

ESG-Bericht 2022



GLS!
Parcels to People

**Persönliche
Worte
unseres CEO**

SDGs

Über uns

Ausblick

GRI-Index

Über diesen Bericht

Impressum

Persönliche Worte unseres CEO ●

↓ ●
**Martin
Seidenberg**



Herr Seidenberg, seitdem Sie CEO der GLS-Gruppe sind, haben Sie einen klaren strategischen Weg nach vorn für GLS definiert und dabei ESG-Themen in Ihre Wachstumsstrategie einbezogen.

Können Sie uns mehr darüber erzählen? Warum sind diese Themen so wichtig für Sie und die ganze GLS-Organisation?

Als ich den Posten während der Pandemie übernommen habe, machte der Paketmarkt gerade einen rapiden Wandel durch. Wir konnten beobachten, dass Trends, die vor Corona aufkamen, während der Pandemie gestärkt wurden, etwa das Wachstum des E-Commerce. Zudem ist in der Gesellschaft und der Geschäftswelt ein zunehmendes Bewusstsein für ESG-Themen erkennbar.

Unsere Strategie ist deshalb einerseits darauf fokussiert, Wachstum in einem sich rasch entwickelnden Markt zu ermöglichen – durch Verbesserung des Kundenerlebnisses, Wachstum bei privaten Zustellungen und Stärkung des grenzüberschreitenden Versands. Andererseits ist es für GLS als straßenge-bundenem Transportdienstleister essentiell, als Antwort auf den Klimawandel eine Reduzierung der Emissionen zu erzielen. Folglich ist unser Engagement für den Umweltschutz zentral für unsere Strategie. Unsere auf die Mitarbeitende fokussierte Personalstrategie ist ebenfalls ein wichtiges Element, weil unsere Belegschaft eines der wichtigsten Faktoren zum Erreichen unseres Ziels ist – die Qualität zu liefern, die von GLS erwartet wird.

Wie gehen Sie an diese Themen heran?

Unsere lokalen Experten sowie Fachbereiche auf Gruppenebene arbeiten bereits seit einiger Zeit an diesen Themen. Um all unsere Bemühungen in einer kohärenten und starken ESG-Strategie zu bündeln, habe ich vor kurzem eine dedizierte ESG-Funktion für die Überwachung dieser Aktivitäten und die Berichterstattung hierüber eingeführt. Das wird uns helfen, unternehmens- weite Bemühungen dort zu fokussieren, wo sie am effektivsten sind.

Und wie sehen Sie GLS für die Zukunft positioniert?

Ich sehe GLS in einer guten Position für eine erfolgreiche Zukunft. Wir heben uns weiterhin durch die hohe Qualität unseres Netzwerks, unseren Digitalisierungs- ansatz und unseren Fokus auf Investitionen in die Zukunft ab. Ich bin zuversicht- lich, dass wir mit unserem unternehmensweiten ESG-Programm gut aufgestellt sind, um auch die Erwartungen unserer Stakeholder zu erfüllen. Ich lade Sie ein, diesen Bericht zu lesen und mehr über unsere ESG-Aktionen und Ambitionen zu erfahren.

→ Unterstützung der UN-Nachhaltigkeitsziele (SDGs)

Wir sind fest entschlossen, unseren Beitrag zum Erreichen der UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs) zu leisten. GLS hat fünf SDGs identifiziert, bei denen wir mit unseren Geschäftsaktivitäten den größten Beitrag leisten können.



GLS.
Parcels to People



SDG 3 Gesundheit sicherstellen und Wohlergehen fördern für alle Menschen jeden Alters

Gesundheit und Wohlergehen unserer Mitarbeitenden sind unsere Top-Prioritäten. Wir gewährleisten diese durch ein Programm für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie vielfältige lokale Aktivitäten. Wir unterstützen zudem auf lokaler Ebene Organisationen im Gesundheitssektor.



SDG 8 Nachhaltiges wirtschaftliches Wachstum fördern durch menschenwürdige Arbeit für alle

Im Einklang mit unserer Verpflichtung gegenüber unseren Mitarbeitenden bieten wir Schulungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten, sorgen für eine angemessene Kranken- und Sozialversicherung und respektieren die kulturelle Vielfalt, um eine produktive Beschäftigung zu fördern. Wir beurteilen unsere Mitarbeitenden auf Grundlage ihrer Qualifikation und Leistung, unabhängig von persönlichen Merkmalen wie Herkunft, Kultur, Religion, Alter und sexueller Identität.



SDG 10 Gewährleistung von Chancengleichheit und Abbau von Ungleichheiten

Wir sind bestrebt, allen Mitarbeitenden die gleichen Chancen zu bieten und Praktiken zu fördern, die jegliche diskriminierende Verhalten ausschließen. Wir unterstützen auch regionale Initiativen wie die kostenlose Paketzustellung für Wohltätigkeitsorganisationen und soziale Einrichtungen. GLS engagiert sich auch in einer Vielzahl von externen Projekten und Institutionen, in den einzelnen GLS-Ländergesellschaften.



SDG 11 Verbesserung der lokalen Lebensqualität in den Städten durch eine sichere und nachhaltige Zustellung

Gemeinsam mit unseren Transportpartnern führen wir emissionsfreie und emissionsarme Fahrzeuge ein und erkunden fortwährend neue Möglichkeiten für einen umweltfreundlichen Transport.



SDG 13 Verringerung der Umweltauswirkungen unserer gesamten Tätigkeit

Im Rahmen unserer Umweltstrategie Klima Protect fördern wir den verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen. Gemeinsam mit unseren Transportpartnern versuchen wir, die Emissionen zu reduzieren, indem wir auf emissionsfreie und emissionsarme Fahrzeuge umsteigen und gleichzeitig an Lösungen zur Senkung des Energieverbrauchs von Gebäuden und Büros arbeiten. Wir haben uns in allen drei Scopes klare Ziele zur Emissionsreduzierung gesetzt und setzen entsprechende Maßnahmen und Richtlinien um.

Über uns

Wir sehen keine Pakete,
wir sehen Emotionen

Die Erwartungen, die heute an einen Paketdienstleister gestellt werden, gehen über die reine Paketzustellung hinaus. Unsere Stakeholder müssen sicher sein, dass wir unserer Verantwortung in Bezug auf die Themen Ökologie, Soziales und Governance (ESG) gerecht werden.

- Wir übernehmen die Verantwortung für die Verringerung der Umweltauswirkungen, die sich aus unseren Logistik- und Transportprozessen ergeben.
- Wir bieten unseren Mitarbeitenden gezielte Schulungen und Programme zur beruflichen Entwicklung, um die besten Mitarbeitenden zu gewinnen, ihre Fähigkeiten weiter zu verbessern und ihnen zu ermöglichen, ihr volles Potenzial auszuschöpfen.
- Wir wollen an unseren mehr als 1.600 Standorten eine aktive und verantwortungsvolle Rolle in den lokalen Gemeinschaften übernehmen.
- Mit unserem Allumfänglichen-Zustellservice wollen wir für alle unsere Kunden der Lieferant erster Wahl sein.



Ein starkes internationales Netzwerk

Die GLS-Gruppe realisiert zuverlässige, qualitativ-hochwertige Paketdienstleistungen in Europa und Nordamerika und bietet zusätzlich Express- und Logistikdienstleistungen an.

Der Hauptsitz von General Logistics Systems B.V. befindet sich in Amsterdam. GLS ist eine hundertprozentige Tochtergesellschaft des britischen Unternehmens International Distributions Services (IDS).

Pakete unterwegs – unsere Wertschöpfungskette



2020/2021*		2021/2022
Mehr als 21.000	 Mitarbeitende	Mehr als 22.000
840 Millionen	 Pakete	870 Millionen
4,5 Milliarden €	 Umsatz	5 Milliarden €
Etwa 250.000	 Kunden	Mehr als 250.000
20	 Länder, die von GLS-Tochtergesellschaften abgedeckt werden	20
Etwa 40	 Länder, die von GLS-Tochtergesellschaften und Partnern abgedeckt werden	Etwa 40
Etwa 90	 Nationale und regionale Drehkreuze	Mehr als 120
Etwa 1.600**	 Depots und Agenturen	Mehr als 1.600
Mehr als 35.000**	 Transporter	Mehr als 37.000
Etwa 4.600	 Fernverkehr-LKW	Mehr als 4.500
Mehr als 26.000	 Paketshops	Mehr als 33.000

* Stand am 31. Oktober (Umsätze und Paketvolumen vom 31. März)

** Inklusive Franchisenehmer und Agenturen

GLS ist seit mehr als 20 Jahren ein wichtiger Akteur auf dem europäischen Paketmarkt. Seit 2016 sind wir auch auf dem nordamerikanischen Markt vertreten. Dank unseres starken straßengebundenen Netzwerks, unserer Flexibilität und unseres lokalen Ansatzes versorgen wir unsere Kunden mit qualitativ hochwertigen Zustelldienstleistungen. Als Reaktion auf den sich schnell verändernden Markt und die sich wandelnden Bedürfnisse haben wir eine Strategie entwickelt, die uns helfen wird, unseren Wachstumskurs fortzusetzen und uns an die Erwartungen unserer Kunden und Empfänger anzupassen. Unsere GLS Accelerate-Strategie konzentriert sich auf drei Hauptbereiche und wird durch verstärkte Anstrengungen in den Bereichen Digitalisierung, Qualität, Mitarbeitende und ökologische Nachhaltigkeit ermöglicht.

1. Stärkung unserer Spitzenposition im Segment der grenzüberschreitenden Standardpakete

Wir haben unsere internationalen Fähigkeiten weiter gestärkt, indem wir die Kapazität und die Größe unseres Netzwerks deutlich erhöht haben. Im Geschäftsjahr 2021/22 haben wir in Bau, Ausbau und Modernisierung von über 100 Drehkreuzen und Depots investiert.

Darüber hinaus haben wir unser Angebot um komfortablere Dienstleistungen und Produkte erweitert, die unseren Kunden und Empfängern ein verbessertes Erlebnis bieten. Mit unserem wachsenden, feinmaschigen Netz an alternativen Abholstellen (Paketshops und Paketstationen) bieten wir unseren Kunden einen guten Omnichannel-Mix an Zustelllösungen für die letzte Meile.

2. Starke Positionierung von GLS auf dem 2C-Markt und Sicherung unserer Position im 2B-Segment

Für uns stehen die Kunden und Empfänger im Mittelpunkt unserer Aktivitäten. Innovation fördert positive Kundenerlebnisse und ist unerlässlich, wenn wir unseren Wettbewerbsvorteil ausbauen, auf unseren Wachstumsmärkten Gewinne erzielen und unsere strategischen Ziele erreichen wollen. Durch den Ausbau unseres digitalen Angebots stärken wir weiterhin die Verbindung zu unseren Kunden.

3. Inspiration des Markts durch innovative, digitale und nachhaltige kundenorientierte Lösungen inspirieren

Wir haben unsere Marktposition auch durch unsere Rebranding-Initiativen gestärkt, die dazu beigetragen haben, den Bekanntheitsgrad der Marke zu erhöhen und GLS als eine neue, moderne und frische Marke zu positionieren. Als Reaktion auf die Nachfrage unserer Kunden nach nachhaltigeren Lösungen intensivieren wir unsere Bemühungen, alle Aspekte unseres Geschäfts nachhaltiger zu gestalten. Dies zeigt sich in unserem Nachhaltigkeitsansatz, bei dem wir uns nicht nur mit Umweltthemen, sondern auch mit den übergreifenden sozialen Herausforderungen und Verantwortlichkeiten befassen.



