



WIN-CHARTA NACHHALTIGKEITSBERICHT

2021

LGI LOGISTICS GROUP
INTERNATIONAL GMBH



Inhaltsverzeichnis

1. Über uns.....	1
2. Die WIN-Charta	2
3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement	3
4. Unsere Schwerpunktthemen	4
Leitsatz 2 – Mitarbeiterwohlbefinden: „Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeiter“	5
Leitsatz 6 – Produktverantwortung: „Wir übernehmen für unsere Leistungen und Produkte Verantwortung, indem wir den Wertschöpfungsprozess und den Produktzyklus auf ihre Nachhaltigkeit hin untersuchen und diesbezüglich Transparenz schaffen.“	8
Leitsatz 12 – Anreize zum Umdenken: „Wir setzen auf allen Unternehmensebenen Anreize zum Umdenken und zum Handeln und beziehen sowohl unsere Mitarbeiter als auch alle anderen Anspruchsgruppen in einen ständigen Prozess zur Steigerung der unternehmerischen Nachhaltigkeit ein.“	11
5. Weitere Aktivitäten.....	15
• Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange.....	15
Umweltbelange.....	18
Ökonomischer Mehrwert.....	19
Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption	22
Regionaler Mehrwert.....	24
6. Unser WIN!-Projekt	25
7. Kontaktinformationen	30
Ansprechpartner	30
Impressum	30

1. Über uns

UNTERNEHMENS DARSTELLUNG

Die LGI Logistics Group International GmbH (nachfolgend „LGI“ genannt) ist ein Anbieter für branchenspezifische Logistiklösungen. Wir arbeiten mit renommierten Kunden aus den Sparten Automotive, Electronics, Fashion & Lifestyle, Health Care und Industrial zusammen.

Zu unseren besonderen Leistungen in der Kontraktlogistik gehören Value Added Services wie Montage, Reparatur und Just in Sequence Belieferungen. LGI bietet außerdem Transportlösungen an, die die komplette Supply Chain unserer Kunden abdecken: Von der Beschaffung und Auslieferung der Ware, über die Installation vor Ort bis hin zu deren Rückholung und Wieder- oder Weiterverwertung.

Weiterhin setzt die LGI vermehrt auf Fulfillment Services im E-Commerce Bereich. Wir entwickeln und betreiben umfangreiche Dienstleistungen, wie zum Beispiel Order Management, Financial Services, Customer Care oder Content Management sowie den Betrieb kompletter Paket-Netzwerke zur direkten Endkundenbelieferung. 1995 aus HP entstanden, hat die LGI Gruppe heute mehr als 5.000 Beschäftigte an mehr als 45 Standorten in Europa, USA und Russland. Das Unternehmen gehört zu den führenden Kontraktlogistikern in Europa. LGI ist Teil der schwedischen Elanders Gruppe, einem globalen Anbieter für Supply Chain Management, Print & Packaging und E-Commerce.

KLINGT GUT? GEHT NOCH BESSER!

- Da unsere Wurzeln in der Industrie liegen, profitieren unsere Kunden gleichzeitig vom Prozess-Know-how eines Konzerns und dem pragmatischen Handlungsansatz des Mittelstands
- LGI-Services passen sich den Kundensystemen an – nicht umgekehrt
- Im Verbund unseres Mutterkonzerns Elanders bieten wir weltweit umfassende Logistikdienstleistungen und End2End-Supply-Chain-Lösungen
- Kurz gesagt: Wir halten unseren Kunden den Rücken frei, damit sich diese um Ihr Kerngeschäft kümmern können!

STILLSTAND? NICHT UNSER DING!

Unter den führenden Kontraktlogistikern in Europa zu sein ist großartig, uns aber noch lange nicht genug. Wir lieben die Herausforderung. Deshalb haken wir kontinuierlich nach, überarbeiten und verbessern unsere Prozessabläufe. So wachsen wir mit unseren Kunden und unsere Kunden mit uns.

WESENTLICHKEITSGRUNDSATZ

Mit diesem Bericht dokumentieren wir unsere Nachhaltigkeitsarbeit. Der Bericht folgt dem Wesentlichkeitsgrundsatz. Er enthält alle Informationen, die für das Verständnis der Nachhaltigkeitssituation unseres Unternehmens erforderlich sind und die wichtigen wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen unseres Unternehmens widerspiegeln.

2. Die WIN-Charta

BEKENNTNIS ZUR NACHHALTIGKEIT UND ZUR REGION

Mit der Unterzeichnung der WIN-Charta bekennen wir uns zu unserer ökonomischen, ökologischen und sozialen Verantwortung. Zudem identifizieren wir uns mit der Region, in der wir wirtschaften.

DIE 12 LEITSÄTZE DER WIN CHARTA

Die folgenden 12 Leitsätze beschreiben unser Nachhaltigkeitsverständnis.

Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

Leitsatz 01 – Menschen- und Arbeitnehmerrechte: *"Wir achten und schützen Menschen- und Arbeitnehmerrechte, sichern und fördern Chancengleichheit und verhindern jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung in all unseren unternehmerischen Prozessen."*

Leitsatz 02 – Mitarbeiterwohlbefinden: *"Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeiter."*

Leitsatz 03 – Anspruchsgruppen: *"Wir berücksichtigen und beachten bei Prozessen alle Anspruchsgruppen und deren Interessen."*

Umweltbelange

Leitsatz 04 – Ressourcen: *"Wir steigern die Ressourceneffizienz, erhöhen die Rohstoffproduktivität und verringern die Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen."*

Leitsatz 05 – Energie und Emissionen: *"Wir setzen erneuerbare Energien ein, steigern die Energieeffizienz und senken Treibhausgas-Emissionen zielkonform oder kompensieren sie klimaneutral."*

Leitsatz 06 – Produktverantwortung: *"Wir übernehmen für unsere Leistungen und Produkte Verantwortung, indem wir den Wertschöpfungsprozess und den Produktzyklus auf ihre Nachhaltigkeit hin untersuchen und diesbezüglich Transparenz schaffen."*

Ökonomischer Mehrwert

Leitsatz 07 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze: *"Wir stellen den langfristigen Unternehmenserfolg sicher und bieten Arbeitsplätze in der Region."*

Leitsatz 08 – Nachhaltige Innovationen: *"Wir fördern Innovationen für Produkte und Dienstleistungen, welche die Nachhaltigkeit steigern und das Innovationspotenzial der baden-württembergischen Wirtschaft unterstreichen."*

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

Leitsatz 09 – Finanzentscheidungen: *"Wir handeln im Geiste der Nachhaltigkeit vor allem auch im Kontext von Finanzentscheidungen."*

Leitsatz 10 – Anti-Korruption: *"Wir verhindern Korruption, decken sie auf und sanktionieren sie."*

Regionaler Mehrwert

Leitsatz 11 – Regionaler Mehrwert: *"Wir generieren einen Mehrwert für die Region, in der wir wirtschaften."*

Leitsatz 12 – Anreize zum Umdenken: *"Wir setzen auf allen Unternehmensebenen Anreize zum Umdenken und zum Handeln und beziehen sowohl unsere Mitarbeiter als auch alle anderen Anspruchsgruppen in einen ständigen Prozess zur Steigerung der unternehmerischen Nachhaltigkeit ein."*

ENGAGIERTE UNTERNEHMEN AUS BADEN-WÜRTTEMBERG

Ausführliche Informationen zur WIN-Charta und weiteren Unterzeichnern der WIN-Charta finden Sie auf <https://www.nachhaltigkeitsstrategie.de/wirtschaft/win-charta/win-charta-unternehmen>.

CHECKLISTE: UNSER NACHHALTIGKEITSENGAGEMENT

3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement

Charta-Unterzeichner seit: 22.04.2020

ÜBERSICHT: NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN IM UNTERNEHMEN

	SCHWER- PUNKTSETZUNG	QUALITATIVE DOKUMENTATION	QUANTITATIVE DOKUMENTATION
Leitsatz 1	☐	☐	☐
Leitsatz 2	☒	☒	☒
Leitsatz 3	☐	☐	☐
Leitsatz 4	☐	☐	☐
Leitsatz 5	☐	☐	☐
Leitsatz 6	☒	☒	☒
Leitsatz 7	☐	☐	☐
Leitsatz 8	☐	☐	☐
Leitsatz 9	☐	☐	☐
Leitsatz 10	☐	☐	☐
Leitsatz 11	☐	☐	☐
Leitsatz 12	☒	☒	☒

ES WURDEN FOLGENDE ZUSATZKAPITEL BEARBEITET:

Zusatzkapitel: Nichtfinanzielle Erklärung	☐
Zusatzkapitel: Klimaschutz	☐

NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN VOR ORT

Unterstütztes WIN!-Projekt: Waldweide im Naturpark Schönbuch

Schwerpunktbereich:

- ☒ Energie und Klima
- ☒ Ressourcen
- ☒ Bildung für nachhaltige Entwicklung
- ☐ Mobilität
- ☐ Integration

Art der Förderung:

- ☒ Finanziell
- ☐ Materiell
- ☐ Personell

Umfang der Förderung: 3.500,00 € (jährlich)

4. Unsere Schwerpunktt Themen

ÜBERBLICK ÜBER DIE GEWÄHLTEN SCHWERPUNKTE

- Leitsatz 2: Mitarbeiterwohlbefinden
- Leitsatz 6: Produktverantwortung
- Leitsatz 12: Anreize zum Umdenken

WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

Leitsatz 2:

„Mitarbeiterwohlbefinden“ – wieso ist dieser Schwerpunkt für uns besonders wichtig.

