im Rahmen unserer Möglichkeiten, unserer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht zu werden, das Verantwortungsbewusstsein jedes Einzelnen zu stärken, ökologisch sinnvolle und nachhaltige Wege zu gehen und die soziale Kompetenz im Unternehmen sowie der Gesellschaft zu fördern.

### ▶ Arbeits-und Gesundheitsschutz

- ▶ Der Arbeits-und Gesundheitsschutz für unsere Mitarbeiter als auch aller anderen Stakeholder hat für uns oberste Priorität. Aus diesem Grund haben wir uns dafür entschieden, ein Arbeits-und Gesundheitsmanagement einzuführen. Hierzu werden Mitarbeiter, in allen des Unternehmens betreffenden Geschäftsfeldern, geschult und weitergebildet. In dem Arbeitssicherheitsausschuss wurde zudem zusätzlich ein extern beratendes Unternehmen berufen, welches mit seiner zusätzlichen fachlichen Kompetenz Anregungen zu Verbesserungen gibt. Entsprechende ärztliche Vorsorgen werden unseren Mitarbeitern zusätzlich angeboten. Die Zertifizierung nach DIN ISO 45001 wird in 2020 vollzogen. Wiedereingliederungsmaßnahmen, ergonomische Arbeitsplätze sowie unfallverhütende Arbeitsmittel werden jedem Mitarbeiter zur Verfügung gestellt.

### ▶ Mitarbeiter/Work-Life-Balance/ Qualität

- ▶ Die Mitarbeiter sind das wichtigste Kapital des Unternehmens. Daher steht die Gesundheit und die Sicherheit eines jeden Einzelnen für uns an höchster Stelle. Die bedingt nicht nur die Richtlinien des Arbeits-und Gesundheitsschutzes einzuhalten, sondern auch ein positives und freundliches Arbeitsumfeld zu schaffen. Dies erreichen wir durch flexible Arbeitszeitmodelle, qualifizierte Fortbildungen, betriebliche Altersvorsorgen, wöchentliche Teambesprechungen sowie nicht zuletzt die Möglichkeit Verbesserungen vorzuschlagen und umzusetzen. Durch eine offene Unternehmenskultur pflegen wir ein familiäres Umfeld. Durch die Einrichtung von Home Office Arbeitsplätzen fördern wir die Flexibilität jedes Mitarbeiters soweit dies dem Tätigkeitsfeld entsprechend möglich ist. Somit lassen sich Beruf und Familie besser vereinbaren. Das Ergebnis der betrieblichen Maßnahmen sind niedrigere Krankenstände sowie hochmotivierte und qualifizierte Mitarbeiter, die dadurch den Erfolg des Unternehmens wesentlich beeinflussen. Die Kombination aus Work-Life-Balance und Qualität bedingt ein nachhaltiges Wirtschaften des Unternehmens.

▶ Kunden

- ▶ Wir verstehen die Beziehung zu unseren Kunden als eine Partnerschaft. Hier sehen wir uns in der Verpflichtung zum Erfolg unserer Kunden beizutragen und daraus resultierend den Erfolg des eigenen Unternehmens zu sichern. Dies erreichen wir durch die Bewertung nach den „SWOT“ ( Stärken, Schwächen, Chancen, Risiken), sowie durch die Qualifizierung unserer Mitarbeiter.

▶ Transportsicherheit

- ▶ Rahmenverträge mit Fahrzeugherstellern sowie Reifennotdiensten als auch die eigene Werkstatt des Unternehmens stellen maximale Sicherheit für die Transporte und die Lieferketten sicher. Zusätzlich verfügen alle Fahrer über ein Handbuch, in welchem Notpläne und Ansprechpartner hinterlegt sind. Entsprechende Notfallpläne sind ebenfalls für alle Unternehmensbereiche angefertigt und dem geschulten Personal ausgehändigt.

▶ Qualität

- ▶ Die Qualität unserer Dienstleistungen ist ein wesentlicher Bestandteil unseres eigenen Anspruchs sowie der Kundenbeziehung. Aus diesem Grund ist das Unternehmen Dörffler & Schütz Transport + Logistik GmbH bereits seit Jahren nach DIN ISO 9001 sowie DIN ISO 14001 zertifiziert. Wir definieren unsere Qualität jedoch auch noch weitergehend und haben den Anspruch uns immer weiter zu verbessern. Diesbezüglich werden die Mitarbeiter in einem ständigen Verbesserungsprozess geschult, alternative Transportmittel werden bewertet, sowie die gesamten betrieblichen Abläufe hinterfragt. Unter Qualität verstehen wir jedoch auch einen Verbesserungsprozess all unserer Stakeholder gemeinsam mit uns. Dies erreichen wir durch einen anhaltenden Dialog.