Fokus auf den Empfängern

Durch die Pandemie und die damit verbundene Zunahme des Paketaufkommens sind die KEP-Branche und ihre Systemrelevanz im Hinblick auf die Versorgung von Bevölkerung und Unternehmen mit Waren und Dienstleistungen verstärkt in den Fokus gerückt. Die wachsende Bedeutung von B2C während der Pandemie hat auch unsere Sichtweise auf Pakete und unsere Position verändert. Wir wollen nicht nur gegenüber unseren Kunden, sondern auch gegenüber deren Kunden, den Empfängern, Verantwortung übernehmen. Mit unserem neuen Branding und unserer Kommunikation stellen wir die Empfänger und die Bedeutung, die ein Paket für sie hat, in den Mittelpunkt, um allen Empfängern das bestmögliche Erlebnis zu bieten.

Die Umwelt schützen

Wir sind uns der dringenden Notwendigkeit bewusst, unsere Umwelt zu schützen und die Auswirkungen des Menschen auf die Treibhausgasemissionen zu verringern. Wir beobachten strengere gesetzliche Auflagen wie Emissionsstandards,



Mautgebühren, Umweltzonen und Fahrverbote für mit fossilen Brennstoffen betriebene Fahrzeuge. All diese Entwicklungen sind wichtige Triebkräfte für unsere Klimastrategie. Ihr Hauptaugenmerk liegt auf der Reduzierung unserer Emissionen durch einen umweltfreundlichen Fuhrpark und moderne Gebäude.

Ein attraktiver Arbeitgeber und ein verantwortungsvoller Partner sein

Im zunehmenden Wettkampf um Talente gewinnt unsere Selbstverpflichtung, ein attraktiver Arbeitgeber für unsere derzeitigen und zukünftigen Mitarbeitenden zu bleiben, noch mehr an Bedeutung. Wir sind bestrebt, all unseren Mitarbeitenden gleiche Chancen zu bieten und sie bei der Entwicklung ihrer individuellen Laufbahn zu unterstützen. Unsere Stakeholder sind sich zunehmend der sozialen Verantwortung von GLS bewusst, nicht nur im Hinblick auf „klassische“ soziale Themen im Zusammenhang mit sozialem Engagement, sondern auch im Hinblick auf unsere Verantwortung für Mitarbeitenden, Transportpartner und die gesamte Lieferkette.

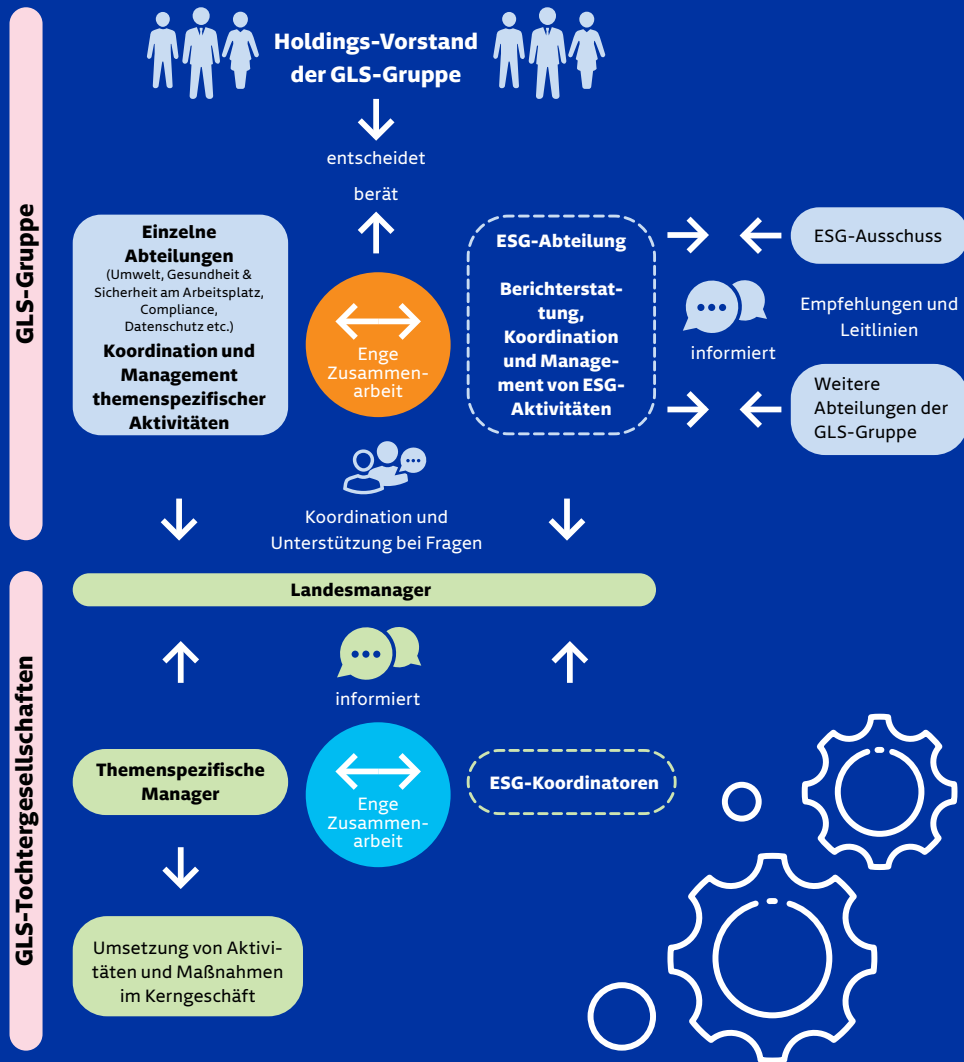
Starke Governance-Mechanismen als Fundament

In den vergangenen Jahren hat GLS bereits einen starken Fokus auf Governance-Themen wie Compliance, Datenschutz und Informationssicherheit gelegt. Angesichts der Tendenz zu einer zunehmenden Verrechtlichung von Governance-Themen, wie sie beispielsweise im Bereich des Whistleblowing zu beobachten ist, erwarten wir, dass sich diese Entwicklung fortsetzen wird. Wir sind auch mit übergreifenden rechtlichen Entwicklungen konfrontiert, wie der EU-Richtlinie über die Sorgfaltspflicht von Unternehmen im Bereich der Nachhaltigkeit (dem so genannten Lieferkettengesetz) und der bevorstehenden EU-Richtlinie über die Nachhaltigkeitsberichterstattung (CSRD). Beide werden sich auf GLS sowie unsere Herangehensweisen auswirken, wie wir ESG-Themen strategisch und in unserer täglichen Arbeit bei operativen Fragen angehen und wie wir über diese Themen berichten.

Herangehensweise an ESG auf Gruppenebene

Angesichts dieser Entwicklungen haben wir beschlossen, unsere Corporate Responsibility Abteilung auf die Zukunft vorzubereiten, indem wir das bestehende Team in zwei Teile aufteilen – ein Team für Umwelt- und Klimastrategie und ein neu eingerichtetes-ESG-Team. Die vergangenen Jahre haben gezeigt, dass unsere Umweltaktivitäten eine sehr detaillierte Herangehensweise und so viel Aufmerksamkeit erfordern, dass die Schaffung einer eigenen Abteilung angebracht war. Mit dieser Aufteilung stellen wir sicher, dass alle ESG-bezogenen Themen die Aufmerksamkeit erhalten, die sie verdienen.

Unser Nachhaltigkeitsmanagement ist funktionsübergreifend in unsere gesamte Unternehmensstruktur integriert. Die Geschäftsführung trägt die Gesamtverantwortung für unsere ESG-Strategie und die ergriffenen Maßnahmen. Unser Corporate-ESG-Team und andere Gruppenfachbereiche entwickeln zentrale Maßnahmen und beraten und unterstützen die einzelnen Tochtergesellschaften bei der Umsetzung unserer Strategie in ihren jeweiligen Bereichen unterstützen, Anleitung und Fachwissen.



→ Interview

Fokus auf Nachhaltigkeit



Dr. Anne Wiese,
Senior Manager ESG GLS-Gruppe
Holger Immen,
Compliance & Directives Officer
GLS-Gruppe

Holger, was ist in den vergangenen zwei Jahren passiert?

HI: In den vergangenen Jahren sind die Erwartungen der Kunden und die gesetzlichen Anforderungen bezüglich aller ESG-Themen gestiegen. Dieser Trend wird sich fortsetzen. Deshalb haben wir beschlossen, unser Corporate Responsibility Team in spezialisierte Abteilungen für Umwelt- und Klimastrategie und ESG aufzuteilen, um sicherzustellen, dass wir jedem Thema weiterhin die angemessene Aufmerksamkeit widmen.

Anne, du hast früher das Corporate Responsibility-Team geleitet. Worauf freust du dich am meisten in deiner neuen Rolle als Leiterin des ESG Teams?

AW: Ich freue mich sehr darauf, unseren ESG-Ansatz auf das nächste Level zu bringen. Was zum Beispiel unser Engagement für die Gemeinschaft und lokale soziale Aktivitäten angeht, haben wir bereits viele großartige Initiativen in den Ländern. Mit meinem neuen Team haben wir nun die Möglichkeit, weitere grenzüberschreitende Zusammenarbeit und Wissensaustausch zu organisieren. Ich freue mich auch auf die Zusammenarbeit mit unseren Kollegen von Corporate HR, um das Erlebnis der Mitarbeitenden zu verbessern.

Bist du auch an der Berichterstattung und den Bewertungen beteiligt?

AW: Ja, das ist mein anderer großer Verantwortungsbereich. Wir sind uns bewusst, dass unsere Kunden unter zunehmenden Druck stehen, Nachhaltigkeit in ihrer Lieferkette zu gewährleisten. Daher werden wir uns auch darauf konzentrieren, sie mit klaren Informationen über unser ESG-Engagement und unsere Leistung zu versorgen. Jeder Kunde kann sich auf uns als bevorzugten Transportpartner verlassen.

Holger, was hältst du von den jüngsten Fortschritten?

Hi: Wir alle sind uns der zunehmenden Wichtigkeit von ESG bewusst. Die Unterstützung, die wir von unserem Managementteam erhalten, gibt uns die Möglichkeit, die Dinge auf das nächste Level zu bringen. Wir haben die Gelegenheit, bestimmte Themen durch den stärkeren Gruppenfokus voranzutreiben und gleichzeitig auf lokaler Ebene die Verantwortung zu behalten. Und mit einer zentralen Funktion, die den Überblick behält und den Wissensaustausch zwischen den Ländern ermöglicht, können wir die neuesten lokalen Best Practices noch besser nutzen.



Geleitet von starken Unternehmenswerten

Wir sehen unsere GLS-Unternehmenswerte als Rückgrat unseres täglichen Geschäfts und überprüfen sie regelmäßig. Mit der Einführung unserer neuen Strategie werden wir unsere Unternehmenswerte aktualisieren. Die neuen Unternehmenswerte werden sich auf das konzentrieren, was wir tun, um Kundenbedürfnisse zu erfüllen. Sie bauen auf unseren Stärken wie Flexibilität und Zuverlässigkeit auf und spiegeln unsere Ambitionen wider.

Bestätigt durch externe Bewertungen

Während wir unsere Bemühungen im ESG-Bereich verstärken, nehmen wir auch an externen Zertifizierungen und Bewertungsverfahren teil, um unser Engagement zu belegen und externes Feedback zu unseren Aktivitäten zu erhalten.



Unser Umweltmanagementsystem ist in allen europäischen Tochtergesellschaften nach **ISO 14001 zertifiziert**.



Unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten wurden mit dem **EcoVadis Gold-Zertifikat belohnt**. EcoVadis berücksichtigt eine Reihe von Kennzahlen in folgenden Kategorien: Umwelt, nachhaltige Beschaffung, Ethik, Arbeit & Menschenrechte. Dabei werden die Unternehmen nach dem höchstmöglichen Standard bewertet.