Mitarbeiterwohlbefinden ist für uns der Schlüssel zum Erfolg.

Die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter wirkt sich positiv auf die Leistung und die Ergebnisse der Arbeit aus. Zufriedene Mitarbeiter sind motivierter, kreativer und haben mehr Spaß an der Arbeit.

Durch gezielte Maßnahmen, zum Beispiel im Bereich Work-Life-Balance, stärken wir die Mitarbeiterbindung zum Unternehmen. So wird nicht nur einer möglichen Fluktuation entgegengewirkt und das gute Betriebsklima nachhaltig gepflegt, wir halten dadurch auch unsere Krankheitsquote niedrig, weil zufriedene und motivierte Mitarbeiter weniger Fehlzeiten aufweisen. Diese Punkte nehmen einen großen Stellenwert in der Unternehmensführung ein und sind ein wichtiger Faktor in der Nachhaltigkeitsarbeit der LGI.

Leitsatz 6:

Wir übernehmen für unsere Dienstleistungen Verantwortung, indem wir den Wertschöpfungsprozess und den Produktzyklus in Kooperation mit unseren Lieferanten auf ihre Nachhaltigkeit hin untersuchen und diesbezüglich Transparenz schaffen, weil wir uns bewusst sind, dass unsere Dienstleistungen auch außerhalb unserer betriebsinternen Prozesse einen ökologischen und sozialen Fußabdruck hinterlassen.

Indem wir unsere Lieferanten mit unserem Verhaltenskodex für Lieferanten verpflichten, Rechtsvorschriften und internationale Grundsätze einzuhalten, möchten wir unter anderem Risiken für Unterbrechungen in der Lieferkette oder Lieferverzögerungen minimieren. Durch Effizienzsteigerung können Kosten für Rohstoffe, Energie und Transport gesenkt und die Arbeitsproduktivität erhöht werden. Wir helfen unseren Kunden dabei ihrer Produktverantwortung gerecht zu werden.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Leitsatz 12:

„Anreize zum Umdenken“ – wieso ist dieser Schwerpunkt für uns besonders wichtig. Nachhaltigkeit ist nicht nur Sache von einzelnen Personen, einzelner Bereiche oder einzelner Firmen. Nachhaltigkeit geht uns alle an. Wir müssen als Gemeinschaft handeln, in der jedes Individuum seinen bestmöglichen Beitrag leistet. Nachhaltigkeit muss auf allen Organisations- und Lebensebenen stattfinden und darf nicht auf das eigene Unternehmen beschränkt bleiben, sondern muss Lieferanten und Kunden einbeziehen. Nachhaltigkeit heißt für uns auch, vorhandene und sinnvolle Technologien breiter einzusetzen, was gerade im Hinblick auf Digitalisierung riesige Chancen und Möglichkeiten bietet.

Leitsatz 2 – Mitarbeiterwohlbefinden: „Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeiter“.

ZIELSETZUNG

WO STEHEN WIR?

Die Sicherheit und die Gesundheit unserer Mitarbeiter stehen bei uns im Fokus. Wir möchten, dass die Kollegen und Kolleginnen gesund zur Arbeit kommen und wohlbehalten auch wieder nach Hause. Betriebliche Sicherheit wird bei uns großgeschrieben. Auch wenn wir seit Jahren weniger Unfälle verzeichnen als der BGHW-Durchschnitt, ist jeder Unfall ein Unfall zu viel. Regelmäßige Schulungen unserer Mitarbeiter und Führungskräfte, Einsatz moderner und sicherer Arbeitsmittel sowie regelmäßige Sicherheitsaudits sind für uns eine Selbstverständlichkeit. Schon heute bieten wir einer Vielzahl von Mitarbeitern in administrativen Arbeitsbereichen die Möglichkeit, regelmäßig im Home-Office zu arbeiten. Vertrauensarbeit in höher qualifizierten Funktionen erlaubt es, die Arbeitszeit flexibel zu gestalten.

Mit einer Frauenquote von über 20 % in Führungsfunktionen liegen wir weit über dem Schnitt vergleichbarer Unternehmen – und dies in einer männerdominierten Branche.

WIE WIR VERÄNDERUNGEN HERBEIFÜHREN WOLLEN

Im Rahmen unserer Unternehmensstrategie haben wir uns zum Ziel gesetzt, den Bereich EHS (Environment, Health & Safety) noch stärker zu fokussieren, um eine nachhaltige Reduzierung von Arbeitsunfällen zu erreichen. Die bereits heute im BGHW-Vergleich guten Unfallzahlen sollen durch weitere Schulungen, insbesondere im Rahmen von E-Learning Impulstrainings, regelmäßigen Begehungen unserer Werke durch das Topmanagement und Prozessumstellungen noch weiter reduziert werden.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Die Möglichkeit der Flexibilisierung der Arbeitszeiten werden wir vorantreiben. Bedingt durch das Coronavirus (COVID-19) und die dadurch geänderten Arbeitsbedingungen, insbesondere in unseren Verwaltungsbereichen, haben uns Home-Office und der wesentlich breitere Einsatz virtueller Kommunikationsmittel neue Wege der Zusammenarbeit aufgezeigt. Ohne Einbußen an Produktivität und Effizienz können wir die Belange des Unternehmens mit den Interessen der Mitarbeiter in Einklang bringen und damit die Work-Life Balance fördern.

In unseren operativen Abwicklungen werden wir an neuen, innovativen Arbeitszeitmodellen arbeiten, die auch unseren Logistikmitarbeitern eine größere Flexibilität bei der Erbringung ihrer Arbeitsleistung einräumen, ohne dass dadurch die Belange unserer Kunden beeinträchtigt werden.

Den aktuellen Frauenanteil in der Führungsmannschaft der LGI werden wir weiter ausbauen. Die Förderung junger Talente im Rahmen unserer LGI University ist hierfür das richtige Instrument. Bereits heute sind regelmäßig 50 % der Teilnehmer Frauen.

DARAN WOLLEN WIR UNS MESSEN

- Arbeitssicherheit – weitere jährliche Reduzierung der Arbeitsunfälle um mindestens 10 %, in jedem Fall weiterhin unterhalb des BGHW – Durchschnitts, Zielerreichung bis Ende des Jahres.
- Anteil des Home-Office um 10 % steigern – Zielerreichung in zwei Jahren.
- Unser Frauenanteil in Führungspositionen soll auch in zwei Jahren noch über 20 % liegen.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Arbeitssicherheit: EHS und Arbeitsunfälle sind Teil des täglichen Shopfloor Meetings der operativen Abteilungen und des wöchentlichen CEO Shopfloor Meetings geworden, Verstärkung der personellen Kapazitäten im Bereich EHS, Unfallanalysen werden ausgeweitet auf gruppenweite Relevanz, unsere neues Büroequipment ist ergonomisch optimiert z.B. durch höhenverstellbare Schreibtische.
Für Corona-Impfungen unserer Mitarbeiter, hat die LGI in 2021 ein HealthCare Mobil, in Form eines zum Impfzentrum umgebauten Actros GigaSpace angeschafft, das es erlaubt, Mitarbeitern direkt am Arbeitsplatz ein Impfangebot zu machen.
- Home-Office: Flächenoptimierung, Vereinbarung mit dem Betriebsrat über mobiles Arbeiten „Desk-Sharing“ im Büro, flächendeckende Ausrollung von MS Teams.
- Frauenanteil: die Neubesetzung von Geschäftsführerfunktionen in Tochterunternehmen wurden gezielt Frauen angesprochen, die Möglichkeit des mobilen Arbeitens und „Desk-Sharing“ ermöglicht es Frauen leichter Familie und Beruf zu vereinbaren.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Arbeitssicherheit: Hier muss berücksichtigt werden, dass aufgrund Corona erhebliche Schwankungen im Volumen und Arbeitsanfall entstanden sind. Rückstände mussten aufgearbeitet werden, Fluktuation bei Zeitarbeitnehmern.

Home-Office: Teilweise Beschaffungsmöglichkeiten von Laptops/IT-Equipment, dadurch kam es zu leichten Verzögerungen, teilweiser Wunsch der Mitarbeiter auf teilweises Arbeiten im Büro

Frauenanteil: verlief nach Plan.

INDIKATOREN

Indikator 1: Arbeitssicherheit

- Die Anzahl der Unfälle konnten um ca. 10% gegenüber dem Vorjahr weiter reduziert werden. Die Arbeitsunfälle, die im Rahmen der beruflichen Tätigkeit entstanden sind, haben sich um über 16% reduziert. Die Anzahl der unfallbedingten Fehltage insgesamt unserer Mitarbeiter konnte hingegen nur um 4% reduziert werden. Betrachtet man auch hier die reinen Arbeitsunfälle (ohne Wegeunfälle gesondert) stellen wir einen Rückgang um mehr als 21% fest.
- Die weitere Reduzierung der Arbeitsunfälle und daraus resultierende Fehltage unserer Mitarbeiter ist auch in den folgenden Jahren ein erklärtes Ziel der LGI.

Indikator 2: Home-Office/ mobiles Arbeiten

- Keine konkreten Zahlen; Anteil der mobil arbeitenden Arbeitnehmer ist im Vergleich zum Vorjahr erheblich gestiegen, nicht zuletzt aufgrund gesetzlicher Vorgaben in Bezug auf Arbeiten von Zuhause.
- Mobiles Arbeiten wird künftig ein integraler Bestandteil der Personalpolitik der LGI sein, um LGI als Arbeitsplatz insbesondere auch für Mütter noch attraktiver zu machen.