▶ Umwelt/Umweltschutz/Klimaschutz

- ▶ Umweltschutz und Nachhaltigkeit sind ein zentrales Anliegen unseres Unternehmens. Diesbezüglich sind wir zertifiziert nach DIN ISO 14001. Gerade in unserer Branche ist es wichtig langfristig alternative Transportkonzepte zu planen. Daher hat sich Dörffler & Schütz dazu entschlossen, LNG LKW in die Flotte aufzunehmen. Ziel ist es, bis 2025 mit Co<sup>2</sup> - neutralen Fahrzeugen die Waren unserer Kunden zu transportieren. Im Zuge des Neubaus wurde eine E- Ladestation errichtet, an denen die Mitarbeiter kostenlos ihr E – Fahrzeug laden können. In allen Geschäftszweigen wurden, soweit als möglich, die Arbeitsabläufe digitalisiert. Ziel ist es, bis 2023 komplett papierlos zu arbeiten. Im Einkauf gilt die Direktive, Produkte aus nachhaltiger Produktion einzukaufen. Zur Vermeidung und Entsorgung von Müll wurde ein Abfall- und Recyclingbeauftragter benannt, der die internen Abläufe regelmäßig kontrolliert und gemeinsam mit der Geschäftsleitung bewertet. Unser Leitfaden lautet: Think Green, Act Green!

▶ Gesellschaft

- ▶ Wir als Dörffler & Schütz Transport und Logistik GmbH sind uns unserer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst und verfolgen das Ziel, positiv nach unseren Möglichkeiten auf diese einzuwirken. In diesem Kontext fördern wir mit finanziellen als auch materiellen Spenden Schulen in unserer Umgebung, die Jugendabteilung eines Eishockeyvereins sowie einen Kindergarten. Unser Engagement verstehen wir aber nicht nur finanzieller Natur. Vielmehr ist es uns auch wichtig aufzuzeigen, dass Umweltbewusstsein, eine offene Kultur und soziales Engagement Eckpfeiler unserer Gesellschaft sind. Diesbezüglich setzt sich das Unternehmen beispielsweise für die Integration von Geflüchteten ein und mietete diesbezüglich eine Sporthalle, in der wir eine Begegnung mit der Bevölkerung im sportlichen Umfeld schaffen konnten.