Gemeinsam mit unserer Muttergesellschaft IDS plc (ehemals Royal Mail plc) haben wir im Sommer 2021 auch am **CDP-Bewertungsverfahren** teilgenommen, bei dem Unternehmen hinsichtlich ihrer Emissionen, Ziele und Reduzierungsstrategien bewertet werden. Das Bewertungsverfahren wurde erneut mit der Note „B“ (auf einer Skala von A bis D-) abgeschlossen.

Dies hilft uns, unsere Aktivitäten zu überwachen und Möglichkeiten für zukünftige Entwicklungen und Verbesserungen zu erkennen. ● ←

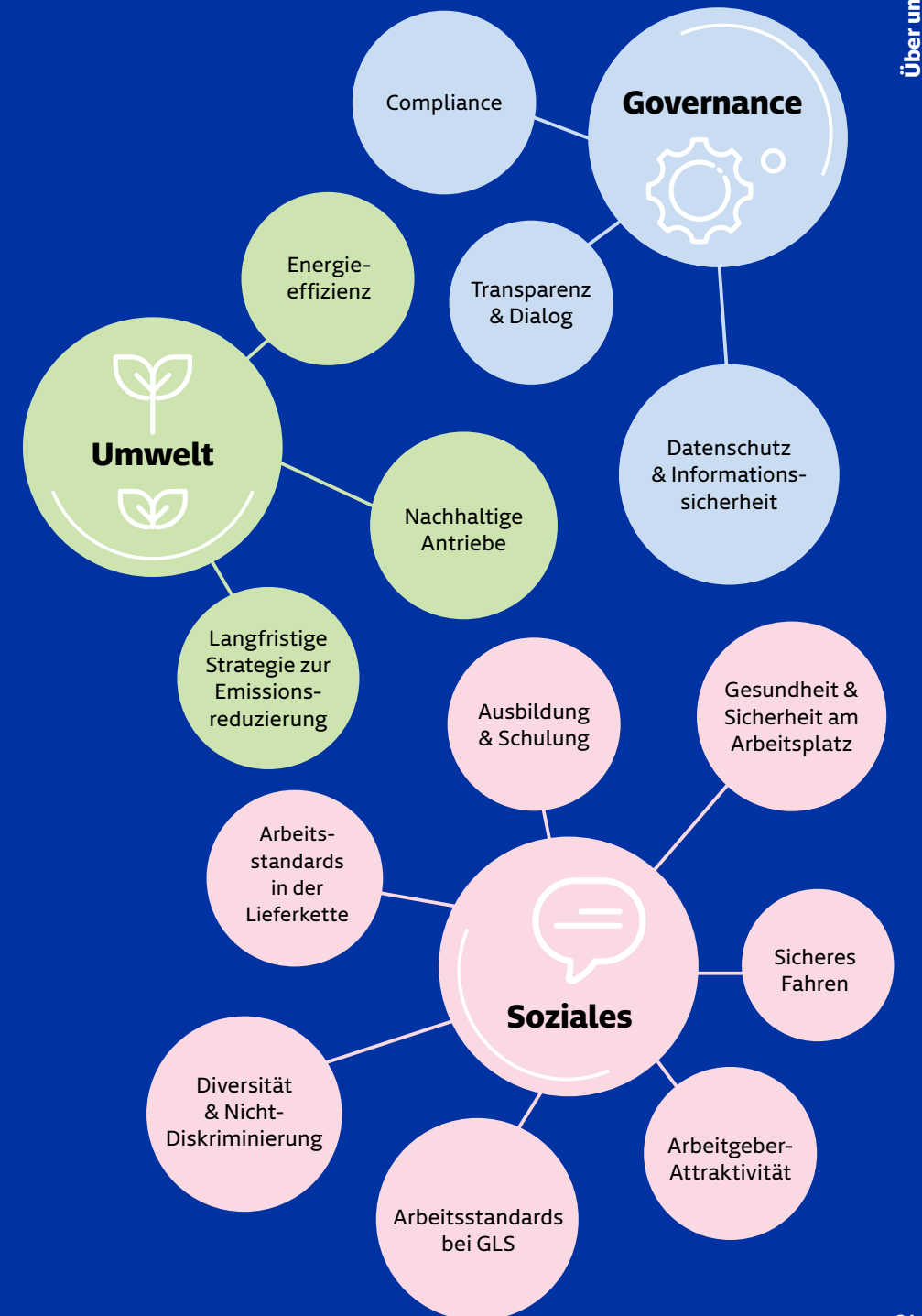


Zusammenarbeit mit unseren Stakeholdern zur Identifizierung wesentlicher Themen

Der kontinuierliche Dialog mit unseren Stakeholdern ermöglicht es uns, unsere ESG-Aktivitäten dort zu konzentrieren, wo sie am nötigsten sind. Wir kommunizieren mit unseren Stakeholdern auf vielfältige Weise, z. B. durch den direkten Austausch mit unseren Kunden über die Vertriebs- und Key-Account-Teams, die den Fachabteilungen Feedback geben, sowie durch den regelmäßigen Austausch mit unseren Transportpartnern zur Verbesserung unserer Zusammenarbeit.

Im Jahr 2022 haben wir eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, bei der alle Stakeholder aufgefordert wurden, sich zu einer Reihe an ESG-Themen zu äußern. Die Analyse wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Berichterstattungsgrundsätzen durchgeführt.

Die Umfrage mit 3.000 Teilnehmern aus internen und externen Stakeholder-Gruppen bestätigte unsere jüngsten Schwerpunktsetzungen und Aktivitäten und unterstrich die Bedeutung des Mitarbeitererlebnisses und robuster Governance-Mechanismen. Auch Umweltthemen wurden als äußerst relevant eingestuft, was unsere jüngsten Entscheidungen untermauert. **Die identifizierten wesentlichen Themen werden in diesem Bericht besonders im Fokus stehen und die Entwicklung unseres neuen ESG-Frameworks lenken.**



Umwelt- und Klimaschutz

E S G – Klimaschutz | Emissions-
reduzierung | Emissionsfreie und emissions-
arme Fahrzeuge | Nachhaltige Depots



**GLS befördert
täglich Millionen von
Pakete. Die damit
verbundenen Logistik-
und Transportprozesse
haben Auswirkungen auf
natürliche Ressourcen
und verursachen
Emissionen. Klima- und
Umweltschutz sind
zentrale Bestandteile
unserer Nachhaltigkeits-
aktivitäten.**

- Als zukunftsorientiertes Unternehmen definieren wir die ökologische Nachhaltigkeit als eine wesentliche Triebkraft unserer Strategie
- Als straßengebundenes Transportunternehmen konzentrieren wir uns gemeinsam mit unseren Transportpartnern auf die Reduzierung von Fahrzeugemissionen
- Um unseren Ressourcenverbrauch und die von unseren Standorten ausgehenden Emissionen zu senken, modernisieren wir unsere Gebäude mit modernster Technik



→ ● Klima Protect auf den Punkt gebracht

Vermeidung, Reduzierung und
Kompensation von Emissionen



Im Jahr 2020 haben wir unsere unternehmensweite Umweltstrategie **Klima Protect** eingeführt, die darauf abzielt, unseren Bestrebungen in Bezug auf den Umweltschutz zu maximieren und sicherzustellen, dass Wissen und Anstrengungen von unserem gesamten internationalen Netzwerk geteilt werden. Klima Protect beruht auf zwei Säulen – der Reduzierung und Vermeidung von Emissionen, wo immer dies möglich ist, und der Kompensation von Emissionen, die nicht vermieden werden können.

Wir haben uns die ehrgeizige Ambition gesetzt, den Weg dafür zu ebnen, bis zum Jahr 2045 zu einem emissionsfreien Unternehmen zu werden.

● Unser Klima Protect-Programm

erneuerbar

80 %



2022

80 % der von GLS betriebenen Standorte in Europa nutzen Strom aus erneuerbaren Energien



Kompensations-
programme mit
ClimatePartner



2022

Kompensation aller europäischen CO₂-Emissionen

100 %



50 %



2030

50 % emissionsfreie und emissionsarme Transportfahrzeuge und 100 % elektrische Firmenfahrzeuge

100 %



2035

100 % aller neuen Transportfahrzeuge sind emissionsfreie und emissionsarme Fahrzeuge

0 %



2045

GLS-Gruppe erreicht Null-Emission

Unsere klare Priorität ist die Vermeidung und Reduzierung von Emissionen, da dies für unser langfristiges Ziel, ein vollständig emissionsfreies Unternehmen zu werden, entscheidend ist. ● ←

Organisierung von Umweltaktivitäten

Das Team Umwelt- und Klimastrategie ist für die Entwicklung und Verbesserung der Klima-Protect-Strategie und die Überwachung der allgemeinen Entwicklungen innerhalb der Gruppe zuständig. Lokale Umweltmanager passen die Maßnahmen an die Gegebenheiten vor Ort an und treiben die Umsetzung der Klima-Protect-Strategie voran.

Umweltkonferenz 2022 in Essen, Deutschland

Die Abteilung Umwelt- und Klimastrategie organisiert regelmäßig Umweltkonferenzen mit allen Umweltmanagern, um sich auf strategische Fragen zu konzentrieren, Diskussionen zu ermöglichen und neue Ideen zu entwickeln. Dieses Format hat sich als erfolgreicher Weg erwiesen, um einen intensiven Austausch zwischen unseren Landesgesellschaften zu ermöglichen und in einem inspirierenden Umfeld von Best-Practice-Fallstudien zu lernen. Nach mehreren Online-Konferenzen aufgrund der Pandemie konnten wir im März 2022 endlich ein Treffen im EuropeanEcoHub in Essen organisieren. Die Präsentationen zu Best Practices und die Diskussionen über die nächsten strategischen Schritte wurden durch einen der Höhepunkte der Konferenz aufgelockert – die Besichtigung des European Eco Hub. Die im Hub tätigen Kollegen erläuterten die Batteriespeicher und die Photovoltaikanlage sowie alle anderen Nachhaltigkeitsaspekte im Depot. Externe Experten stellten ihre Konzepte für Photovoltaikanlagen und Ladeinfrastruktur vor. Verschiedene Aussteller präsentierten ihre neuesten Elektrofahrzeugmodelle, die vor Ort getestet werden konnten.



Interview

Den Umweltschutz bei GLS voranbringen

Robert Groh

Senior Manager Corporate Environment
& Climate Strategy



Wie wichtig ist die ökologische Nachhaltigkeit aus Sicht eines Logistikunternehmens?

Für uns als straßengebundener Transportdienstleister liegt unsere größte Verantwortung in der Emissionsreduzierung unserer Last-Mile- und Hauptlauf-Transporte. Daher ist die Umweltstrategie für alle GLS-Länder richtungsweisend, die sich stark für nachhaltige Verkehrsträger einsetzen. Darüber hinaus senken wir den Ressourcen- und Energieverbrauch in unseren Drehkreuzen, Depots und Büros mit innovativer Technik kontinuierlich. Kurz gesagt, als zukunftsorientiertes Logistikunternehmen definiert GLS die ökologische Nachhaltigkeit als grundlegende Triebkraft und Hauptverantwortung.

Was sind die täglichen Aufgaben des Teams für Umwelt und Klimastrategie?

Zunächst einmal ist jeder Tag anders, denn die ökologische Nachhaltigkeit ist ein Thema, das sich im Hinblick auf die Kunden und die Regulierungsbehörden rasant entwickelt. Unsere Hauptaufgaben können in drei Schritte unterteilt werden. Der erste Schritt ist die Schaffung von Transparenz über die Emissionen und den ökologischen Fußabdruck von GLS. Der zweite Schritt ist die Festlegung ehrgeiziger Ziele und erster Maßnahmen zur Verringerung unserer Emissionen sowie die kontinuierliche Überprüfung der Zielerreichung. Der dritte Schritt besteht darin, unsere GLS-Länder beim Erreichen dieser Ziele zu unterstützen, indem wir Best Practices weitergeben, Anreize schaffen und mit Konzeptvorlagen Leitlinien bereitstellen. All dies ist nur möglich dank der großartigen Unterstützung durch alle Umweltmanager in den GLS-Ländern.