Indikator 3: Frauenanteil

- Der Anteil von Frauen in führenden Positionen hat sich über die Jahre kontinuierlich erhöht und beträgt heute fast ein Viertel.

AUSBLICK

Wir werden an diesem Schwerpunktthema festhalten.

Wir werden das Thema mobiles Arbeiten auch als Möglichkeit/Tool nutzen, um uns insbesondere auch für Frauen in Führungspositionen attraktiver zu machen.

In Sachen Arbeitssicherheit werden wir ein neues Mess-/Erfolgskriterium einführen (Verhältnis zu erbrachten Arbeitsstunden).

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Leitsatz 6 – Produktverantwortung: „Wir übernehmen für unsere Leistungen und Produkte Verantwortung, indem wir den Wertschöpfungsprozess und den Produktzyklus auf ihre Nachhaltigkeit hin untersuchen und diesbezüglich Transparenz schaffen.“

ZIELSETZUNG

WO STEHEN WIR?

Unsere Leistungen im Bereich Produktverantwortung, Wertschöpfungsprozess und Produktzyklus kommen sehr stark bei unseren IT-Altgeräteabwicklungen zum Tragen. IT-Altgeräte umfassen PCs, Workstations, Laptops, Tablets, Mobiltelefone, Monitore, Server und artverwandte Systeme sowie deren Komponenten (z.B. Festplatten) und Zubehör.

Derzeit werden jährlich für verschiedene Kunden ca. 30.000 IT-Altgeräte zu unserem Standort nach Gültstein geholt. Dort werden die Geräte von qualifizierten Mitarbeitern sorgfältig gereinigt, getestet und die Festplatten gelöscht.

Nach der Wiederaufbereitung werden die Geräte über eine „Business to Business Auktionsplattform“ (Ähnlich wie eBay) verkauft. Defekte Geräte(-teile) werden durch sorgfältig ausgewählte und zertifizierte Partner fachgerecht entsorgt.

Bei unseren Dienstleistungen im Bereich IT-Altgeräteabwicklungen achten wir sowohl in unserem Unternehmen als auch bei von uns eingesetzten Partnerfirmen auf Servicequalität, Datensicherheit und Umweltauswirkungen und beachten die Vorschriften für Elektro- und Elektronik-Altgeräte (WEEE).

Dadurch, dass unsere Kunden für ihre gebrauchte IT Hardware unsere Asset Recovery Dienste in Anspruch nehmen, anstatt die Geräte zu entsorgen, helfen wir unseren Kunden dabei, nachhaltigen Umweltschutz zu betreiben, da die Nutzung und der Verbrauch begrenzter Ressourcen verringert wird.

WIE WIR VERÄNDERUNGEN HERBEIFÜHREN WOLLEN

Aufgrund immer kürzer werdender Lebenszyklen von Elektronikprodukten rückt die ressourcenschonende und nachhaltige Wiederaufbereitung und Verwertung von IT-Altgeräten, besonders im gewerblichen Umfeld, noch stärker in den Fokus. Ein wichtiger Bestandteil der Wiederaufbereitung ist die sichere Datenbereinigung, bei der alle Geräte mithilfe eines zertifizierten Löschroutines auf die Werkseinstellung zurückgesetzt werden, damit sensible und personenbezogene Daten sicher entfernt werden – und das durch einen mindestens dreifachen, auf Wunsch sogar bis zu siebenfachen, Löschroutine. Durch den Wiederverkauf von IT-Altgeräten spart L&G bereits heute jährlich über 8.000 Tonnen an CO² Emissionen ein. Das hat den gleichen ökologischen Effekt wie die Pflanzung von 20.800 Bäumen – jedes Jahr. Wir können mehr als drei Viertel aller IT-Altgeräte wiederverkaufen und schonen durch die Wiederverwendung nachhaltig die Umwelt.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Einzelne, nicht mehr verkaufsfähige IT-Altgeräte, werden von uns besonders umweltfreundlich verwertet. Dank der langjährigen Beziehung zu regionalen, zertifizierten Verwertungsunternehmen legen wir das gesamte Recyclingverfahren in sichere und verantwortungsvolle Hände. Damit unterstützen wir die Einhaltung gesetzlicher Anforderungen des Umweltschutzes und die Weiterentwicklung umweltschonender Verwertungsverfahren.

Wie wir Veränderungen herbeiführen wollen – auch als Video:

https://www.youtube.com/watch?v=97_FH0tEBGQ#action=share

DARAN WOLLEN WIR UNS MESSEN

Die nachfolgenden Verpflichtungen haben wir uns selbst auferlegt und bieten diese unseren Kunden an:

- Wiedervermarktung der aufbereiteten IT-Altgeräte über Auktion an Bieter-Community (LGI Brokernetzwerk).
- Abwicklung der Zahlungsmodalitäten mit dem höchstbietenden Käufer.
- Übergabe und Übereignung der verkauften IT-Altgeräte an den Käufer nach Zahlungseingang.
- Erweiterung Zielkonzept um die Komponente, Hardware mehrfach nutzen zu können

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

Kooperation mit den folgenden Auktionsplattformen für die Vermarktung von IT-Altgeräten:

- Laptop gebraucht kaufen | Unsere Angebote (intercom-it.com)
- ComputerOutlet24.de - Ihr Fachhändler für gebrauchte IT
- Betriebssysteme für Ihren PC kaufen | Download | Softwarebilliger.de
- Gebrauchte Laptops & PCs - günstig, schnell & mit Garantie (notebookgalerie.de)
- <https://www.quantelectronic.de>

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Zahlen aus dem letzten Jahr:

Model	Qty	CO2 Emission [kg] - Re-use
Desktop	4838	725.700
Laptop	7764	535.716
Server	702	554.580
Monitor	5445	125.235
Tablets	437	57.684
Handy	1414	38.178
		2.037.093

Eingesparte CO ₂ Emission für dieses Projekt:		
	2037093 kg	Eingesparte CO ₂ Emission
	5.092	Entspricht gepflanzter Bäume

INDIKATOREN

Die Reduzierung der Anzahl der aufbereiteten IT-Altgeräte im Jahr 2020 hat ihre Ursache darin, dass aufgrund der Corona-Krise jede verfügbare und funktionsfähige IT-Hardware verwendet und nicht in einen Rücklauf-Prozess überführt wurde, um viele Menschen schnellstmöglich für das mobile Arbeiten ausstatten zu können. Hinzu kommt die Tatsache, der Markt für die Aufbereitung von IT-Altgeräten sehr umkämpft ist und wir uns eine stabile Marktstellung noch erarbeiten müssen.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

AUSBLICK

Wir werden an diesem Schwerpunktthema festhalten.

- Es sollen Projekte mit gebrauchter und gereinigter IT-Hardware ins Leben gerufen werden (mehrfache Verwendung der Hardware durch mehrere User)
- Neue Kunden in Deutschland sollen gewonnen und unterstützt werden
- Ziel ist es zudem, EU- und weltweite Kunden zu gewinnen
- Neue Angebote von Grünen Produkten – Co2 neutrale Transport

Leitsatz 12 – Anreize zum Umdenken: „Wir setzen auf allen Unternehmensebenen Anreize zum Umdenken und zum Handeln und beziehen sowohl unsere Mitarbeiter als auch alle anderen Anspruchsgruppen in einen ständigen Prozess zur Steigerung der unternehmerischen Nachhaltigkeit ein.“

ZIELSETZUNG

WO STEHEN WIR?

Als Logistikdienstleister sind wir unserer großen Verantwortung für die Umwelt und der daraus erforderlichen Maßnahmen zur Nachhaltigkeit selbstverständlich bewusst. Als Halter einer LKW-Flotte mit mehreren hundert Fahrzeugen zum Transport von Waren, für die Sicherstellung von Lieferketten für die Produktion, im Handel und Handwerk oder in der Versorgung mit medizinischen Geräten, sind wir bestrebt die Auswirkung auf die Umwelt soweit als möglich zu minimieren. Dies wird zum einen durch einen reduzierten Kraftstoffverbrauch und damit verbundener Minimierung des Schadstoffausstoßes erreicht, zum anderen durch optimale Frachtraumauslastung wodurch die Zahl der Transporte soweit als möglich reduziert werden kann. Zudem sind wir immer wieder auf der Suche nach alternativen Transportwegen. So bieten wir z. B. für den Transport von Asien nach Europa neben den klassischen Möglichkeiten der Luft- oder Seefracht auch Bahntransport via „China-Block-Train“ an.

Für den Umschlag, das Handling und die Lagerung von Waren sowie für die Durchführung weiterer Value-Added-Services (Mehrwertdienste) im Rahmen der logistischen Abwicklung sind wir auch Betreiber kleinerer und größerer Lager- und Umschlagshallen. Insgesamt betreibt die LGI Lagerfläche von mehr als 740.000 m². Durch eine effektive Nutzung der eingesetzten Energie, z. B. durch den Einsatz von Bewegungsmeldern zur Lichtsteuerung, wird der Stromverbrauch soweit als möglich auf das absolut Notwendige minimiert. Um unnötigen Flächenbedarf zu reduzieren, sind wir laufend dabei unsere Prozesse zu optimieren und dadurch die benötigten Handlingsflächen besser auszunutzen.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

WIE WIR VERÄNDERUNGEN HERBEIFÜHREN WOLLEN

Um eine Reduzierung des Kraftstoffverbrauches zu erreichen, setzen wir zum einen LKW mit der neuesten Dieseltechnologie ein. Daneben haben wir bereits Elektro-LKW und gasbetriebene LKW im Einsatz. Ältere Fahrzeuge werden planmäßig und regelmäßig gegen Neufahrzeuge ausgetauscht. Unsere LKW-sind im Schnitt 4,38 Jahre alt, d.h. gerade halb so alt, wie der Durchschnitts-LKW in Deutschland (laut Kraftfahrt Bundesamt betrug das Durchschnittsalter der LKW 2019 8 Jahre).