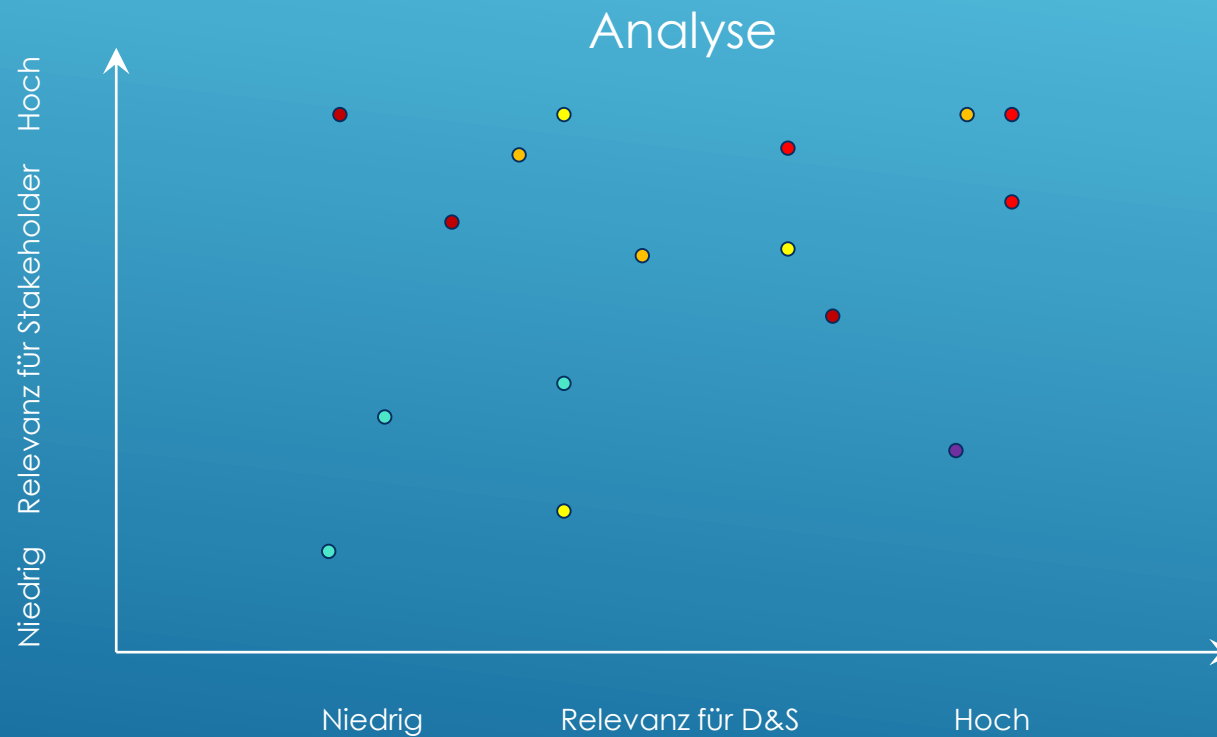
## ▶ Wesentlichkeit

▶ Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

▶ Wesentlich für die Analyse der Geschäftstätigkeit in Bezug auf Nachhaltigkeit ist die Betrachtung und das Zusammenspiel des Unternehmens und den damit verbundenen Stakeholdern. Diese stehen auf verschiedensten Grundlagen zu unserem Unternehmen. Zu den wichtigsten Stakeholdern zählen wir unsere Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten als auch Banken und Behörden. Hier liegt es in der Natur der Dinge, dass wir mit einigen Stakeholdern in direktem persönlichem Kontakt stehen, mit anderen hingegen nur telefonisch oder online. Trotz dieser Tatsache ist es uns wichtig, alle relevanten Meinungen und Anregungen unserer Stakeholder in unsere Entscheidungsprozesse mit einzubinden. Hierbei bewerten wir die Themen und Bedeutungen anhand der Stakeholderanalyse. Z.B. müssen Bedürfnisse unserer Kunden erkannt und nach Möglichkeit umgesetzt werden. Auf dieser Grundlage können wir bestehende Geschäfte sichern und ggf. ausbauen. Optimal ist es dem Kunden zusätzliche Bedürfnisse aufzuzeigen, die er ggf. noch nicht erkannt hat. Dies erreichen wir in Gesprächen, zu denen unsere qualifizierten Mitarbeiter mit eingebunden werden. Wir versuchen durch die Erstellung einer „Road Map“ für den Kunden Wege zu definieren, welche im optimalen Fall Überschneidungen beider projektbezogener Eco Systeme aufzeigen. Hierbei ist es wichtig, alle Relevanten Themen zu erfassen und aufzuzeigen. Beispielsweise können wir als Logistiker eine Belastung der Umwelt nicht ganz ausschließen oder Projekte durchführen, welche die Gesundheit der Mitarbeiter belastet oder eine Gefahr für die Gesellschaft darstellt. Auf der anderen Seite zeigen wir jedoch im Focus die positiven Aspekte auf, welche sich aus der Analyse ergeben. Ein weiteres Beispiel ist das Verhältnis zu unseren Lieferanten. Diese sollten wissen, dass wir im Einkauf stark darauf achten, nachhaltige Produkte einzukaufen. Um eine Entscheidung im Geschäft treffen zu können, ist eine Wesentlichkeitsanalyse wichtig. Hieraus geht hervor, welche Stakeholder für den Entscheidungsprozess eine gewichtigere Rolle spielen.

▶ Wir unterscheiden nach 6 Stakeholdern:

- ▶ 1. Mitarbeiter / Arbeit und Soziales
- ▶ 2. Kunden
- ▶ 3. Lieferanten
- ▶ 4. Banken
- ▶ 5. Energie und Umwelt
- ▶ 6. Gesellschaft