Vor welchen Herausforderungen steht die GLS-Transportflotte und wie bewältigt GLS diese?

Auch wenn die Mobilitätswende und die Elektrifizierung des Güterverkehrs weiter voranschreiten, müssen unsere Transportpartner immer noch sehr lange Lieferzeiten in Kauf nehmen. Gemeinsam mit unseren nationalen Umweltmanagern und unserer Einkaufsabteilung bauen wir unsere Partnerschaften mit Herstellern weltweit ständig aus und passen unsere Fahrpläne an, um Kapazitäten für unsere Transportpartner zu reservieren. Außerdem geht es bei der Elektrifizierung nicht nur um einen Fahrzeugwechsel, sondern um die Veränderung des operativen Betriebs. Deshalb investiert GLS in die Modernisierung der elektrischen Infrastruktur, die Einführung intelligenter Ladelösungen und die Installation von Solaranlagen, um den steigenden Bedarf an Strom aus erneuerbaren Energien decken zu können.

Bedeutet das, dass sich die GLS-Gruppe nur auf elektrische Transportlösungen konzentriert?

Nein, jedes Land konzentriert sich auf Transportlösungen, die dort jeweils verfügbar sind und die größten Auswirkungen auf die Emissionsreduktion haben. Aber die Zustellung auf der letzten Meile ist weitgehend von elektrisch angetriebenen Transportern, Fahrrädern und Leichtkraftfahrzeugen abhängig, weil sie unsere Anforderungen erfüllen. Mit der kontinuierlichen Verbesserung der Batterien in Bezug auf Reichweite, Gewicht und Energieeffizienz können in Zukunft weitere Touren gefahren werden. Für den Mittel- und Langstreckenbetrieb erwarten wir andere Technologien. Deshalb werden wir mit unseren Transportpartnern Wasserstoff- und Elektro-Lkw-Lösungen testen.

Welche Schritte sind im Hinblick auf die ökologische Nachhaltigkeit als nächstes geplant?

Wir arbeiten hart daran, die Emissionen unserer Dienstleistungen zu senken. Um dieses Ziel zu erreichen, haben wir mehrere Projekte und Initiativen gestartet. So arbeiten wir zum Beispiel mit Fahrzeugherstellern und Betreibern von Ladeinfrastruktur zusammen, um Pilotprojekte zu initiieren und innovative Technologien einzuführen. Im Mittelpunkt steht jedoch der Austausch mit und zwischen unseren GLS-Ländergesellschaften. Denn die Stärke von GLS sind die breiten Erfahrungen, die in jedem Land gesammelt werden.

→ ● Ermittlung unserer Emissionen

Hintergrund der Emissionsberechnung

Wir streben einen verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen und die Reduzierung von Emissionen an. Die genaue Messung und Zuordnung der Umweltauswirkungen unserer Tätigkeiten hilft uns, Verbesserungspotenziale zu erkennen. Unsere unternehmensweite Analyse des ökologischen Fußabdrucks überwacht die Entwicklung unseres Ressourcenverbrauchs und der damit verbundenen Emissionen.

Alle unsere Emissionen werden als „Well-to-Wheel“-Emissionen berechnet. Das bedeutet, dass wir den gesamten Zyklus berücksichtigen, von der Kraftstoffherzeugung bis zur tatsächlichen Nutzung.



Erklärung von Well-to-Wheel

Unsere Analyse zeigt die Emissionsentwicklung in den Bereichen Transport, Gebäude und Geschäftsreisen. Da die Transportaktivitäten den weitaus größten Einfluss auf unsere Emissionen haben, legen wir besonderen Wert auf eine professionelle und zuverlässige Berechnung unserer Transportemissionen.



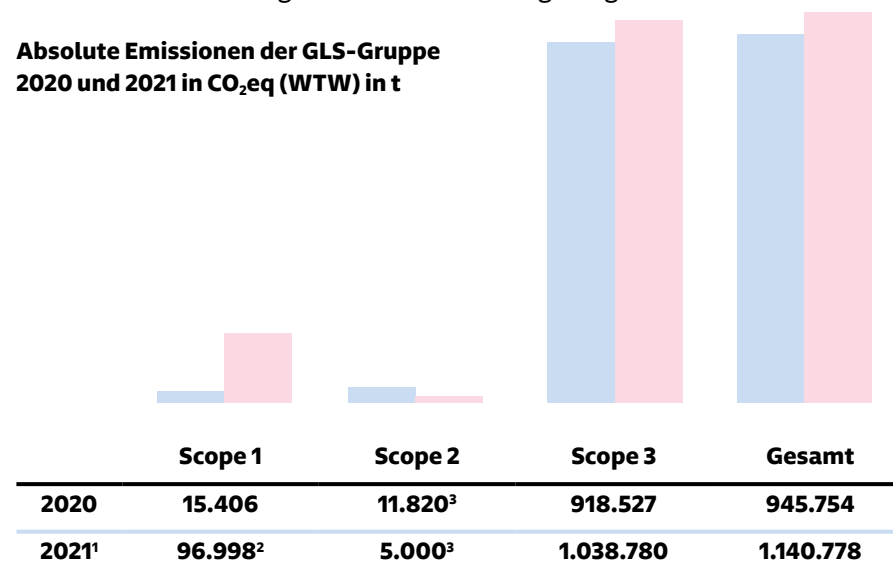
DIN EN 16258 ist die wichtigste Norm zur Berechnung und Angabe von Treibhausgasemissionen in der Transportlogistik. Wir berechnen unsere Transportemissionen auf der Grundlage dieser Norm, die 2021 für alle GLS-Landesgesellschaften in Europa extern zertifiziert wurde. Im Jahr 2022 werden wir auch Kanada und die USA in diese Zertifizierung einbeziehen.

 Treibstoffverbrauch der Firmenfahrzeuge	 Elektrizität	 Zustellung und Abholung durch Transportpartner Hauptläufe der Transportpartner
 Heizung (Gas, Öl, Kohle)	 Fernwärme	 Flüge für Geschäftsreisen
Scope 1 Direkte Emissionen, verursacht durch die Verbrennung von Treibstoffen auf dem Firmengelände, in Firmenfahrzeugen und der eigenen Transportflotte	Scope 2 Indirekte Emissionen aus dem Verbrauch von zugekaufter Energie	Scope 3 Sonstige indirekte Emissionen, die Dritten zuzurechnen sind

Detaillierte Analyse unserer Emissionen

In absoluten Zahlen sind unsere Emissionen aufgrund unseres kontinuierlichen Wachstums und des steigenden Paketvolumens gestiegen.

Absolute Emissionen der GLS-Gruppe 2020 und 2021 in CO₂eq (WTW) in t

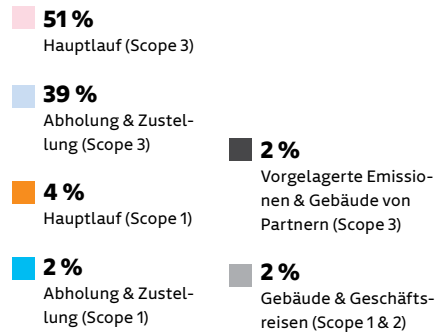


¹Emissionen aus Gebäuden und Geschäftsreisen von Rosenau sind noch nicht enthalten und werden erst 2022 berücksichtigt.

²Diese Zahl umfasst erstmals die Fahrzeugemissionen von GLS US, GLS Kanada und Rosenau. Diese Daten wurden im Laufe des Jahres 2022 erstellt und sind daher nicht im Jahresbericht von IDS (ehemals Royal Mail) enthalten.

³Die Emissionen in Scope 2 (Elektrizität) wurden nach dem marktbasierten Ansatz berechnet, der sich auf die Emissionsfaktoren des eingekauften Stroms als Berechnungsgrundlage stützt. Dieser Ansatz wurde gewählt, um unsere Bemühungen um die Umstellung auf Ökostrom widerzuspiegeln. Bei Anwendung des standortbezogenen Ansatzes, der die Emissionsfaktoren des lokalen Netzes als Berechnungsgrundlage verwendet, würden 22.881 t (2021) bzw. 22.569 t (2020) an Emissionen anfallen. Der leichte Anstieg im Jahr 2021 ist auf einen Anstieg des Stromverbrauchs zurückzuführen.

Ein detaillierter Blick auf unsere Emissionen im Jahr 2021



Das stetige Wachstum von GLS ist die Ursache für den Anstieg der Emissionen. Das Paketaufkommen stieg von 2020/21 bis 2021/22 um 4,8 Prozent auf 870 Millionen Pakete, wodurch mehr Zustell- und Abholtour im nationalen und internationalen Verkehr erforderlich wurden. Darüber hinaus hat sich die Anzahl der GLS-Standorte, die in den ökologischen Fußabdruck aufgenommen wurden, im Jahr 2021 durch die Eröffnung neuer Standorte und die Ausweitung des Geltungsbereichs des ökologischen Fußabdrucks auf die von unseren Transportpartnern in Osteuropa betriebenen Gebäude deutlich erhöht.

Der starke Anstieg in Scope 1 erklärt sich durch die erstmalige Einbeziehung der Transportflotten von GLS US, GLS Kanada und Rosenau. Außerdem führte der kalte Winter in einigen Ländern zu einem höheren Heizwärmeverbrauch. Die Verringerung der marktbasieren² Scope-2-Emissionen von 2020 bis 2021 ist das Ergebnis unserer verstärkten Bemühungen, Strom aus erneuerbaren Energien zu kaufen und mit Photovoltaikanlagen selbst zu erzeugen.

Positive Entwicklung des „CO₂ pro Paket“-Werts in Europa

Trotz der steigenden absoluten Emissionen konnten wir die Emissionen pro Paket in Europa im Jahr 2021 um 8,8 %³ reduzieren. Darin spiegeln sich die Steigerung der betrieblichen Effizienz sowie die Wirksamkeit unserer Klimastrategie wider. Dazu gehören insbesondere der Einsatz von emissionsfreien und emissionsarmen Fahrzeugen für den Pakettransport, die Elektrifizierung des Fuhrparks und die Nutzung von Strom aus erneuerbaren Energien.

³ Basierend auf Emissionen aus dem europäischen Paketgeschäft im Verhältnis zum europäischen Paketvolumen

Nachhaltiger Pakettransport



Als straßengebundener Paketdienst setzt GLS seit langem auf den konsequenten Einsatz von ressourcenschonenden Zustellfahrzeugen. Durch die Modernisierung des Fuhrparks in Zusammenarbeit mit unseren Transportpartnern reduzieren wir ständig die entstehenden Emissionen. Wir arbeiten kontinuierlich an der Elektrifizierung der Zustellflotte für die letzte Meile und an der Erhöhung des Anteils von emissionsfreien und emissionsarmen Fahrzeugen in allen Transportsektoren.

Wir erfassen den Status der Transport- und Firmenwagenflotte in allen GLS-Ländergesellschaften auf vierteljährlicher Basis, da die Umstellung unserer Flotte auf emissionsfreie und emissionsarme Fahrzeuge das Kernstück unserer Umweltstrategie ist. Im ersten Quartal 2022 **waren unternehmensweit bereits mehr als 2.200 emissionsfreie oder emissionsarme Fahrzeuge im Einsatz** und weitere 500+ Elektrofahrzeuge bereits bestellt.

Um der stetig wachsenden Zahl von Elektrofahrzeugen gerecht zu werden, bauen wir unsere Ladeinfrastruktur kontinuierlich aus. **Im März 2022 waren bereits mehr als 1.000 Ladepunkte** installiert, viele weitere sind geplant.