Zum anderen werden unsere Fahrer laufend geschult z. B. zur Verbesserung der Fahrweise, für eine optimale Geschwindigkeit, vorausschauendes Fahren und zur Reduzierung von Leerlauf. Darüber hinaus werden die Verbrauchs- und Fahrwerte regelmäßig ausgewertet und überwacht. Dies dient als Grundlage für eine Rückmeldung an die Fahrer und sorgt für eine effektive und optimale Instandhaltung der Fahrzeuge.

Zur Reduzierung des Energieverbrauchs in unseren Logistik- und Bürogebäuden haben wir das Projekt „OptiEnergy“ eingeführt und umgesetzt. Die konservative Beleuchtung wurde zum größten Teil durch moderne LED-Leuchtmittel ausgetauscht. In geeigneten Bereiche wurde die Lichtsteuerung durch Helligkeitssensoren in Verbindung mit Bewegungsmeldern ergänzt. Um Energiespitzen zu vermeiden, wurden z. B. die Ladezeiten für Staplerbatterien abgestimmt und festgelegt.

Zur Verringerung des Flächenbedarfs haben wir die LEAN-Philosophie in allen Logistikbereichen umgesetzt. Durch die Optimierung der operativen Prozessabläufe und eine damit einhergehende Reduzierung der Prozessfläche kann eine Steigerung des Auftragsvolumens oder die Integration von Neukunden ohne zusätzlich erforderliche Flächenerweiterung erreicht werden.

Unsere Mitarbeiter werden regelmäßig im Rahmen von Unterweisungen auf unsere Verantwortung im Hinblick auf Verwendung und Umgang von Ressourcen wie Wasser, Energie oder Packmittel hingewiesen und sensibilisiert. Zudem werden die Mitarbeiter regelmäßig angehalten, erkannte Verbesserungs- und Optimierungsvorschläge, insbesondere auch im Umgang mit Ressourcen oder zur Vermeidung von Umweltbeeinträchtigungen, zu melden. Diese werden geprüft und gegebenenfalls umgesetzt.

Zur weiteren Reduzierung der anfallenden Abfallmengen, auf die wir aufgrund beauftragter Value-Added-Services unserer Kunden wie Umpacken, Nacharbeiten oder Set-Bildungen nur wenig Einfluss haben, beraten wir unseren Kunden, wie sie ihr Verpackungs- und Abfallaufkommen senken können.

Wir unterstützen den Einsatz von Hybrid-und Elektro-Fahrzeugen im PKW-Geschäftsfahrzeugepool und haben bereits die ersten Hybrid-PKW im Einsatz. Des weiteren bieten wir unseren Mitarbeitern die Möglichkeit über „JobRad“ günstig ein auf ihre Bedürfnisse zugeschnittenes Fahrrad zu leasen.

Der Einsatz moderner IT Technologie ermöglicht u.a. eine bedarfsgerechte Kapazitätsplanung, um einerseits die Anforderungen unserer Kunden zu erfüllen, andererseits aber auch Flexibilität der Arbeitszeiten unseren Mitarbeiter anbieten zu können.

Als Mitglied im Zentrum für Digitalisierung Böblingen unterstützen wir kleine und mittelständische Unternehmen bei der Realisierung ihrer eigenen Digitalisierungsmodelle.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

DARAN WOLLEN WIR UNS MESSEN

Eine Reduzierung der Umweltauswirkungen messen und verfolgen wir regelmäßig anhand folgender Kennzahlen:

- Messung des durchschnittlichen LKW-Dieserverbrauch und CO²-Ausstoß pro 100 km Fahrleistung
- Das Durchschnittsalter der LKW-Flotte wird ebenfalls gemessen und in diesem Zusammenhang wird fortlaufend überprüft, welche CO² Einsparungen aufgrund neuer Technologien möglich sind
- Wir messen den Energieverbrauch und den CO²-Ausstoß pro m² Fläche in unseren Logistikzentren/Hallen und achten auf mögliche Einsparungen
- Ebenso achten wir an allen Standorten auf geringen Wasserverbrauch
- Wir verfolgen die Abfallentwicklung und achten kontinuierlich auf mögliche Einsparungen
- Unsere Mitarbeiter erhalten Leasingangebote für Fahrräder zu guten Konditionen
- In unserem Digitalisierungszentrum fördern wir andere Unternehmen in verschiedenen Projekten zur Digitalisierung und teilen unser Wissen in diesem Bereich. Dadurch tragen wir indirekt zu verschiedenen Einsparmaßnahmen bei.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Das Vorantreiben der Digitalisierung wurde mit der Bildung eines internen Digi-Teams bestehend aus Center of Excellence und Corporate IT gestärkt und wird kontinuierlich ausgebaut
- Aufrechterhalten des „Jobrad“ Angebots für alle interessierten Mitarbeiter
- Messung der Wirksamkeit von LOS-Projekten anhand Tätigkeitsübersicht in der gesamten LGI
- Erfüllen der Euro 6 Abgasnorm der gesamten LKW-Flotte
- Seit 01.01.2021 sind alle 28 deutschen Logistikstandorte auf Öko Strom umgestellt, ab 2022 werden Gaslieferungen ebenfalls klimaneutral erfolgen.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Durch die Zentralisierung der Dokumentation von LOS-Projekten wurden innerhalb eines Jahres bereits 126 Projekte und Workshops erfasst (Reporting wird noch ausgearbeitet).

INDIKATOREN

Indikator 1: Anzahl der Jobrad-Nutzer

- 131 „Jobradler“ sind bereits unterwegs
- 27 davon sind innerhalb eines Jahres dazu gekommen

Indikator 2: Durchschnittlicher Kraftstoffverbrauch LKW

- 27,8 l / 100 km
- Senkung um 0,2 l / 100 km im Vergleich zum Vorjahr

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Indikator 3: CO² Emissionen LKW-Flotte jährlich

- 17.014,3 t / Jahr
- Senkung um 1.767,4 t / Jahr (> 10%) im Vergleich zum Vorjahr

Indikator 4: Abfallentwicklung (Entsorgung pro Jahr)

- 1573,26 t / Jahr Entsorgungsvolumen
- Erstmessung, kein Vergleich möglich.

AUSBLICK

Dieses Schwerpunktthema wird für uns auch in Zukunft weiter im Fokus stehen, da wir hier noch erhebliches Potential erkannt haben. Aus diesem Grund haben wir auf Geschäftsleitungsebene ein Projektteam implementiert, das das Thema „Nachhaltigkeit in der LGI“ weiter vorantreiben wird. Neben verschiedenen identifizierten Zielen spielt die Messbarkeit der Kennzahlen eine zentrale Rolle.

5. Weitere Aktivitäten

- **Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange**

LEITSATZ 01 – MENSCHEN- UND ARBEITNEHMERRECHTE

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Der LGI-Verhaltenskodex schreibt die Grundsätze vor, zu denen wir uns weltweit verpflichten. Unser Verhaltenskodex legt Mindestanforderungen hinsichtlich des erwarteten Verhaltens im Austausch mit unseren derzeitigen und zukünftigen Arbeitnehmern, Tochtergesellschaften, Kunden, Lieferanten und anderen Interessenträgern sowie unseres Auftretens als „Good Corporate Citizen“ in unserem Tätigkeitsumfeld fest.
- Wir achten die persönliche Würde, Privatsphäre und die Rechte jedes Einzelnen und richten unsere Geschäftstätigkeit nach den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, einschließlich der ILO-Erklärung über grundlegende Rechte bei der Arbeit und der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen aus.
- Wir verurteilen Sklavenarbeit, Zwangsarbeit oder Menschenhandel und gewährleisten, dass diese in keiner Phase des Geschäftsbetriebes eingesetzt werden. Das gilt nicht nur für unsere Gesellschaften, sondern selbstverständlich auch für das Verhalten jener Personen, die in unserem Auftrag tätig sind, wie unsere Lieferanten, Vertreter, Berater und sonstige Dritte.
- Wir erlauben keine Arbeitszeiten, die nicht mit den nationalen Rechtsvorschriften vereinbar sind. Wir sorgen für eine angemessene Vergütung und garantieren den geltenden gesetzlichen Mindestlohn.
- Wir tolerieren keine Formen der Belästigung oder Gewalt am Arbeitsplatz, die ein von Beleidigungen, Einschüchterungen, Herabwürdigungen oder Ablehnung geprägtes Arbeitsumfeld schaffen, das in unzumutbarer Weise die berufliche Leistung der Kollegen beeinträchtigt.
- Wir verfolgen einen Null-Toleranz-Ansatz gegenüber jeglicher Form von Kinderarbeit.
- Wir verpflichten uns, gesunde und sichere Arbeitsbedingungen für alle unsere Beschäftigten zu gewährleisten und fördern Arbeitsschutzmaßnahmen an unserem Arbeitsplatz. Wir führen unser Geschäft unter Einhaltung der anwendbaren Arbeitsschutzgesetze und -vorschriften.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Wir fördern gleiche Chancen und behandeln unsere Arbeitnehmer und alle nahestehenden Parteien gleich und mit Respekt, ungeachtet von Hautfarbe, Herkunft, ethnischer Abstammung oder Nationalität, sozialem Hintergrund, Behinderungen, Schwangerschaft, politischer oder religiöser Überzeugung, Geschlecht, sexueller Orientierung, Geschlechteridentität oder -ausdruck, Alter, Ehe- bzw. Familienstand oder sonstigen gesetzlich geschützten Merkmalen.
- Wir verbieten sexuelle, zwingende, drohende, missbrauchende oder ausbeutende Verhaltensweisen, einschließlich entsprechender Gestik, Sprache und des Körperkontakts.