## ▶ Ziele

- ▶ Das Unternehmen Dörffler & Schütz Transport + Logistik GmbH verfolgt das Ziel, langfristig im Sinne der Nachhaltigkeit in den Bereichen Ökologie, Arbeitsbedingungen und Menschenrechte sowie Soziales eine ständige Verbesserung anzustreben.
- ▶ Hierzu werden in einem festen Turnus interne Audits sowie Abteilungsmeetings durchgeführt, sowie Treffen mit den Stakeholdern abgehalten. Die Ergebnisse der Meetings werden zusammengefasst und der Geschäftsleitung vorgelegt. Aktuell verfolgt das Unternehmen folgende Ziele:
  - ▶ 1. Reduzierung des Kraftstoffverbrauches um 1,5 l / 100 km
  - ▶ 2. Reduzierung des Co<sup>2</sup>- Ausstoßes um 5 % in 2020
  - ▶ 3. Erweiterte Digitalisierung zur Vermeidung von Papierverbrauch
  - ▶ 4. Ausweitung der Homeoffice Arbeitsplätze
  - ▶ 5. Erneuerung des Fuhrparkes auf LNG Antrieb bis 2025
  - ▶ 6. Minimierung der Schadensquote auf unter 1 %
  - ▶ 7. Erhöhung der POD Quote auf 99,8 %
  - ▶ 8. Ertragssteigerung durch Optimierung der Transportabläufe
  - ▶ 9. Weiterhin die Unfallquote im Betrieb bei 0 % halten.
- ▶ Wie erreichen wir das ?
  - ▶ Die Reduzierung des Kraftstoffverbrauches erreichen wir zum Einen durch aktuelle Fahrertrainings und zum Anderen durch Optimierung der Transportrouten. Diese werden in 2020 nicht mehr durch den Fahrer allein, sondern auch von den Disponenten unter Berücksichtigung geographischer Gegebenheiten geplant. Zusätzlich wird der Anteil an Leerfahrten reduziert. Somit erreichen wir auch eine Reduzierung des Co<sup>2</sup> Ausstoßes. Durch die Verknüpfung des Boardsystems Webfleet ist es uns möglich, tagesaktuell die Kraftstoffverbräuche und den Co<sup>2</sup> - Ausstoß zu messen. Eine aussagefähige Auswertung erfolgt in 2020 jeweils 1x im Quartal durch den Fuhrparkleiter und wird der GF vorgestellt. Durch die Anschaffung eines ersten LNG LKW in 2020 erreichen wir eine zusätzliche Co<sup>2</sup> Entlastung, die bis 2025 zu 100 % neutral abgewickelt werden soll.
  - ▶ Durch Anschaffung einer neuen EDV sowie der Ausweitung der Speicherkapazitäten wird der Rechnungsversand im Ein- wie Ausgang digitalisiert. Somit sinkt der Papierverbrauch. Der Verbrauch wird innerhalb des internen Audits überprüft. Weiterhin ist darauf zu achten, dass bestelltes Papier aus recyceltem Papier stammt.
  - ▶ Es werden zusätzliche Laptops angeschafft und mit der Firmensoftware ausgestattet. Somit erhalten die Mitarbeiter eine höher Flexibilität.
  - ▶ Die Mitarbeiter werden zusätzliche Schulungen erhalten, wie die Waren unserer Kunden zu behandeln sind. Die POD Quote werden wir durch eine Anbindung der Speditionsoftware an unser GPS System weiter optimieren. Die Bewertung erfolgt monatlich durch interne wie externe Stakeholder.
  - ▶ Die Disposition wird zukünftig durch ein automatisiertes Dispositionstool unterstützt. Dieses schlägt unter Berücksichtigung aller relevanten Daten das optimale Fahrzeug mit der optimalen Route vor. Somit vermeiden wir unnötige Leerkilometer und Kraftstoffverbrauch sowie Co<sup>2</sup> Ausstoß. Eine Auswertung erfolgt monatlich anhand der BWA bezogen auf den Fuhrpark durch die GF.
  - ▶ Unsere innerbetriebliche Unfallquote lag in 2019 bei 0 %. Ziel ist es, diese beizubehalten. Durch den Betrieb der neuen Werkstatt ergaben sich neue Risiken. Entsprechende Schulungen sollen zur Vorbeugung und Vermeidung von Unfällen beitragen. Diesbezüglich werden wir uns im 1. Quartal 2020 nach DIN ISO 45001 zertifizieren lassen.