Um die CO₂-Emissionen und die Luftverschmutzung zu reduzieren, werden verschiedene Modelle von Elektro-Transportern, Elektro-Leichtfahrzeugen, Lastenfahrrädern und Rollern eingesetzt, um mit Diesel angetriebene Lieferwagen auf der letzten Meile zu ersetzen.



Die Zukunft der Paketzustellung

Elektro-Transporter

Elektro-Transporter haben die größte Ladekapazität und Reichweite innerhalb der GLS Zustellflotte auf der letzten Meile. Sie werden für inner- und außerstädtische Zustelltouren sowie für den Transfer zwischen Depots und innerstädtischen Micro-Depots eingesetzt.



Leichtfahrzeuge

Leichtfahrzeuge werden mehrmals pro Tour in einem Micro- oder City-Depot im Zustellgebiet neu beladen, insbesondere in den Innenstädten.



Elektrische Lastenfahrräder

Lastenfahrräder mit elektrischer Tretunterstützung sind vor allem im innerstädtischen Bereich und in Wohngebieten zu finden, da sie für diesen Zweck am besten geeignet sind.



Elektro-Roller

Kompakte Elektro-Roller eignen sich besonders für Innenstädte und Altstädte mit engen Straßen sowie für die Zustellung kleinerer Sendungen. In vielen Städten haben sie den Vorteil, dass sie jederzeit in Fußgängerzonen fahren dürfen.



Zustellung zu Fuß

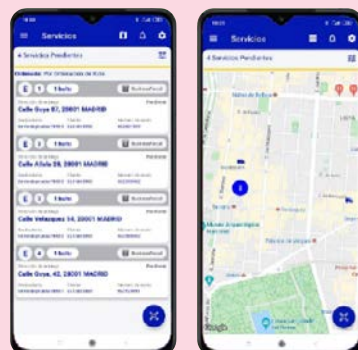
In Spanien werden kleinere Pakete auch zu Fuß zugestellt. Die Paketboten haben eine Tasche oder einen Trolley bei sich, je nachdem, welche Option für sie am besten passt. Sie stellen in der Regel in einem kleinen Radius in dicht besiedelten Städten zu und holen mehrmals täglich neue Pakete im Depot ab.



GLS Polen hat als erstes Logistikunternehmen in Polen ein eigenes Kurierfahrrad eingeführt. Die Kurierfahrräder sind in einer Reihe von Stadtzentren wie Krakau, Breslau und Warschau in verkehrsberuhigten Zonen im Einsatz. In Zukunft sollen zusätzliche Fahrräder in anderen Städten eingesetzt werden.



GLS Spanien hat eine Zustell-App für Fahrer eingeführt. Diese ermöglicht die Verkürzung von Wegen und die Optimierung von Routen durch Geolokalisierung und die Unterstützung der Tourenverwaltung.



Die Flotte der Transportpartner von GLS Italien wurde um 15 brandneue Erdgas-Lkw des Typs IVECO S-WAY erweitert. Die Fahrzeuge sind mit treibstoffoptimierten Systemen und Geräten ausgestattet und stoßen daher deutlich weniger Emissionen aus als herkömmliche Diesel-Lkw. Die Fahrer der neuen Lkw absolvierten ein spezielles Eco-Driving-Training, bei dem sie lernten, ihren Fahrstil so anzupassen, dass der LNG-Verbrauch gesenkt und damit die Umweltbelastung weiter reduziert wird.



Interview

**Zentraler Ansatz,
landesweite Umsetzung**



Nicolas Robert
Managing Director
GLS Frankreich
Cyrille Bouquin-Nicolas
Environmental Manager
GLS Frankreich

Nicolas, GLS Frankreich hat die Umweltthemen in den vergangenen Jahren sehr stark vorangetrieben.

Wie siehst du das aus deiner Sicht als Geschäftsführer?

NR: Ja, die Umweltstrategie ist ein Schlüsselement in unseren Grundsätzen. In Frankreich, wie auch in anderen Ländern, hat dieses Thema höchste Priorität. Das Thema Umweltschutz wird für die meisten Ausschreibungen keinen Wettbewerbsvorteil mehr darstellen, sondern eine Verpflichtung werden. Sowohl unsere langjährigen Wettbewerber als auch die neuen Akteure sind sehr aktiv und handeln sehr schnell. Unsere Umweltstrategie hilft uns, das Tempo zu halten.

Wie ist das Feedback deiner Kunden zu den Fortschritten von GLS Klima Protect?

NR: Unsere Kunden verstehen, dass der Umweltschutz kein Thema ist, das kurzfristig gelöst werden kann, und wissen unser Engagement für Verbesserungen sowie unsere Vision zu schätzen.

Cyrille, kannst du deine Rolle als Umweltmanager bei GLS Frankreich erläutern?

CBN: Meine Aufgabe ist es, die Umweltstrategie der GLS-Gruppe in Frankreich umzusetzen. Diese Umsetzung ist sowohl operativ als auch strategisch und betrifft alle Bereiche unserer Tätigkeit: Hauptlauf-Transport, Zustellung auf der Letzten Meile und Infrastruktur.

Was sind die größten Erfolge, seit du in dieser Funktion tätig bist?

CBN: Drei wichtige Themen sind seit meinem Amtsantritt Ende 2020 umgesetzt worden: Erstens der vollständige Ausgleich unserer Emissionen, um unseren Kunden einen klimaneutralen Service zu bieten. Zweitens die Energiewende für die Zustellfahrzeuge auf der letzten Meile. Dafür haben wir in mehr als 50 % unserer Depots Ladestationen und Lösungen für Elektrofahrzeuge installiert und unsere Partner bei der Einführung von mehr als 100 neuen Elektrofahrzeugen in unserem Netzwerk unterstützt. Drittens werden seit Juli 2021 mehr als 90 % unserer Depots mit 100 % Strom aus erneuerbaren Energien versorgt.

Worauf wirst du dich in nächster Zeit konzentrieren, wenn es darum geht, die Umweltaktivitäten auf das nächste Level zu heben?

CBN: Eine der Hauptprioritäten wird darin bestehen, unsere Infrastrukturen energieeffizienter zu machen – Installation von Solarpaneelen, LED-Beleuchtung, Austausch von Heizsystemen. Darüber hinaus ist es unser Ziel, bis Ende 2025 50 % Elektrofahrzeuge in unserem eigenen Fuhrpark einzusetzen. Außerdem sollen die ersten Elektro- und Wasserstoff-Lkw im Hauptlauf eingesetzt werden, während für die Zustellung auf der Letzten Meile weiterhin emissionsfreie Lösungen zum Einsatz kommen.

Nicolas, da wir gerade über die letzte Meile sprechen: Wie sieht deine Vision für die Zustellung auf der letzten Meile in den nächsten fünf Jahren aus?

NR: Wir planen, wo immer möglich emissionsfrei zu liefern und zugleich den Empfängern, die ganz einfach mit uns und unseren Zustellpartnern interagieren können, ein reibungsloses Erlebnis zu bieten. Verbraucherinteraktion und -erlebnis sind die wichtigsten Schlüsselwörter, wenn es um das Tracking von Paketen, Informationen über die voraussichtliche Ankunftszeit oder verschiedene Zustellkapazitäten bis zur letzten Minute geht, wie z. B. bei der Außer-Haus-Zustellung.

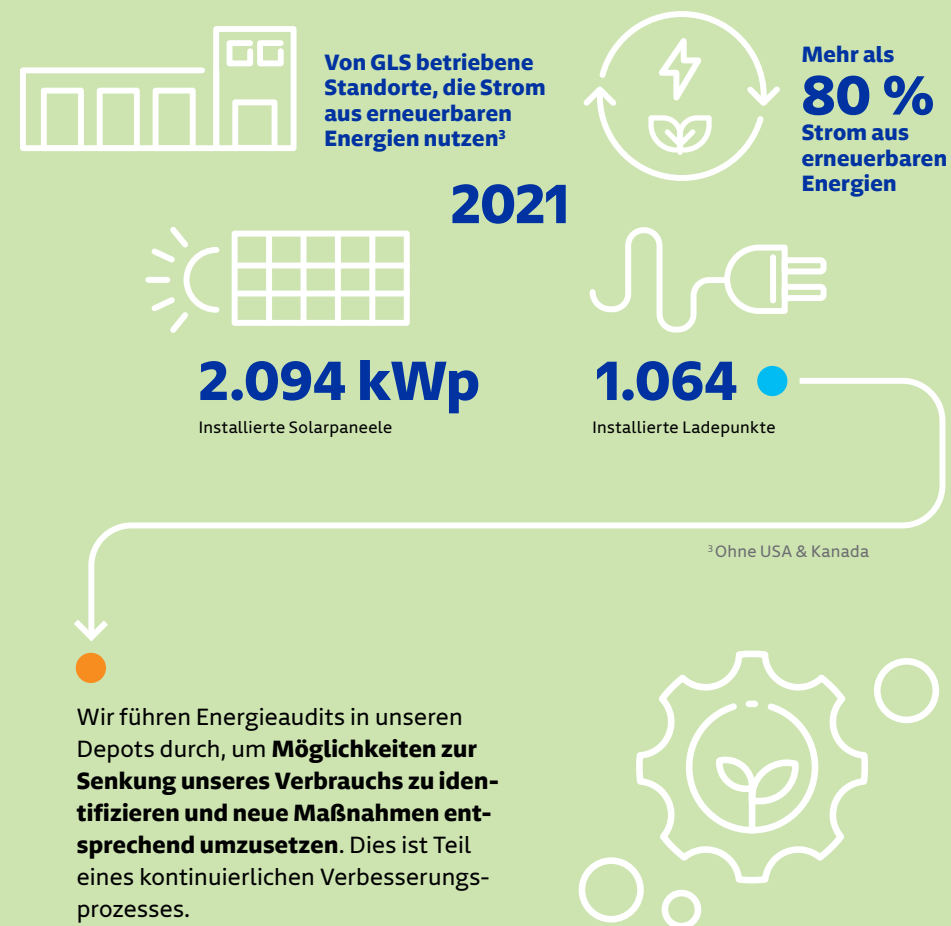


→ ● Modernisierung unserer Gebäude



Unsere Gebäude sind nicht nur Orte, an denen wir zusammenarbeiten, sondern auch Orte, an denen wir dafür verantwortlich sind, die CO₂-Emissionen zu reduzieren und unsere Umweltauswirkungen zu mindern. Wir haben Nachhaltigkeitsanforderungen für alle Neubauten eingeführt, verbessern bestehende Gebäude und testen und installieren neue Nachhaltigkeitsmaßnahmen.

Um unsere Depotgebäude zukunftssicher zu machen, setzen wir zunehmend regenerative Heizsysteme und Solaranlagen ein, um die CO₂-Emissionen aus zugekaufter Heizwärme oder Elektrizität zu reduzieren. Wir setzen auf Strom aus erneuerbaren Energien und haben klare Ziele benannt, um die Nutzung von Strom aus erneuerbaren Quellen zu erhöhen. Wir stellen auf LED-Beleuchtung um, um unseren Gesamtstromverbrauch zu senken. Zudem installieren wir Ladeinfrastruktur und Energiemanagementlösungen. Alle neuen Gebäude werden so geplant, dass eine künftige Erweiterung der Ladeinfrastruktur möglich ist. Zugleich werden bestehende Gebäude modernisiert, um den steigenden Strombedarf von Elektrofahrzeugen zu decken.



Unsere Zertifizierung nach ISO 14001 in allen europäischen Ländern bescheinigt uns, dass wir den richtigen Ansatz für unser Umweltmanagementsystem verfolgen.