WEITERE AKTIVITÄTEN

- Wir führen jährlich Schulungen zu unserem Verhaltenskodex durch. Dies geschieht sowohl online auf unserer E-Learning Plattform als auch im persönlichen Austausch durch die jeweiligen Führungskräfte.
- Wir kontrollieren die Belastung unserer Arbeitnehmer aufgrund potenzieller Sicherheitsgefährdungen (z. B. durch Strom- und andere Energiequellen, Brände, Fahrzeuge und Sturzgefahren) durch ordnungsgemäße Planung, technische Einrichtungen und administrative Kontrollen, eine präventive Instandhaltung und sichere Arbeitsverfahren (einschließlich Lockout/Tagout) sowie laufende Sicherheitsschulungen. Soweit Gefahren durch diese Maßnahmen nicht adäquat kontrolliert werden können, sind Angestellte und Arbeiter mit einer geeigneten, ordnungsgemäß instandgehaltenen persönlichen Schutzausrüstung ausgestattet.
- Wir identifizieren, bewerten und kontrollieren die Belastung durch Risiken körperlich anspruchsvoller Aufgaben, einschließlich der manuellen Materialbewegung sowie schwerer und wiederholter Hebevorgänge, langes Stehen und sich häufig wiederholender oder anstrengender Montagearbeiten.
- Wir beurteilen das Gefährdungspotenzial von Baukonstruktionen, Produktions- und anderen Maschinen. Soweit Gebäude oder Maschinen eine Verletzungsgefahr für Arbeitnehmer darstellen, werden physische Sicherheitsvorkehrungen, Sperren und Barrieren eingerichtet und ordnungsgemäß instandgesetzt.

Ausblick:

- Die Einhaltung unseres Verhaltenskodex sowie die Absolvierung der entsprechenden Schulungen wird regelmäßig überprüft.
- Ermutung der Mitarbeiter, den eingeführten Whistleblower-Prozess stärker zu nutzen.
- Kein Arbeitnehmer wird für ein mit unserem Verhaltenskodex übereinstimmendes Handeln benachteiligt, auch dann nicht, wenn LGI hieraus geschäftliche Chancen verloren gehen.

LEITSATZ 03 – ANSPRUCHSGRUPPEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Wir achten nach Möglichkeit auf eine regionale Beschaffung unserer Produkte, da kürzere und stabile Lieferketten vorhanden sind, regelmäßiger persönlicher Kontakt Transparenz und Vertrauen schafft sowie unnötige Transportwege und -kosten wegfallen. Wir unterstützen dadurch die Sicherung von Arbeitsplätzen sowie der damit verbundenen heimischen Wirtschaft in der Region und zeigen somit noch stärker, wie wir unsere soziale und ökologische Verantwortung ernst nehmen.
- Seit über 15 Jahren unterstützt die LGI den **Förderverein für krebskranke Kinder Tübingen e.V.** Als Unternehmen ist es uns wichtig, langfristig soziale Verantwortung in der Region zu übernehmen. Der Förderverein für krebskranke Kinder Tübingen e. V. kümmert sich um krebskranke Kinder, deren Eltern, Geschwister und Großeltern und bietet Unterstützung der betroffenen Familien im Eltern- und Geschwisterhaus und in der Tübinger Kinderklinik sowie

WEITERE AKTIVITÄTEN

weiterführende psychosoziale Hilfen Zudem unterstützt der Verein verschiedene Forschungsprojekte, um die Behandlungstherapien gegen Krebs bei Kindern weiterzuentwickeln.

- Seit 5 Jahren unterstützt die LGI eine Aktion des Vereins Angels und hat die Hilfstransporte zu einer Sozialstation für Kinder in Rumänien übernommen. Wir transportieren Sachspenden des Vereins Angels, die das Jahr über gesammelt werden. Dazu gehören Kartons mit Spielzeug, Kleidung und weitere nützliche Gegenstände, die so zu Kindern aus ärmlichen Verhältnissen nach Rumänien kommen.
- Wir sehen Kunden als Partner und streben langfristige und vertrauensvolle Geschäftsbeziehungen an. Offene und konstruktive Kritik gehören ebenso dazu, wie Motivation, Lob und Gleichbehandlung über alle Bereiche der täglichen Zusammenarbeit hinweg. Dazu bauen wir unsere Kontakte weiter aus und pflegen den partnerschaftlichen Umgang auf Augenhöhe.
- Durch die Verankerung des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses (KVP) im Alltag geben unsere Mitarbeiter ihr Bestes und machen die LGI täglich ein Stück besser. Unser KVP wird aktiv betreut und intensiv trainiert. Dabei analysieren und verbessern wir beständig die Einhaltung ergonomischer Prozesse sowie die Arbeitssicherheit und setzen neueste Erkenntnisse in diesem Bereichen zeitnah um.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Das Thema Nachhaltigkeit ist bei uns in allen Bereichen verankert. So treibt uns dieser Gedanke auch darin, bei der Beschaffung weiterhin auf Regionalität zu achten.
- Die Ziele des **Fördervereins für krebskranke Kinder Tübingen e.V. sind:**
 - Rückhalt und Entlastung für die Familien krebskranker Kinder durch vielfältige psychische und soziale Hilfsangebote und Beratung während der Therapie und im Rahmen der Nachsorge.
 - Optimale Betreuung der erkrankten Kinder und deren Familienangehörigen durch die Umsetzung und Finanzierung wichtiger Projekte und durch die Förderung einer bedarfsgerechten Personalbemessung und der technisch-diagnostischen Ausstattung in der Tübinger Kinderklinik
 - Förderung der Forschung zur Weiterentwicklung der Behandlungstherapien in der pädiatrischen Onkologie
- Auch vergangenes Jahr konnte ein Hilfstransport für den Verein Angels organisiert werden.
- Mittels des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses werden beispielsweise zu jedem Arbeitsunfall Analysen erstellt und die Ursache ermittelt. Anschließend werden Abstellmaßnahmen erstellt. Dieser Prozess wird kontinuierlich weiterentwickelt und intern an alle betroffenen Bereiche weitergereicht.

Ausblick:

Alle bisher ergriffenen Maßnahmen werden weiterhin von uns durchgeführt und kontinuierlich verbessert.

WEITERE AKTIVITÄTEN

Umweltbelange

LEITSATZ 04 – RESSOURCEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Implementierung einer Pilotphase des Projektes zur Umstellung auf beleglose / digitales Rechnungswesen / Buchhaltung zur Reduzierung von Papier, Durchführung eines Pilotbetriebs bis Ende Q3/2021.
- Implementierung einer Pilotphase des Projektes zur Umstellung auf beleglose / digitales Rechnungswesen / Buchhaltung zur Reduzierung von Papier, Durchführung eines Pilotbetriebs bis Ende Q3/2021.
- Erweiterung Home-Office /mobiles Arbeiten,-Nutzung zur Reduzierung des motorisierten Individualverkehrs
- Ausweitung einer App für Führungskräfte „LIMA“ auf der operativen Fläche zur Verbesserung des digitalen Informationsflusses und dadurch Reduzierung von Papierverbrauch.
- Einführung eines „Shopfloor-Management-Tools“ zur besseren digitalen Vernetzung und Abfragemöglichkeiten von Informationen über Power BI zur Sicherstellung eines Live-Reportings und dadurch weitere Reduzierungsmöglichkeit des Papierverbrauches

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Das Angebot der mobilen Arbeit wird großflächig genutzt und stellt nun in vielen Bereichen den Alltag dar.
- „LIMA“ wurde operativ ausgerollt und fortlaufend ausgeweitet.
- Erfolgreiches Rollout des Shopfloor Management-Tools an bereits zehn Standorten.

Ausblick:

- Unabhängig von der Corona-Pandemie, hat sich in vielen Bereichen die mobile Arbeit bewährt und wird deshalb auch in den nächsten Jahren weiterhin angeboten.
- „LIMA“ wird auch in Zukunft dazu beitragen unseren Papierverbrauch zu reduzieren und die Organisation effizient zu halten.
- Der Rollout des Shopfloor Management-Tools ist noch dieses Jahr an weiteren 10 Standorten geplant.

WEITERE AKTIVITÄTEN

LEITSATZ 05 – ENERGIE UND EMISSIONEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Weitere Umrüstung von Hallenbeleuchtungen auf LED-Technik und intelligente Steuerungselektronik zur Reduzierung des Energieverbrauchs.
- Erhöhung des Anteils von Hybrid-PKW bei den Geschäftsfahrzeugen zur Reduzierung von Emissionen.
- Durchführung von Prozessoptimierungen und KVP-Maßnahmen unter LEAN-Gesichtspunkten zur Vermeidung von Verschwendungen für eine optimale Flächennutzung und Verringerung von Transportwegen, um dadurch eine Reduzierung des Energieverbrauches und Emission von Feinstaub durch Abrieb, auf Grund eines verminderten Staplereinsatzes zu erreichen.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Die CO² Emissionen konnten um 1767,4 Tonnen gesenkt werden.
- Dokumentation von 126 KVP-Projekten im letzten Jahr

Ausblick:

Die stetige Minimierung von Emissionen und die Senkung des Energieverbrauchs bleibt weiterhin Teil der Unternehmensstrategie und gewinnt mit dem kürzlich gestartetem Projekt zur Nachhaltigkeit weiter an Rückhalt.