## ▶ Wertschöpfungskette

- ▶ Als mittelständisches Speditionsunternehmen versuchen wir nach unseren Möglichkeiten, die Wertschöpfungskette von Scope 1 bis 3 in unserer Beschaffung zu berücksichtigen. Stakeholder ( z.B. Lieferanten ) werden nach unseren Möglichkeiten auf Ihre Nachhaltigkeit überprüft. Uns es wichtig, Produkte und Dienstleistungen auch auf der Basis des Carbon Footprint zu bewerten. Dies ist uns in der Regel jedoch nur anhand von Zertifikaten des Lieferanten möglich. Diese sind grundsätzlich zu bevorzugen.
- ▶ Was können wir tun ?
- ▶ Jeder einzelne Mitarbeiter legt seinem Handeln dem Nachhaltigkeitsgedanken zu Grunde. So weit es möglich ist, werden Ressourcen geschont. Wo dies nicht möglich ist, werden Produkte dem Recyclingkreislauf wieder zugeführt. Eigens hierfür wurden Behälter zur Entsorgung auf dem Gelände aufgestellt, in denen nach Papier/Pappe, Metallen, Verpackungen und Restmüll getrennt wird. Im Bereich des Fuhrparks werden Teile, wenn diese reparabel sind, nicht erneuert, sondern wieder in einen funktionstüchtigen und einwandfreien Zustand versetzt. Somit tragen wir im Betrieb als auch als Einzelpersonen zu einer nachhaltigen Philosophie bei und unser eigener Co<sup>2</sup> Fußabdruck wird dadurch kleiner.



# Prozessmanagement

Wer ist verantwortlich für Nachhaltigkeit im Unternehmen?

Das Unternehmen Dörffler & Schütz Transport + Logistik GmbH lebt eine offene Kultur. Nach unserer Auffassung ist jeder Einzelne verantwortlich nachhaltig zu handeln. Zu diesem Zweck werden Schulungen durchgeführt, wie jeder Einzelne dazu beitragen kann die Unternehmensziele in Bezug auf Ökonomie, Ökologie und Soziales Engagement zu erreichen. Die Fachbereichsleiter stellen in regelmäßigen Meetings die Erfüllungsquoten, Probleme und Verbesserungen der Geschäftsleitung und dem Qualitätsmanagement vor. Die Überprüfung des Sachstandes erfolgt regelmäßig gemäß DIN ISO 9001 und DIN ISO 14001 in internen sowie turnusgemäß hilfsweise in externen Audits. Zukünftig werden wir für den Bereich CSR DIN ISO 26000 als Maßstab heranziehen. Hierbei richten wir uns nach den Vorgaben des DNK und in Teilen des SDG´s (Sustainable Development Goals).

Letztere wenden wir jedoch nur teilweise an, begründet durch unsere Unternehmensgröße und unser Tätigkeitsfeld, welches sich im Kern auf Deutschland bezieht.

Entsprechende Kernthemen sind mit Verantwortlichkeiten den Mitarbeitern zugeordnet.

Hierzu zählen unter anderem der Abfallbeauftragte, der Arbeits- und Gesundheitsschutzbeauftragte, der Sozialbeauftragte, die Ersthelfer, die Brandschutzhelfer sowie die Arbeitsschützer und die Nachhaltigkeitsbeauftragten. Diese Personen sind im Betrieb jederzeit für alle Mitarbeiter ansprechbar. Insoweit kein akuter Handlungsbedarf besteht, erstatten die beauftragten Personen turnusgemäß der Geschäftsführung Bericht.

## Regeln und Prozesse

Den Maßstab, den wir an unser Unternehmen anlegen, wenden wir gleichlautend bei unseren Stakeholdern an. Wir erwarten von diesen, dass Sie sich unserem Code of Conduct und unserem Nachhaltigkeitsmanagement verpflichtend annehmen. In unserem Handbuch ist unsere Firmenphilosophie nochmals eingehend beschrieben. Zur Bewertung unserer externen Stakeholder legen wir diese Richtlinien zu Grunde. Alle entsprechenden Parteien werden diesbezüglich bewertet und in drei Kategorien eingeteilt: A, B oder C Lieferant. Im Grundsatz ist ein A Lieferant zu bevorzugen. Sollte dieser nicht liefern oder seine Dienstleistung verbringen können, wird der B Lieferant herangezogen. Der C Lieferant bedarf der Freigabe des Managements und ist nur in Ausnahmefällen einzusetzen.

Die Bewertungen der Lieferanten erfolgen durch die Fachabteilungen im Abstand von 4 Monaten. Jede Fachabteilung hat dazu eigens entsprechende Dokumente, die anhand der vorliegenden Arbeitsanweisungen erstellt werden. Die gesammelten Daten werden ebenfalls nach 4 Monaten dem Qualitätsmanagement zur Verfügung gestellt. Als Grundlage dienen die DIN ISO 9001 / DIN ISO 14001 / DIN ISO 26000 sowie unser Code of Conduct.