Unser **EuropeanEcoHub** in Essen, Deutschland, ist richtungsweisend für unsere Initiative für nachhaltiges Bauen. Im Januar 2022 verfügte es über 880 Photovoltaikmodule und die Zahl wächst weiter. Die Paneele sind an ein Batteriespeichersystem angeschlossen, das eine weitgehende Unabhängigkeit in Bezug auf den Energiebedarf ermöglicht. 1.800 m² Dachbegrünung und 4.875 m² Amphibienbiotope unterstützen das Ziel, sechs lokale Tierarten zu schützen.



Der Hauptsitz von **GLS Kanada** wurde mit dem Ziel konzipiert, Energie zu sparen und den Wasserverbrauch zu reduzieren. Er wurde mit dem LEED-Gold-Zertifikat ausgezeichnet, einem weltweit anerkannten Symbol für Erfolge in Sachen Nachhaltigkeit und Führung.



Das Gebäude wird mit Erdwärme beheizt, verbraucht 26 % weniger Energie als ein nach herkömmlichen Standards errichtetes Gebäude und hat ein bepflanztes Dach. Darüber hinaus wird das Regenwasser gespeichert, um die Toilettentanks zu füllen, wodurch der Verbrauch von Leitungswasser um mehr als 66 % gesenkt wird. Die Grünflächen nehmen fast 30 % der Gesamtfläche ein.



Das 2012 erbaute **Eco Hub** in Jihlava, Tschechien, verfügt über eine zusätzliche Isolierung und LED-Beleuchtung und wird per Wärmepumpe beheizt. Im Zuge einer Erweiterung Anfang 2022 wurde der Hub mit einer Photovoltaikanlage ausgestattet, die ca. 39 % des aktuellen Bedarfs deckt. Der erweiterbare Batteriespeicher ermöglicht die Beleuchtung des Außenbereichs und das nächtliche Aufladen der Elektrofahrzeuge an den installierten Ladestationen.

→ Verringerung der Auswirkungen von Geschäftsreisen

Als internationales Logistikunternehmen betreiben wir eine große Anzahl von Drehkreuzen, Depots und Niederlassungen in ganz Europa und Nordamerika, was regelmäßige Reisen zwischen unseren Standorten erforderlich macht. Die Corona-Pandemie hat jedoch gezeigt, dass Flüge und Geschäftsreisen nicht immer notwendig sind. Von 2019 auf 2020 ging die Zahl der Geschäftsflüge deutlich zurück und stieg 2021 nur leicht wieder an. Wir haben die Corona-Zeit genutzt, um unsere Tools für Kommunikation und Zusammenarbeit weiter auszubauen. Meetings finden größtenteils online statt und unsere Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, über verschiedene Teamwork-Tools in Verbindung zu bleiben.



Rückgang der Geschäftsflüge⁴

2019	2020	2021
6.291	1.550	1.969

⁴One-Way-Geschäftsreisen einschließlich nationaler, internationaler und interkontinentaler Flüge.

Auch wenn die Pandemie bewiesen hat, dass Geschäftsreisen nicht immer notwendig sind, bleiben Firmenwagen in einigen Bereichen ein wichtiger Aspekt unseres Geschäfts, insbesondere für unsere Vertriebskollegen. Unser Ziel ist es, Geschäftsreisen zu reduzieren, wo immer dies möglich ist, und Elektrofahrzeuge zu nutzen, wenn Reisen noch als notwendig erachtet werden. **Wir haben uns zum Ziel gesetzt, unsere Firmenwagenflotte bis 2030 auf 100 % Elektroantrieb umzustellen.**



GLS Frankreich hat im Oktober 2021 die Eco-mobilité-Tage organisiert. Elektroautos verschiedener Marken wurden den Mitarbeitern mit Firmenwagen vorgestellt, die diese auch testen durften. Auf diese Weise konnten die Mitarbeitenden ein Gefühl für verschiedene Elektrofahrzeuge bekommen und sich mit ihnen vertraut machen.



GLS Dänemark stellt kostenlose Wallboxen zur Verfügung und installiert sie an den Häusern von Mitarbeitenden, die elektrische Firmenwagen nutzen.



Klimaneutraler Versand durch Kompensation

Wir ergreifen eine Vielzahl von Maßnahmen zur Verringerung und Reduktion von Emission. Da es aktuell noch unvermeidbare Emissionen gibt, können wir noch nicht alle unsere Emissionen reduzieren. Um diese Lücke zu schließen und die derzeit noch entstehenden Emissionen auszugleichen, haben wir in Europa ein Programm zum Ausgleich bzw. zur Kompensation von Treibhausgasemissionen ins Leben gerufen. GLS kooperiert hierzu mit ClimatePartner, einem führenden internationalen Anbieter von Klimaschutzlösungen, und investiert aktiv in zertifizierte internationale Klimaschutzprojekte.

Wir unterstützen vier hochwertige Klimaschutzprojekte. Die Projekte schützen den Regenwald in Brasilien und Peru und fördern den Ausbau der erneuerbaren Energien in Indien. Diese Projekte leisten in mehrfacher Hinsicht einen wichtigen Beitrag, da sie lokale Infrastrukturen ausbauen, Arbeitsplätze schaffen und die Artenvielfalt erhalten. Darüber hinaus trägt jedes Projekt zum Erreichen der Ziele für nachhaltige Entwicklung bei.

In mehreren Ländern gab es bereits lokale Ansätze für die Kompensation, die wir nun auf die Ebene der Gruppe gebracht haben. Dadurch kompensieren wir seit April 2022 alle Emissionen in Europa.⁵

⁵ Dies umfasst die Well-to-Wheel-Emissionen aller von GLS betriebenen europäischen Standorte sowie alle in Europa verkauften Pakete, von der Abholung bis zur weltweiten Zustellung.

Zertifizierte Kompensation

Die Projekte zur Kohlenstoffkompensation werden nach den höchsten und international anerkannten Standards zertifiziert. Die Projekte erfüllen den Gold Standard oder Verified Carbon Standard (VCS) in Verbindung mit dem Climate, Community and Biodiversity Standard (CCBS). Die Standards gewährleisten, dass die Projekte nach strengen Kriterien zertifiziert und geprüft werden. Durch diesen Prozess wird die Klimaschutzwirkung der Projekte sichergestellt und regelmäßig bestätigt.

Gold Standard (GS)

Der Gold Standard wurde unter Mitwirkung des WWF entwickelt. Der Standard stellt besonders strenge Anforderungen an die Zusätzlichkeit, die nachhaltige Entwicklung und die Einbeziehung der lokalen Bevölkerung.

Weitere Informationen über den Gold Standard: <https://www.goldstandard.org/>

Gold Standard

Verified Carbon Standard (VCS)

Mehr als die Hälfte aller freiwilligen Emissionsminderungen weltweit werden nach dem Verified Carbon Standard (VCS) validiert und überprüft. Der Standard enthält klare Vorgaben für die Ermittlung der CO₂-Einsparungen für die verschiedenen Projekttypen. Die Projekte müssen von unabhängigen Dritten überprüft und transparent und konservativ berechnet werden.

Weitere Informationen zum VCS: <http://verra.org/project/vcs-program/>

Verified Carbon Standard

Climate, Community and Biodiversity Standard (CCBS)

Die Climate, Community & Biodiversity Alliance (CCBA) will Landnutzungs- und Forstwirtschaftsprojekte unterstützen, die neben der CO₂-Reduzierung auch andere soziale und ökologische Kriterien erfüllen. Der Standard kann nur zusätzlich zu anderen bereits vergebenen Standards wie dem VCS an Projekte vergeben werden. Der CCB-Gold-Status wird zusätzlich Projekten verliehen, die durch die Anpassung an den Klimawandel, die Förderung lokaler Gemeinschaften und die Erhaltung der biologischen Vielfalt außergewöhnlich positive Auswirkungen haben.

Weitere Informationen zum CCBS: <http://verra.org/project/ccb-program/>

CCBA

Waldschutz und erneuerbare Energie für das Klima





Madre de Dios (VCS CCBS Gold) ist ein Gebiet im peruanischen Amazonasgebiet, das zu den artenreichsten der Welt gehört.

Es ist durch das Straßenbauprojekt Transamazônica und die Abholzung der Wälder für die Landwirtschaft bedroht. Wir unterstützen ein Projekt, das eine Fläche von 100.000 Hektar schützt und gleichzeitig mit der lokalen Bevölkerung kooperiert, um die nachhaltige Bewirtschaftung des Landes zu fördern.



Das Waldschutzprojekt in der Region Pacajá (VCS CCBS) umfasst 148.000 Hektar im brasilianischen Amazonasgebiet und hilft, die illegale Abholzung des Regenwaldes zu verhindern.

Es fördert und unterstützt die lokale Bevölkerung bei der Anwendung nachhaltiger agroforstwirtschaftlicher Techniken. Darüber hinaus werden Dorfbewohner als Überwachungspersonal ausgebildet, das in Patrouillenteams arbeitet, um die Überwachung des Projektgebiets sicherzustellen.



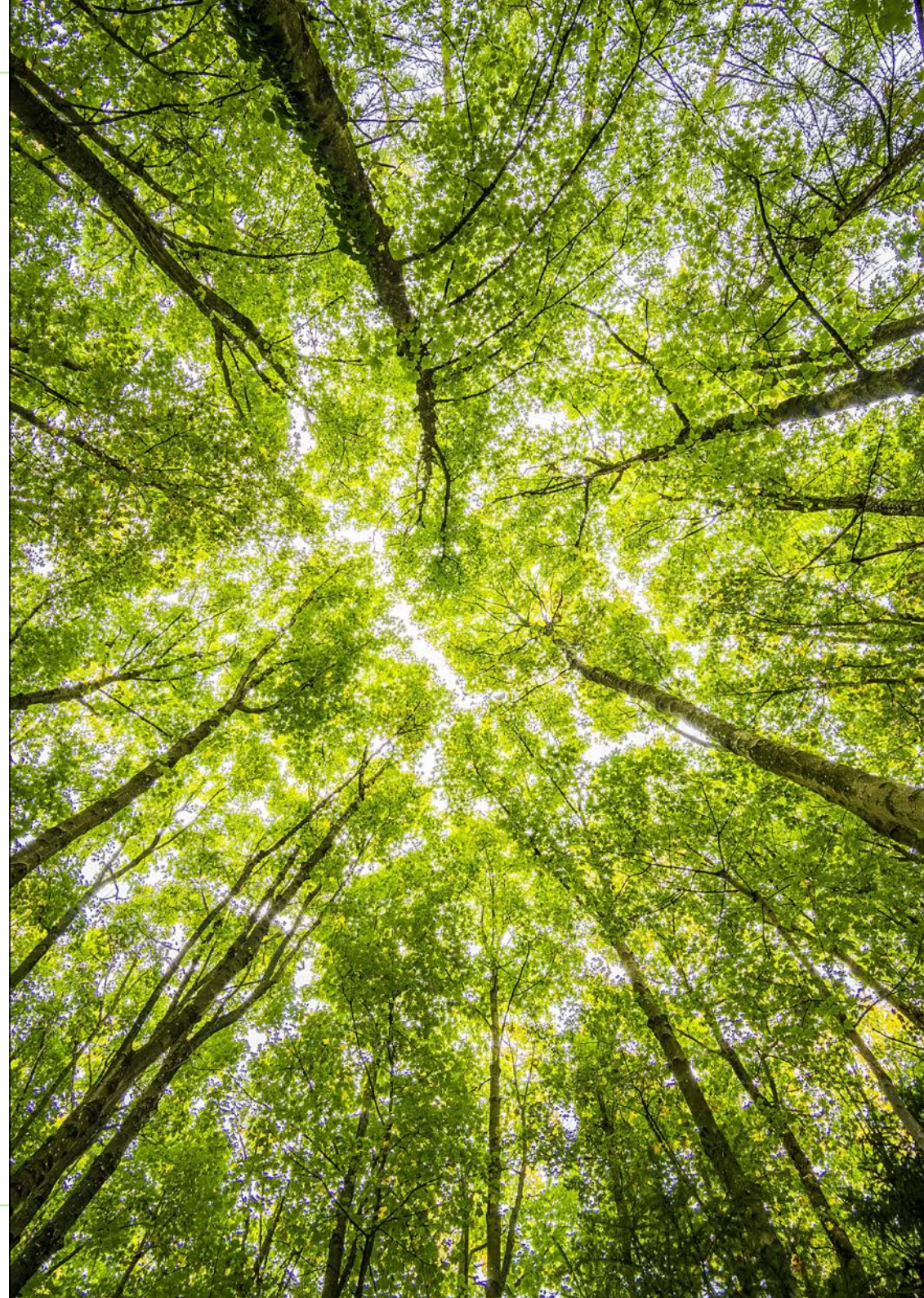
Das indische Stromnetz wird fast ausschließlich mit Strom aus fossilen Brennstoffen gespeist.