Ökonomischer Mehrwert

LEITSATZ 07 – UNTERNEHMENSERFOLG UND ARBEITSPLÄTZE

Maßnahmen und Aktivitäten:

Wir stellen den langfristigen Unternehmenserfolg sicher und bieten Arbeitsplätze

- Ausbildung/Weiterbildung: Wir setzen auf Nachwuchs und bieten verschiedene Ausbildungs-, Studien- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Die Logistik Lernzentrum GmbH, ein Unternehmen der LGI Gruppe, ist auf die Bereiche Qualifizierung, Weiterbildung und Ausbildung spezialisiert und unterstützt unsere Mitarbeiter in ihrer täglichen Arbeit. So bieten wir eine sinnorientierte, wertschöpfende und zukunftsorientierte Personalentwicklung. In Seminaren, Schulungen und Workshops geben kompetente Trainer – häufig Mitarbeiter der LGI - ihr Wissen aus der Praxis für die Praxis weiter.
- Wir gehören mit unseren Geschäftsbereichen Automotive, Electronics, Fashion & Lifestyle, Health Care und Industrielogistik nicht nur zu den führenden Kontraktlogistikern in Europa, wir sind auch Experte für Straßen-, Luft- und Seefrachttransporte und können für unsere Kunden die gesamte Supply Chain steuern, um ihnen nicht nur die passende Kombination aus Logistik und Transport zu

WEITERE AKTIVITÄTEN

liefern, sondern ihnen auch Fulfillment Services im Online Handel anzubieten. Diese E-Commerce Lösungen umfassen umfangreiche Leistungen, wie beispielsweise Order Management, Financial Services, Customer Care und Content Management. Aber auch der Betrieb und die Optimierung kompletter Paket-Netzwerke zur direkten Endkundenbelieferung stellt einen festen Bestandteil dieses Portfolios dar.

Außerdem haben wir für unsere Kunden Value Added Services wie Montage und Just in Sequence Services im Angebot. LGI sieht schon heute die Logistik Trends von morgen. Nicht umsonst zählen viele namhafte Firmen seit Jahrzehnten zu unseren Kunden.

- Transparenz: Wir halten unsere Mitarbeiter stets informiert und setzen mit unserer „open door“ Philosophie auf Transparenz und einen offenen, nicht hierarchiebezogenen Umgang miteinander. Unser Ziel ist der langfristige Unternehmenserfolg und damit die verbundene Sicherung der Arbeitsplätze. Seit Jahren wächst die Zahl unserer Mitarbeiter kontinuierlich.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Ausbildung/Weiterbildung: Enge Zusammenarbeit mit der Hochschule Albstadt-Sigmaringen, gemeinsamer Aufbau des Studiengang Bachelor Digital Technology & Consulting (berufsbegleitend).

Weiterer Ausbau unseres digitalen Weiterbildungsangebotes durch Einführung von Udemy für Business (Online-Lernplattform mit mehr als 5000 top bewerteten, ansprechenden Fachkursen, auf die jederzeit und von überall zugegriffen werden kann). Die Digitalisierung nimmt Geschwindigkeit auf und es ist bedeutender denn je die Fähigkeiten und Qualifikationen unserer Mitarbeiter an diese rasante Entwicklung permanent anzupassen und uns auf die Zukunft vorzubereiten.

Erweiterung von LMS (E-Learning-Plattform).

- Im Bereich E-Commerce sind unsere Zielkunden mittelständische Firmen die sich bewusst für eine eigenständige E-Commerce Plattform entscheiden, um von den großen bekannten Handelsplattformen unabhängig zu sein.
- Transparenz: Einführung von digitalen live Monatsansprachen durch die Geschäftsleitung ermöglicht eine unmittelbare Ansprache an die Mitarbeiter ohne zeitlichen Versatz.

Ausblick:

- Ausbildung/Weiterbildung: Stabilisierung und weiterer Ausbau der Weiterbildungsmaßnahmen insbesondere im Hinblick auf den Studiengang Bachelor Digital Technology & Consulting. Getrieben durch die Verbraucher und den Markt ändern sich die Anforderungen unserer Kunden immer schneller. Dies zeigt uns auf, wie wichtig es ist operational, digital und technologisch am Puls der Zeit zu sein. Dadurch können wir blitzschnell auf Marktschwankungen oder neue Herausforderungen, wie z.B. auf mehr Nachhaltigkeit, reagieren. Hierbei bauen wir auf ein Erfolgsrezept mit drei Zutaten:
 1. Das richtige Mindset, also die offene Haltung gegenüber Veränderung und hoher Geschwindigkeit,
 2. ein gutes Toolset, somit methodische und digitale Agilität, und
 3. ein Skillset, welches diese Kompetenzen auch tatsächlich anwendbar macht.

WEITERE AKTIVITÄTEN

Dies bietet der neue Studiengang Bachelor Digital Technology & Consulting den die Hochschule Albstadt-Sigmaringen mit Unterstützung der LGI seit kurzem anbietet und dessen 'state of the art' Praxisbezug Studierende unter anderem bei der LGI erleben können..

- Ausbau nachhaltiger Logistikkonzepte, Entwicklung neuer umweltbewusster Logistikservices, Einführung eines Bereichs Sustainability und CSR.

LEITSATZ 08 – NACHHALTIGE INNOVATIONEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

Unser Ziel ist es, z. B. durch interne Innovationsworkshops neue Technologien zu evaluieren, die digitale Transformation der LGI weiter zu treiben und Pilotprojekte mit richtungsweisenden Lösungen zu unterstützen. Wir sind Konsortialpartner im Zentrum für Digitalisierung in Böblingen (ZD.BB). Dort haben wir gemeinsam mit dem Landkreis Böblingen, dem Herman Hollerith Zentrum der Hochschule Reutlingen, dem Softwarezentrum Böblingen/Sindelfingen, der Star Cooperation sowie dem Coworking Space Herrenberg das Zentrum mitinitiiert. Mithilfe einer digitalen Qualifizierungsoffensive und mittelstandsgerechten Methoden zur Geschäftsmodellentwicklung werden Unternehmen im ZD.BB umfassend bei ihren Digitalisierungsvorhaben unterstützt. Dazu werden in Laboren, in Coworking Spaces und bei Events unterschiedliche Kompetenzen, Disziplinen, Ideen, Technologien und Kreativität vernetzt und so digitale Innovationen kreiert. Wir profitieren so gegenseitig von unseren Erfahrungen und können gleichzeitig, insbesondere kleinen Firmen, nachhaltige Hilfe anbieten.

- Der digitale Zwilling – Das bedeutet die virtuelle Darstellung von realen Produkten, Dienstleistungen, Objekten, Systemen und Prozessen auf digitaler Ebene. Durch den permanenten Vergleich und die Interaktion von realen Objekten und digitalen Kopien kann eine dynamische und realistische Darstellung oder Simulation der Realität erreicht werden. Somit haben wir die Möglichkeit, unsere Abläufe und Kapazitäten besser zu planen und real-time steuernd einzugreifen.
- Über die Microsoft Power Plattform stellen wir Apps für Smartphones zur Verfügung, mit denen auf einfache Art und Weise z. B. im Lager Informationen, wie z. B. das Erfassen von Schäden oder Störungsmeldungen eingetragen und ins System übermittelt werden können. Unnötige Wege zurück ins Büro werden dadurch vermieden.
- Durch unsere robotische Prozessautomatisierung werden monotone und somit fehleranfällige Aufgaben automatisiert. Aufträge in Papierform werden per Scan automatisch erfasst und durch Software Roboter selbstständig verarbeitet. Das führt dazu, dass der zuständige Mitarbeiter durch diese gewonnene Zeit wertschöpfenderen Tätigkeiten nachgehen kann.

WEITERE AKTIVITÄTEN

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Der digitale Zwilling befindet sich in der Implementierung im Logistikzentrum in Gülstein.
- Mittels der Microsoft Power Plattform konnten bereits einige wirkungsvolle Maßnahmen ergriffen werden. So wurde beispielsweise eine Equipment Börse ins Leben gerufen, welche es den einzelnen Bereichen ermöglicht, unternehmensübergreifend Ersatzteile, Geräte oder sonstige Güter auszutauschen.
- Ebenso findet über eine App eine kontinuierliche Gefährdungsanalyse statt. Dabei werden Arbeitsplätze individuell überprüft, Stolperstellen elimiert und auf Sicherheitsschulungen hingewiesen.

Ausblick:

- Der digitale Zwilling soll nach dem Beenden der Implementierungsphase zeitnah für das ganze Unternehmen eingesetzt werden.
- Durch die Equipment Börse konnten bereits viele Arbeitsmittel innerhalb des Unternehmens ausgetauscht und damit gleichzeitig Neuanschaffungen vermieden werden.
- Die Gefährdungsanalyse wird kontinuierlich weiterentwickelt und die dort erlangten Informationen werden Unternehmensweit verbreitet. So leisten wir einen fächendeckenden Beitrag zur Arbeitssicherheit.