▶ Kontrolle

- ▶ Zur Kontrolle unserer eigenen gesteckten Ziele nutzen wir auf unseren Betrieb zugeschnittene Messeinrichtungen nach DNK. Diese Auswertungen erfolgen in verschiedenen Abständen, mindestens jedoch 2x jährlich. Auf Basis dieser Daten können wir ableiten, in wieweit die Vorgaben und Ziele erreicht oder ggf. verfehlt wurden.
- ▶ Für den Berichtszeitraum in 2019 können wir ein positives Feedback ziehen. Anhand der Auswertungen wurde klar, dass wir unsere Ziele erreicht haben. Durch den Neubau der Speditionsanlage und der Inbetriebnahme der Werkstatt ergaben sich in manchen Fällen ( z.B. Abfall ) größere Mengen, jedoch in Bezug auf Unternehmensgröße und Tätigkeitsfelder sank der Anteil Prozentual trotzdem um 5 %. Sehr Positiv ist festzustellen, dass trotz einer Vergrößerung unserer Büroflächen um 130% sowie einer Vergrößerung des Geländes um 500% im Vergleich zum Mietobjekt schon jetzt eine Senkung der Verbräuche um 40% festzustellen ist. Das liegt an der Niedrigenergiebauweise des Gebäudes sowie der Nutzung von LED Technik, dem Einsatz von wassersparenden Toiletten, einer neuen EDV auf höchstem Niveau usw.
- ▶ Weiterhin ist bemerkenswert, dass die Mitarbeiterzufriedenheit mit dem Umzug auf das neue Gelände stark gestiegen ist.

▶ Zur Bemessung der Verbräuche legen wir folgende Einheiten fest:

- |                   |                    |                     |                    |
|-------------------|--------------------|---------------------|--------------------|
| ▶ Gas             | in kg              | Papier              | in Blatt           |
| ▶ Strom           | in kw/h            | Eisen/Metall        | in t               |
| ▶ Co <sup>2</sup> | in kg              | Verpackungen        | in Sack            |
| ▶ Wasser          | in m <sup>3</sup>  | Altpapier           | in m <sup>3</sup>  |
| ▶ Diesel          | in l               | Krankenquote        | in Tagen           |
| ▶ Reklamationen   | in %               | Erfüllungsgrate     | in %               |
| ▶ Mitarbeiter-    |                    |                     |                    |
| ▶ zufriedenheit   | in Quote ( 1- 10 ) | Kundenzufriedenheit | in Quote ( 1 -10 ) |

## ▶ Leistungsindikatoren

- ▶ Beschreibung der Unternehmenskultur, Normen und Leistungsstandards
  
  - ▶ Dörffler & Schütz Transport + Logistik GmbH versteht sich als Dienstleister. Dabei unterscheiden wir nicht in welcher Form oder für wen wir eine Dienstleistung anbieten. Als zukunftsorientiertes Unternehmen sehen wir uns verpflichtet, einen Dienst an der Gesellschaft, am Kunden, dem Mitarbeiter, der Gesellschaft, der Umwelt, des Unternehmens und an jedem Einzelnen zu leisten. Durch diese Philosophie erreichen wir als Ganzes ein Höchstmaß an Zufriedenheit aller Stakeholder. Unser Bestreben ist es, diesen Grundsatz zu leben und kontinuierlich zu verbessern. Messbar wird dies im Einzelnen durch z.B. durch die Mitarbeiter- und Kundenzufriedenheit, die Krankenquote und nicht zuletzt durch die Personalfluktuation, um nur einige Beispiele zu nennen. Weiterhin stellen wir fest, dass der Anteil an Initiativbewerbungen um 20% gestiegen ist, was ebenfalls ein Resultat unserer Firmenkultur ist.
- 

## ► Anreizsysteme und Ideenmanagement


Nachhaltigkeit bedeutet auch Mut und Aufgeschlossenheit gegenüber Neuem. Aus diesem Grund verfolgen wir das Ziel, das jeder Mitarbeiter, aber zum Teil auch externe Stakeholder, mit Ihren Ideen das Unternehmen weiter voranbringen. Diesbezüglich hat jeder Mitarbeiter die Möglichkeit, Verbesserungen vorzuschlagen und nach erfolgter Prüfung durch den fachlichen Vorgesetzten bei Freigabe auch umzusetzen. Dabei sieht das Unternehmen nicht nur den kurzfristigen wirtschaftlichen Erfolg sondern vielmehr die langfristige positive Entwicklung. Um die Bereitschaft und Umsetzung von Ideen zu fördern, haben wir viele unterschiedliche Anreizsysteme geschaffen, um jeden Einzelnen auch gerecht zu werden. Hierzu zählen wir z.B. Beteiligungen, Einmalprämien, Sachwerte oder auch ganz banal Freizeit. Als Unternehmen fördern und fordern wir die Bereitschaft zum Vorangehen, denn Stillstand ist gerade in der Transportwelt ein Rückschritt.