Um mehr Energie aus erneuerbaren Quellen zu gewinnen, wurde im Rahmen dieses Projekts ein 100-MW-Solkraftwerk in dem Dorf installiert (Gold Standard VER). Der emissionsfreie Solarstrom wird in das indische Stromnetz eingespeist und ersetzt Strom aus fossilen Energieträgern. Darüber hinaus versorgt das Projekt die umliegenden Schulen mit Büchern, Möbeln und anderer Infrastruktur.



Mithilfe des Klimaschutzprojekts im indischen Maliya (Gold Standard VER) wird die nachhaltige Gemeindeentwicklung Indiens durch Strom aus Windkraft gefördert.

Das Projekt leistet nicht nur einen Beitrag zum Klimaschutz und zur Erhöhung des Anteils erneuerbarer Energien im Stromnetz, sondern auch zur nachhaltigen Entwicklung. Die lokale Bevölkerung findet Arbeit im Betrieb und in der Wartung der Anlage, und gleichzeitig profitiert die lokale Wirtschaft von der verbesserten Stromversorgung.



→ ● Lokale Aktivitäten für den Umweltschutz in Landesgesellschaften



Zusätzlich zur übergeordneten Strategie Klima Protect setzen die GLS-Landesgesellschaften diverse Maßnahmen und Initiativen vor Ort um. Ziel ist es, den Ressourcenverbrauch weiter zu senken und das Umweltbewusstsein zu stärken.



GLS Spanien hat in Madrid einen Paketshop mit einem ganzheitlichen Umweltschutzansatz eröffnet und plant, noch viele mehr zu eröffnen. Diese umweltfreundlichen Service-Angebote umfassen die emissionsfreie Zustellung und den ShopReturnService. Außerdem verfügt der Shop über recycelte Möbel, nachhaltig gestrichene Wände sowie hocheffiziente Elektronik und Computer und bietet plastik- und chemikalienfreie Verpackungen.



GLS Polen reduzierte seinen Papierverbrauch um 30 % durch die Einführung einer neuen Anwendung auf Handscannern, die das Drucken von Routenlisten überflüssig macht.



GLS Niederlande nimmt seit 2019 aktiv an der niederländischen „Lean & Green“-Initiative teil. Sie haben es geschafft, ihre CO₂-Emissionen im laufenden Fünfjahreszeitraum um mindestens 20 % zu senken und wurden dafür im Juni 2021 mit dem international anerkannten Lean & Green Star ausgezeichnet.





Um den Plastikverbrauch zu reduzieren, testete **GLS Spanien** Rollcontainer mit Planen, um Pakete plastikfrei zu schützen, was sich als voller Erfolg erwies. Diese Lösung eignet sich gut für die Beförderung von Paketen zwischen regionalen Drehkreuzen, weshalb in Zukunft mehr Planen bestellt und eingesetzt werden sollen.

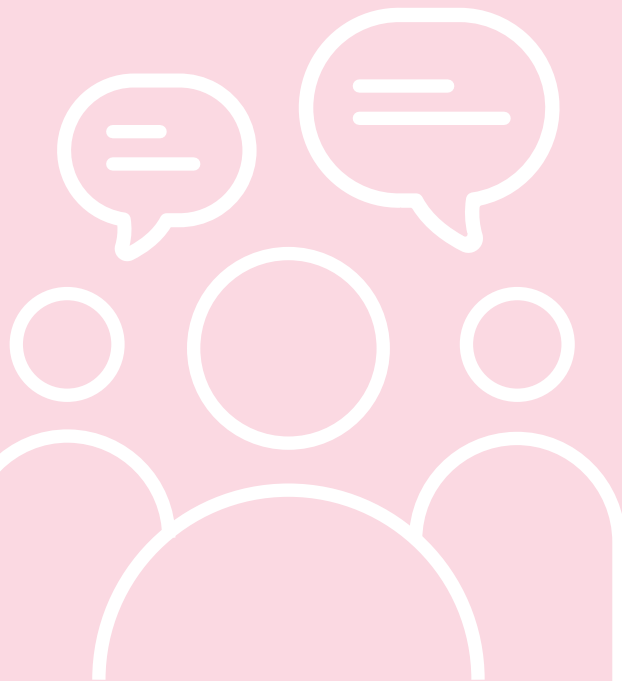


Im Jahr 2021 nahm **GLS Niederlande** an einem Baumpflanztag teil, der von Trees for All organisiert wurde, einer Organisation, die sich auf die Bewirtschaftung und Wiederherstellung von Waldgebieten, auch in den Niederlanden, konzentriert. Die Pflanzung erfolgte in einem neu geschaffene Waldgebiet in der Provinz Nordbrabant, wo die Stecklinge teilweise von unseren Mitarbeitenden gepflanzt wurden. GLS Niederlande stellte dafür insgesamt 7.800 Bäume zur Verfügung und leistete damit einen aktiven Beitrag zur Erhaltung und Wiederherstellung der Natur.



Soziale Verpflichtung

E S G – Menschen | Gesundheit & Sicherheit
am Arbeitsplatz | Diversität | Engagement in
Gemeinschaften



**Mit über
22.000 Mitarbeitenden
aus knapp
150 Nationen, einem
globalen Netzwerk
und Aktivitäten
an mehr als 1.600
einzelnen Standorten
stellen wir uns unserer
Verantwortung
als Arbeitgeber,
Geschäftspartner und
lokaler Akteur mit
sozialer Verantwortung.**



- Unser Erfolg hängt von unseren Mitarbeitenden ab. Wir sorgen mit umfassenden Gesundheits- und Sicherheitsprogrammen dafür, dass unsere Mitarbeitenden sicher und gesund bleiben.
- Wir motivieren und inspirieren unsere Mitarbeitenden jeden Tag, bieten ein breites Spektrum an Schulungen und Entwicklungsmöglichkeiten und wollen einen Arbeitsplatz bieten, der frei von Diskriminierung und Belästigung ist.
- Die Verkehrssicherheit unserer Transportpartner ist eine unserer Prioritäten.
- Wir befähigen unsere Standorte, soziale Aktivitäten zu unterstützen und Maßnahmen durchzuführen, die ihren lokalen Gemeinschaften zugute kommen.

→ ● Förderung von Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden



Damit die GLS-Gruppe agil und produktiv handeln kann, müssen unsere Mitarbeitenden fit und gesund bleiben. Mit einem präventiven Gesundheits- und Arbeitsschutzmanagement helfen wir unseren Mitarbeitern, ihre körperliche und geistige Fitness zu erhalten.

Die Occupational Health & Safety (OHS) hat eine OHS-Richtlinie auf Grundlage des europäischen Arbeitsrechts definiert und umgesetzt. Diese Richtlinie ist für alle Tochtergesellschaften der GLS-Gruppe verbindlich. Auf Grundlage dieser Standards und der geltenden lokalen Gesetzgebung entwickeln die Tochtergesellschaften ihre eigenen Arbeitsschutzsysteme. Dadurch wird sichergestellt, dass alle Landesgesellschaften die von der GLS festgelegten Sicherheitsstandards einhalten und gleichzeitig die landesspezifischen Anforderungen berücksichtigen. Regelmäßige Berichte und Audits vor Ort dienen dazu, die Einhaltung der festgelegten Richtlinie zu überprüfen.

Schaffung eines sicheren und risikofreien Arbeitsplatzes

Unser Ziel ist es, tatsächliche und Beinahe-Arbeitsunfälle zu reduzieren und das Bewusstsein für Gesundheit und Sicherheit in der gesamten GLS-Gruppe zu stärken. Unsere OHS-Richtlinie wird an alle Mitarbeitenden kommuniziert. Wir sorgen dafür, dass alle Mitarbeitenden regelmäßig über die Gefahren an ihrem jeweiligen Arbeitsplatz unterwiesen werden. Wir legen großen Wert auf regelmäßige Schulungen unserer Führungskräfte zu ihrer Verantwortung für die Gesundheit und Sicherheit ihrer Mitarbeitenden. Sie absolvieren Schulungen zur Sensibilisierung für Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit, die auf die Tätigkeit und die Gefahren an den jeweiligen Arbeitsplätzen zugeschnitten sind. Im Geschäftsjahr 2021/22 haben wir in allen Ländern insgesamt mehr als 3.700 Manager und Vorgesetzte geschult, von unserem CEO bis zu Schichtleitern.

OHS-Kampagne – Sicherheit beginnt bei Dir

Im Jahr 2021 startete die GLS-Abteilung für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz das Programm „Safety starts with you“ (Sicherheit beginnt mit Dir), um die Sicherheit am Arbeitsplatz auf allen Ebenen zu fördern. Die Kampagne umfasst zahlreiche Einzelkomponenten, die alle darauf abzielen, einen nachhaltigen Wandel im Arbeitsschutzdenken herbeizuführen, um eine noch bessere Verankerung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im gesamten Konzern zu erreichen.

Im Rahmen dieser Kampagne wurden Zielgruppen ermittelt, für die maßgeschneiderte Schulungsprogramme entwickelt wurden. So führen wir nun gezielte Schulungen für alle Führungskräfte durch, haben regelmäßige Unterweisungen der Mitarbeitenden zu Gesundheits- und Sicherheitsthemen eingeführt und widmen uns den Risiken des Straßenverkehrs durch speziell entwickelte Transportpartner- und Fahrerschulungen in Zusammenarbeit mit unseren Transportpartnern.



Höhepunkte unserer unternehmensweiten OHS-Kampagnenprojekte:

36-monatiger Kommunikationsplan zur Sensibilisierung

Ziel: Schärfung des Bewusstseins für Arbeitsschutz und die häufigsten Gefahren innerhalb der Organisation

Mehr als

100.000

Kommunikationsmaterialien

verteilt an

alle GLS-Standorte bis
Ende des Geschäftsjahrs

Eigener Wettbewerb zur
Namensgebung der Charaktere
zum Start der Kampagne

mit mehr als

4.500

Teilnehmern in
verschiedenen Ländern



CEO OHS Award

Ziel: Einführung von unternehmensweiten und landesspezifischen Wettbewerben, um alle zu sensibilisieren und Leistungen zu würdigen

Sieger von

**Wettbewerb
"Beste Verbesserung"**

GLS Polen, GLS Ungarn, GLS
Finnland und GLS Slowenien



Obligatorische Rückfahrwarnsysteme

Ziel: Ausrüstung von 90 % der permanenten Zustellflotte in Europa mit Rückfahrererkennungssystemen zur Vermeidung von Rückfahrunfällen

Einige Länder haben das Ziel bereits
übererfüllt, indem sie

100 %

ihre Zustellflotte
ausgerüstet haben



Aufgrund der Art unseres straßengebundenen Logistikgeschäfts spielt die Verkehrssicherheit für GLS eine wichtige Rolle. Gemeinsam mit den Transportpartnern führen daher immer mehr GLS-Einheiten praktische Verkehrssicherheitsschulungen für Abhol- und Zustellfahrer ein.