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

LEITSATZ 09 – FINANZENTSCHEIDUNGEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Wir werden mit unseren regionalen und überregionalen Finanzinstituten weiterhin eng und vertrauensvoll zusammenarbeiten.
- Wir haben uns Geldanlagen und Investitionen in hochspekulative, unethische oder intransparente Finanzinstrumente verboten.
- Alle Entscheidungen in unserem Finanzbereich sind auf Nachhaltigkeit, Risikominimierung und Langfristigkeit ausgelegt.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Es werden nur seriöse und gut durchdachte M&A-Aktivitäten verfolgt.

Ausblick:

- Die bisherige durchdachte und ethische Unternehmenspolitik in Bezug auf Finanzen wird weiterverfolgt.

WEITERE AKTIVITÄTEN

LEITSATZ 10 – ANTI-KORRUPTION

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Seit ihrer Gründung im Jahre 1995 hat sich die LGI verpflichtet, ihre Geschäfte und Dienstleistungen mit Integrität, Ehrlichkeit, Fairness sowie unter vollständiger Einhaltung aller anwendbaren Gesetze und Vorschriften zu führen.
- Weder beteiligen wir uns an Korruptionshandlungen noch billigen wir diese, und im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit verfolgen wir einen Null-Toleranz-Ansatz gegenüber jeglichen Arten von Betrug, Bestechung, Erleichterungszahlungen oder sonstigen unangemessenen Leistungen, die unserer Unternehmensrichtlinie zur Korruptions-, Betrugs- und Geldwäschebekämpfung, den lokalen Gesetzen und Vorschriften, Industriestandards oder Ethikkodizes in den Ländern, in denen wir tätig sind, zuwiderlaufen.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Unsere Unternehmensrichtlinie zur Korruptions-, Betrugs- und Geldwäschebekämpfung dient der Orientierung im Umgang mit Situationen, die Korruption und Betrug involvieren.
- Zur Bekämpfung von Geldwäsche überwachen wir geschäftliche Beziehungen kontinuierlich. Wir achten sorgfältig darauf, dass die Angaben zur Identität der Vertragspartei, der begünstigten Person und des Zwecks der geschäftlichen Beziehung aktuell und zutreffend sind.
- Wir führen regelmäßig Schulungen zu den Themen Korruptions-, Betrugs- und Geldwäschebekämpfung durch. Dies geschieht sowohl online auf unserer E-Learningplattform als auch im persönlichen Austausch.

Ausblick:

- Die Einhaltung unserer Unternehmensrichtlinie zur Korruptions-, Betrugs- und Geldwäschebekämpfung sowie die Absolvierung der entsprechenden Schulungen wird regelmäßig überprüft.
- Wir ermutigen unsere Mitarbeiter, den eingeführten Whistleblowing-Prozess zu nutzen.

WEITERE AKTIVITÄTEN

Regionaler Mehrwert

LEITSATZ 11 – REGIONALER MEHRWERT

Maßnahmen und Aktivitäten:

Unser Ziel ist es einen Mehrwert für die Region, in der wir wirtschaften, zu generieren.

- Wir schaffen regionale Arbeitsplätze und bieten jedes Jahr ca. 30 Ausbildungs- bzw. ca. 10 duale Studienplätze an. Wir legen Wert auf engagierte und interessierte Auszubildende und Studenten. Diese finden wir über Jobbörsen und andere schulische Veranstaltungen, an denen wir regelmäßig teilnehmen, um die komplexe Thematik „Transport und Logistik“ für junge Menschen attraktiv zu machen.
- Wir engagieren uns durch die Teilnahme an Veranstaltungen in der Region – egal ob Sportveranstaltungen für unsere Mitarbeiter oder Gewerbegebietsveranstaltungen, an denen wir einen Blick hinter die LGI Kulissen geben.
- Wir engagieren uns in der Gesundheitsprävention und bieten unseren Mitarbeitern die Möglichkeit eines Jobrads oder Vergünstigungen in Fitnessstudios.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Im Jahr 2020 und 2021 konnten bislang alle Auszubildende und Dual Studierende übernommen werden. Weiterhin erhielten, trotz der schwierigen durch die Corona Pandemie verursachten Situation, etliche Auszubildende Belobigungen der IHK.
- Die Möglichkeit der Teilnahme oder Organisation von Veranstaltungen war im Jahr 2020/2021, bedingt durch die Corona Pandemie nur schwer möglich. Teilweise konnten diese durch Online Veranstaltungen ersetzt werden.
- Das Angebot eines Jobrads wird sehr gerne wahrgenommen und wir konnten einen großen Beitrag zur Gesundheitsprävention und dem Umweltschutz beitragen. Aktuell haben sich 131 Mitarbeiter für ein Jobrad bei uns registriert.

Ausblick:

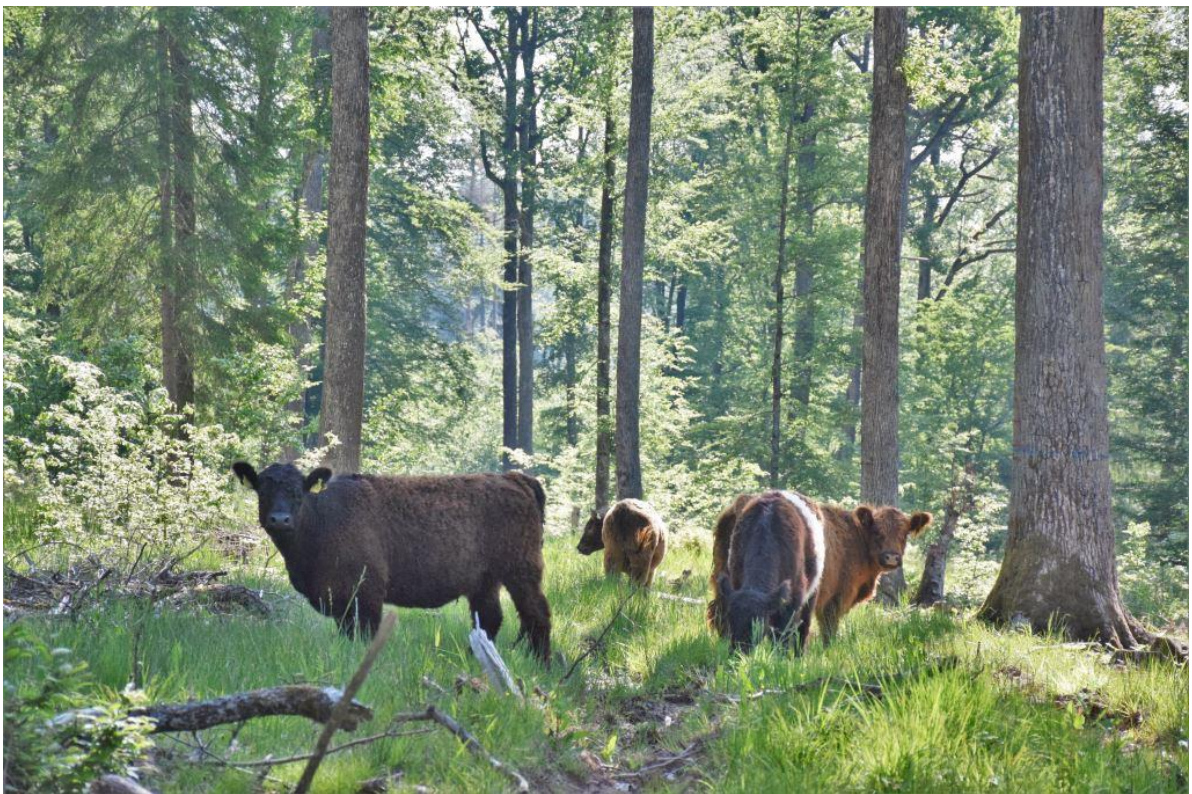
- Die LGI Logistics Group International setzt auch in der Zukunft auf regionale Arbeitsplätze und legt besonderen Wert auf die angebotenen Ausbildungsplätze sowie die Plätze an der Dualen Hochschule.
- Sobald es die Situation wieder erlaubt, werden wieder vermehrt Veranstaltungen besucht oder organisiert.

6. Unser WIN!-Projekt

Mit unserem WIN!-Projekt leisten wir einen Nachhaltigkeitsbeitrag für die Region.

DIESES PROJEKT UNTERSTÜTZEN WIR

Waldweide im Naturpark Schönbuch



Bildautor: Landratsamt Böblingen, Amt für Forsten

Naturschutzprojekt im Stadtwald Herrenberg – Gemarkung Gültstein und damit im Gebiet des Hauptsitzes unserer Firma.

Das Waldweideprojekt wurde Mitte Juni 2019 durch das Kreisforstamt Böblingen initiiert und lockt nach einer langen Vorbereitungsphase zahlreiche Waldbesucher an.

Auf einer rund sieben Hektar großen Fläche im Herrenberger Stadtwald grasen in den Sommermonaten Galloway-Rinder und schaffen dort einen lichten Weidewald. Damit machen die Galloways eine historisch bedeutende Waldnutzungsform für die Besucher des Naturparks Schönbuchs sicht- und erlebbar.

Voraussichtlich bis Oktober kann man die Galloways auf der Waldweide sehen – solange das Futter reicht, denn zugefüttert wird auf der Waldweide nicht. Wenn alles weggefüttert ist, kehren sie zu ihrer

UNSER WIN!-PROJEKT

Herde zurück. Die grasst ganzjährig in der Natur- und Kulturlandschaft des Heckengäus. Der entstehende lichte Weidewald ist aber auch ohne Rinder das ganze Jahr über einen Ausflug wert.