Beispiel: Fahrerprämie für Schadensfreiheit

Wettbewerb: Wer benötigt den wenigsten Kraftstoff im Monat

Allein der letzte Punkt hatte eine Ersparnis im Jahr 2019 von 3% zur Folge

## ▶ Leistungsindikatoren zur Vergütungspolitik

- ▶ Altersvorsorge: eine betriebliche Altersvorsorge wird jedem Mitarbeiter angeboten
  - ▶ Fortbildungen: Fortbildungen werden zu 100% von Dörffler & Schütz getragen
  - ▶ Prämien: Fahrer erhalten eine Prämie, wenn diese einen neuen Fahrer rekrutieren
  - ▶ Rückforderungen: Rückforderungen entstehen in der Regel nicht im Unternehmen
  - ▶ Abfindungen: Diese werden nach den gesetzlichen Vorschriften vergütet
  - ▶ Löhne / Gehälter: Das Unternehmen zahlt übertariflich
- 

## ▶ Umwelt

### ▶ Ressourcenmanagement

- ▶ Unsere Umweltziele sind in unserem Umweltmanagement nach DIN ISO 14001 definiert. Grundsätzlich werden alle Mitarbeiter regelmäßig unterwiesen, z.B. keine Papierverschwendung zu betreiben, keine Mails unnötig auszudrucken, keine Produkte einzukaufen, welche wir am Standort selbst erzeugen oder reparieren können. Bewegungsmelder auf den Fluren und den Toiletten sorgen für eine effiziente Nutzung von Strom. Im Einkauf gilt der Grundsatz, nachhaltig zu wirtschaften und z.B. LED Technik einzusetzen. Die Gelände- und Gebäudebeleuchtung wurde mit einer Tageszeitschaltuhr verbunden, welche sich nach dem Sonnenaufgang beziehungsweise -untergang richtet.
- ▶ Als großes Ziel ist die Reduzierung von Kraftstoff zu nennen. Hier gibt es in den nächsten Jahren viel zu tun. Einen ersten Schritt mit der Anschaffung eines LNG LKW wurde getan.
- ▶ Die weitere Optimierung der Transportwege und -mittel steht ebenfalls auf der Agenda.

▶ Klimarelevante Emissionen

- ▶ - Co<sup>2</sup> Ausstoß 1180072,80 kg / 2019
  - ▶ - gefahrene KM 22680000 km / 2019
  - ▶ - durchschnittlicher Verbrauch 26,6 L / 100 km
  - ▶ - Papierverbrauch 60000 Blatt
  - ▶ - Stromverbrauch 9701 kw/h
- ▶ Ziel ist es, diese Werte weiter zu senken in Bezug auf das neue Firmengelände.

## ► Gesellschaft

Das Unternehmen Dörffler & Schütz Transport + Logistik GmbH ist sich seiner gesellschaftlichen Verantwortung bewusst. Wir legen dazu 6 Grundrichtlinien fest, welche auch in unserem Code of Conduct allgemein verankert sind:

### 1. Arbeitsbedingungen und Arbeitnehmerrechte:

Wir achten grundsätzlich auf die gesetzlichen Regelungen:

Im Einzelnen bedeutet dies, dass wir als Unternehmen auf folgende Punkte großen Wert legen:

- Arbeitszeiten
- Pausenzeiten
- Schutz Minderjähriger
- Mutterschutz
- Zahlung von Überstunden
- Lohnfortzahlung im Krankheitsfall
- Urlaubsanspruch
- Schutz von Minderheiten

### 2. Chancengleichheit:

Als Dörffler & Schütz Transport + Logistik GmbH verpflichten wir uns für Chancengleichheit zu sorgen und keine Unterschiede zu machen in Bezug auf:

- Geschlecht: 31% des Personals ist weiblich, in Führungspositionen des Unternehmens ist der Anteil der Frauen bei 50%
- Herkunft und Religion: es werden keinerlei Unterschiede gemacht
- Behinderung: 3% der Belegschaft haben eine Behinderung bzw. Einschränkung
- Alter: Jüngere Mitarbeiter profitieren von der Erfahrung der älteren Mitarbeiter. Unser Unternehmen beschäftigt Personen von 16 – 67 Jahren
- Sexuelle Orientierung



▶ 3. Qualifizierung

- ▶ Qualifizierte und motivierte Mitarbeiter sind das Fundament unseres Unternehmens. Aus diesem Grund bilden wir nicht nur unsere Nachwuchskräfte seit über 10 Jahren aus, sondern bilden diese darüber hinaus in Fortbildungen weiter. Unsere Philosophie ist es, alle betriebsrelevanten Themen und Anforderungsprofile in bound zu lassen und die entsprechenden Inhalte durch Weiterbildung zu vermitteln.
- ▶ Somit bleibt das „know how“ in unserem Haus, wodurch wir fachkundig den bestmöglichen Service anbieten können.

▶ 4. Menschenrechte

- ▶ Wir respektieren und achten die Würde aller Menschen und legen all unserem Handeln als oberste Maxime der Einhaltung der Menschenrechte zu Grunde. Wir lehnen jegliche Art von Zwangsarbeit, Sklaverei, Kinderarbeit und menschenunwürdige Arbeitsbedingungen ab. Wir verurteilen die Ausgrenzung von Minderheiten und Verfolgung aufgrund sexueller, religiöser oder ethnischer Herkunft. Wir fördern und fordern die Meinungsfreiheit, die Versammlungsfreiheit sowie die freie Ausübung der Religion und der sexuellen Gesinnung. Gleichlautend erwarten wir von unseren Stakeholdern das gleiche Vorgehen. Alle Punkte zum Verhalten bezüglich der Menschenrechte sind in unserem Code of Conduct und in unserem Qualitätsmanagement fest verankert.

▶ 5. Gemeinwesen

- ▶ Als Unternehmen fühlen wir uns verpflichtet, einen positiven Beitrag zur Gesellschaft beizutragen. Diesen Grundsatz verfolgen wir vom ersten Tag an. Dabei liegt uns besonders die Förderung von Kindern am Herzen. Diesbezüglich wurde bereits die Juniorenmannschaft des ansässigen Eishockeyvereins mit Trikots versorgt, der Kindergarten in Habichtswald bekam neue Spielgeräte und die Grundschule in Habichtswald wurde in der präventiven Gewaltvorbeugung unterstützt, deren Einheiten durch Dörffler & Schütz finanziert wurden.
- ▶ Die Integration von geflüchteten Menschen liegt uns ebenso am Herzen. Aus diesem Grund haben wir uns speziell in der Flüchtlingskrise für die Betroffenen eingesetzt. Hierzu wurden Menschen mit Kleidung versorgt und ein Tag der Begegnung organisiert und finanziert.

▶ 6. Gesetzes – und richtlinienkonformes Verhalten / politische Einflussnahme

- ▶ Dörffler & Schütz Transport + Logistik GmbH verpflichtet sich, alle geltenden Gesetze und Richtlinien einzuhalten. Dies gilt für alle Länder, in denen das Unternehmen tätig ist. Dörffler & Schütz erwartet dies ebenfalls von seinen Stakeholdern. Alle Mitarbeiter sind aufgefordert, diesen Grundsatz einzuhalten und zu respektieren. Wir verurteilen Bestechlichkeit und Korruption, achten nationale und internationale Handelsverbote.
- ▶ Eine politische Einflussnahme erfolgt zu keinem Zeitpunkt.

- ▶ Kontaktaufnahme:
- ▶ Jens Dörffler
- ▶ Dörffler & Schütz Transport + Logistik GmbH
- ▶ Gottlieb Daimler Strasse 7
- ▶ 34123 Kassel
- ▶ [Jens.doerffler@ds-logistics.de](mailto:Jens.doerffler@ds-logistics.de)
- ▶ <https://doerffler-schuetz.de/ueber-uns/kontakt>

ANLAGE ( GLOSSAR ) ZUM DEUTSCHEN NACHHALTIGKEITSKODEX

[HTTPS://WWW.DEUTSCHER-NACHHALTIGKEITSKODEX.DE/DE-DE/HOME/SERVICES/GLOSSAR](https://www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/de-de/home/services/glossar)