Welchen Nutzen hat die Waldweide für Pflanzen und Tiere?

Der lichte Weidewald, der gerade im Herrenberger Stadtwald entsteht, dient selten gewordenen Tieren und Pflanzen als Lebensraum. So war bereits in diesem Frühjahr der Laubfrosch an einem der drei Tränkteiche zu hören, und lichtliebende Vogelarten, wie den Gartenrotschwanz, den Star und den Mittelspecht konnten beobachtet werden. Auch der dort vorkommende Hirschkäfer und die 13 im Stadtwald Herrenberg nachgewiesenen Fledermausarten werden von den lichten Strukturen in der Waldweide profitieren.

Welchen Nutzen hat die Waldweide für die Waldbesucher?

Neben der hohen Bedeutung für spezialisierte Tier- und Pflanzenarten und der daraus resultierenden Biodiversität stellt die Waldweide insbesondere für die Besucher des Stadtwalds Herrenberg im Naturpark Schönbuch eine Bereicherung dar.

Spaziergänger und Besucher des Naturparks Schönbuch können die besondere Form der Waldnutzung bestaunen und erleben, wie es wohl bis zum Ende des 18. Jahrhunderts im Wald ausgesehen haben muss: Damals trieben die Bauern ihre Kühe, Schweine, Ziegen und Schafe in den Wald, der ihnen als Weidefläche diente. Die Waldweide ist somit wie ein Fenster zur Vergangenheit, da sie zeigt, wie der Stadtwald jahrhundertlang bewirtschaftet wurde.

ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

Die LGI wird auch für das Jahr 2021 die Beweidungskosten für das Waldweideprojekt im Stadtwald Herrenberg übernehmen. Angedacht ist, dieses Firmensponsoring jährlich zu verlängern.

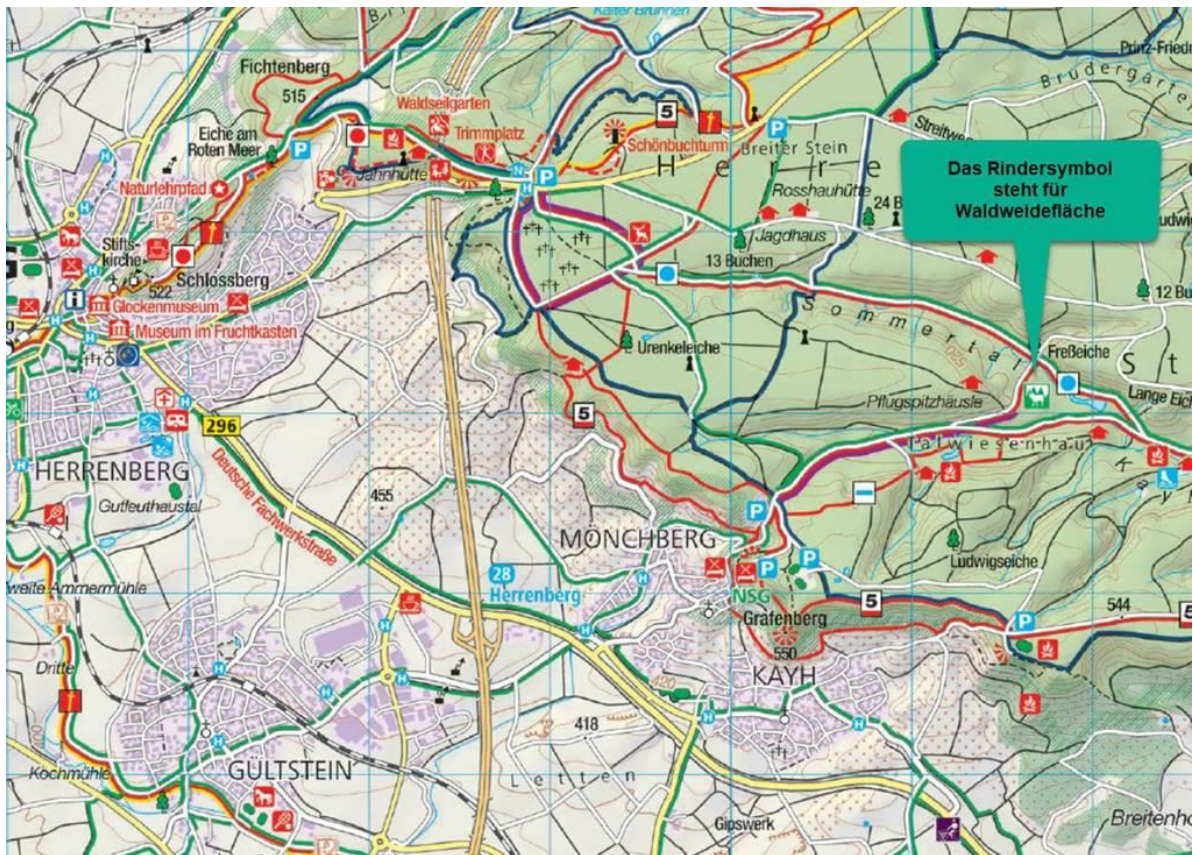
Die Beweidungskosten in Höhe von 3.500,00 € werden die Tierhalter der Gallowayrinder im Herbst direkt mit uns zur Abrechnung bringen.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Ende September 2020 wurden die Galloway-Rinder von der Weide geholt. Damit ging eine weitere sehr ereignisreiche „Saison“ in diesem Projekt zu Ende.

Wie uns das Landratsamt Böblingen – Amt für Forsten mitteilte, waren trotz oder gerade auch wegen der Corona-Pandemie im vergangenen Jahr sehr viele Menschen im Naturpark Schönbuch unterwegs. Diese zeigten vielfach großes Interesse an unserem Projekt. Soweit es die Bestimmungen der Corona-Verordnungen zugelassen haben, fanden deshalb auch gezielt mehrere Führungen zur Waldweide statt (u. a. für die Hochschule für Forstwirtschaft in Rottenburg). Zwischenzeitlich wurde die Waldweidefläche auch als sogenannter PoI (Point of Interest) in das Besucherleitsystem des Naturparks Schönbuch integriert. Sichtbar wird dies durch eine entsprechende Kennzeichnung in der offiziellen Freizeitkarte des Naturparks Schönbuch.

UNSER WIN!-PROJEKT



Bildautor: Landratsamt Böblingen, Amt für Forsten

Neben den vielen positiven Rückmeldungen aus den Reihen der Waldbesucher konnte das Landratsamt Böblingen – Amt für Forsten bereits feststellen, dass sich einige Tierarten auf der Fläche eingestellt haben, die auf derartige lichte Strukturen angewiesen sind, wie z.B.:

- Vögel: Gartenrotschwanz, Grauschnäpper, Waldschnepfe, Fitis, Grauspecht, ...
- Amphibien: Gelbbauchunke, Laubfrosch, Kammmolch, Teichfrosch, ...
- Reptilien: Waldeidechse, Zauneidechse, Ringelnatter, ...
- Insekten: Silberfleck-Perlmutterfalter, Trauermantel, Feld-Sandlaufkäfer, Goldkäfer, Hirschkäfer, Russischer Bär, ...
- Fledermäuse: bisher wurden 10 Arten wissenschaftlich nachgewiesen, die die Fläche als Jagdhabitat nutzen, u.a. die Mopsfledermaus und das Mausohr.

UNSER WIN!-PROJEKT

Ebenso hat ein Paar an Graugänse innerhalb der Fläche mutmaßlich gebrütet und innerhalb des Areals gemeinsam mit zwei weiteren Brutpaaren ihre Junge großgezogen. Der diesjährige Brutnachweis war der erste im Stadtwald Herrenberg seit vielen Jahren. Möglicherweise spielen die idealen Bedingungen auf der Waldweide auch dafür eine Rolle.



Bildautor: Landratsamt Böblingen, Amt für Forsten

Auch der sogenannte „Info.Steg“ wurde neu gebaut, eine Aussichtsplattform in Form eines barrierearmen Holzstegs mit Sitzgelegenheiten und Informationstafeln. Der Wanderweg „Land Tour Waldweide“ ab dem Wanderparkplatz „Mönchberger Sattel“, ist fertig (barrierearm) konzipiert.



Bildautor: Landratsamt Böblingen, Amt für Forsten

UNSER WIN!-PROJEKT

In „Landesschau aktuell“ und im SWR Fernsehen wurde unter den Ausflugstipps „waldwärts“ von der Waldweide berichtet.

Die lokale Presse (Gäubote, Schwäbisches Tagblatt, Kreiszeitung Böblingen, Naturpark-Magazin, ...) hat zwischenzeitlich auch Artikel über die Waldweide veröffentlicht.

Die Rinder sind seit dem 22.04.2021 wieder auf der Weide und werden dort nach derzeitigen Planung bis in den Herbst bleiben.

AUSBLICK

Die LGI beabsichtigt auch für die kommenden Jahre die Weidekosten für das Waldweideprojekt im Stadtwald Herrenberg zu übernehmen.

7. Kontaktinformationen

Ansprechpartner

Prof. Dr. Bernd Widmann

Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt)

Leiter Recht & Compliance

Mitglied der Geschäftsleitung

Phone. +49 7032 2291 570 Fax. +49 7032 2291 625

Mobile. +49 162 259 49 11

Impressum

Herausgegeben am 04.08.2021 von

LGI Logistics Group International GmbH

Hewlett-Packard-Straße 1/1, 71083 Herrenberg Germany

Telefon: 07032 2291 0

Fax: 07032 2291 111

E-Mail: info@lgi.de

Internet: www.lgi.de