GLS Italien investierte weiter in die Verkehrssicherheitsschulung, indem die Hauptlauf-Fahrer in die praktischen Schulungen einbezogen wurden.



GLS Frankreich führte eine Sicherheitsveranstaltung für Transportpartner durch, bei der praktische Fahrtrainings auf einer privaten Rennstrecke durchgeführt wurden.



Bei **GLS Polen** werden bereits seit März 2022 alle Abhol- und Zustellfahrer geschult.



Gesundheit am Arbeitsplatz als Priorität

Präventive Gesundheitsprogramme sollen arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren vorbeugen und die Früherkennung von Berufskrankheiten gewährleisten. Sie umfassen Beratung und wenn notwendig geeignete Gesundheitsuntersuchungen.

Wir ergreifen eine Reihe landesspezifischer Maßnahmen, um unsere Mitarbeitenden zu einem gesundheitsbewussteren Verhalten zu ermuntern und einen aktiven und gesunden Lebensstil zu fördern. Wir messen auch der psychischen Gesundheit große Bedeutung bei und unterstützen unsere Mitarbeitenden durch lokale Initiativen.



GLS Irland führte die einmal monatlich stattfindenden „Wellbeing Wednesdays“ ein, um den Mitarbeitenden in allen Schichten gesunde Mahlzeiten vor Ort anzubieten. Auch finanzielle Zuschüsse für die Mitgliedschaft in einem Fitnessstudio und ein Fahrradprogramm werden angeboten.



GLS Kanada lässt sich jeden Monat kreative Ideen einfallen, um den Mitarbeitenden Tipps zum Thema Erholung zu geben, wie etwa Unterstützung zur Abkühlung in der Sommerhitze oder beim Versuch, mit dem Rauchen aufzuhören.

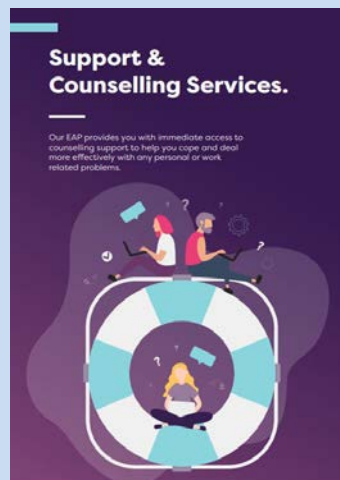




GLS Tschechien unterstützt die Initiative „Mit dem Rad zur Arbeit“, die Menschen dazu ermutigt, mit dem Fahrrad statt mit dem Auto zur Arbeit zu fahren. In ähnlicher Weise bietet GLS Österreich den Mitarbeitenden ein „Jobbike“ an, eine kostengünstige Leasingoption für Elektrofahrräder.



GLS Irland bietet kostenlose und vertrauliche Beratungsdienste für Mitarbeitende an. Das Beratungs- und Unterstützungsprogramm kann bei allen psychischen Problemen, Trauer, finanziellem Stress usw. in Anspruch genommen werden. GLS Irland hat auch Arbeitsbesprechungen zum Thema psychische Gesundheit organisiert, um die Mitarbeitenden daran zu erinnern, auf ihre eigene psychische Gesundheit zu achten und zugleich die Anzeichen zu erkennen, wenn jemand zu Hause oder am Arbeitsplatz unter einem psychischen Problem leidet.



Interview

Gemeinsam können wir die GLS-Welt noch sicherer machen



Adolf-Werner Hardt

Director Corporate Security
& Occupational Health & Safety

Wie wichtig sind Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz in der heutigen Zeit, insbesondere für ein Logistikunternehmen?

Logistik ist ein Geschäft, das nicht vollständig automatisiert werden kann. Das bedeutet, dass unsere Mitarbeiter jeden Tag mitten im Geschehen sind. Dies birgt Gefahren, denen mit Aufmerksamkeit, Fachwissen und entsprechend strukturierten Maßnahmen begegnet werden muss. Hier kommt die Arbeitssicherheit ins Spiel. Ohne einen gut funktionierenden Arbeits- und Gesundheitsschutz wäre unser Geschäft nicht denkbar.

Wie unterscheidet sich der Arbeits- und Gesundheitsschutz in einem Logistikunternehmen von dem in anderen Branchen?

Die Antwort liegt in dem relativ hohen Anteil manueller Arbeit in unserer Branche. Wenn Sie ein Paket versenden, ist dieser Vorgang ebenso manuell wie das anschließende Be- und Entladen und die Zustellung. Obwohl uns die Sortiertechnik unterstützt, werden viele Prozesse noch manuell durchgeführt. Damit unterscheiden wir uns von anderen Branchen, in denen Menschen zunehmend Aufgaben steuern und überwachen, aber meist räumlich von den Gefahren getrennt sind. Die Maßnahmen für den Logistiksektor sind daher viel stärker auf die organisatorische oder personelle Ebene ausgerichtet und damit auf den sicheren Umgang mit den zwangsläufig verbleibenden Gefahren. Denken Sie an den Straßenverkehr mit all seinen Risiken – man kann den Straßenverkehr nicht abschaffen, also muss man die Verkehrsteilnehmer auf die Gefahren aufmerksam machen und Regeln aufstellen, an die sie sich halten müssen.

Was hat GLS in den vergangenen zwei Jahren auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes getan?

GLS befasst sich seit Jahren mit dem Arbeits- und Gesundheitsschutz in der gesamten Wertschöpfungskette. Vor etwa zwei Jahren haben wir die Arbeitsschutzkampagne „Sicherheit beginnt mit Dir“ entwickelt, die darauf abzielt, alle Mitarbeitenden so weit wie möglich in dieses Thema einzubeziehen.

Wie haben die Mitarbeitenden auf die Kampagne reagiert?

Die Änderung des menschlichen Verhaltens braucht Zeit. Das war uns bewusst, als wir die Kampagne entwickelten, und daher waren wir überrascht, wie schnell und positiv die Maßnahmen von unseren Mitarbeitenden angenommen wurden. Dies spiegelt sich auch in einem anhaltend rückläufigen Trend bei der Zahl der Arbeitsunfälle wider. Wir sind jedoch ständig bestrebt, noch besser zu werden. Vor allem bei den Verkehrsunfällen im Zustellbereich sehen wir noch Verbesserungspotenzial, an dem wir gemeinsam mit unseren Transportpartnern arbeiten wollen, um die Zahl der Unfälle gen Null zu reduzieren.

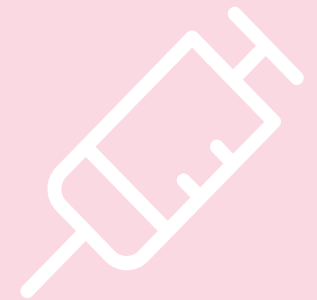
Wie kann jeder zu einem sicheren Arbeitsumfeld beitragen?

Wir haben unsere Kampagne nicht umsonst „Sicherheit beginnt mit Dir“ genannt – sicheres Arbeiten beginnt bei jedem Einzelnen von uns. Es ist unser erklärtes Ziel, dass alle unsere Mitarbeitenden ihre Handlungen und Arbeitsmethoden stets durch die „Sicherheitsbrille“ betrachten, sich der potenziellen Risiken bewusst sind und ihr Handeln entsprechend anpassen. Das gilt natürlich auch für unsere Transportpartner und deren Fahrer. Kurz gesagt, ist für GLS oberste Prämisse, dass jeder Mitarbeitende am Ende des Arbeitstages genauso gesund zu seinen Liebsten nach Hause kommt, wie er es vor der Arbeit war. Unser Management sowie unser Team für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz haben sich diesem Ziel verpflichtet. Darüber hinaus ist die Unterstützung aller Mitarbeitenden ein wesentlicher Bestandteil unserer Kampagne.



Die Corona-Pandemie

und ihre Auswirkungen auf GLS



In den Geschäftsjahren 2020/21 und 2021/22 war die Corona-Pandemie für alle GLS-Ländergesellschaften das beherrschende Thema. Der Schutz unserer Mitarbeitenden, Kunden und Empfänger hat für uns höchste Priorität. Wir haben die Anfang 2020 eingeführten Sicherheitsmaßnahmen fortgeführt und weiterentwickelt.

Sicherheitsmaßnahmen gegen die Corona-Pandemie



Ausrüstung

Ausstattung aller Standorte und Versorgung aller Mitarbeitenden, Transportpartner und Fahrer mit geeigneten Desinfektionsmitteln und anderen Schutzmitteln.



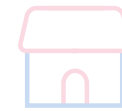
Hygiene

Strikte Umsetzung der erforderlichen Hygienemaßnahmen in allen Bereichen.



Reduzierte Reisetätigkeit

Besprechungen und Konferenzen werden so weit wie möglich per Telefon oder Video durchgeführt.



Verteilung des Personals

Homeoffice in administrativen Bereichen, ansonsten räumliche Verteilung und regelmäßige Ruhezeiten vor Ort.



Kontaktlose Zustellung

Unseren Versendern und Empfängern bieten wir die Möglichkeit der kontaktlosen Zustellung.



Weitere Maßnahmen

Wir beobachten ständig relevante Entwicklungen und leiten bei Bedarf sofort die notwendigen Maßnahmen ein.

Erhöhung der Zahl der geimpften Mitarbeitenden

Besonderen Wert haben wir darauf gelegt, die Mitarbeitenden zu motivieren, sich gegen Covid-19 impfen zu lassen, um ihre Gesundheit bestmöglich zu schützen.



GLS Deutschland organisierte eine bundesweit einzigartige Kampagne, bei der sämtlichen Mitarbeitenden in den Büros und Depots Impfungen gegen Covid-19 angeboten wurden. Deutschlandweit machte das GLS-Impfmobil in 32 Städten Halt und impfte insgesamt 450 Personen, darunter 15 % Erstimpfungen.



GLS Kroatien bot jedem geimpften Mitarbeitenden einen zusätzlichen Urlaubstag an.

Flexible Arbeitslösungen

Unsere kaufmännischen Mitarbeitende in allen Landesgesellschaften wurden gebeten, nach Möglichkeit von zu Hause aus zu arbeiten. Für viele war dies eine neue Erfahrung und wir haben die Einrichtung von Heimarbeitsplätzen unterstützt, wo immer dies erforderlich war. Außerdem haben wir unsere IT-Infrastruktur stark ausgebaut, um das Arbeiten von zu Hause aus bequemer zu machen und es den Mitarbeitenden zu ermöglichen, durch Videokonferenzen und andere Kommunikationsmittel in engem Kontakt mit ihren Kollegen zu bleiben.

Unterstützung lokaler Gemeinschaften im Kampf gegen die Pandemie

Zahlreiche lokal organisierte Initiativen zielten darauf ab, die regionalen Gemeinschaften während der Pandemie zu unterstützen.



In verschiedenen Städten in **Spanien** unterstützten 150 Mitarbeitende das Movimiento Ultreya, ein Solidaritätsprojekt, bei dem Radfahrer Geld für kleine Unternehmen sammeln, die mit der Pandemie zu kämpfen haben.



GLS Ungarn unterstützte das Krankenhauspersonal in der Covid-19-Abteilung durch den Kauf und Transport von Lebensmitteln für sie. GLS Ungarn hat außerdem gemeinsam mit dem ungarischen Malteser Hilfsdienst die Kampagne „GLS, Liebe auf vier Rädern“ ins Leben gerufen, um Familien zu unterstützen, die aufgrund der schwierigen Corona-Lage mit Problemen zu kämpfen haben. GLS Ungarn unterstützte 100 vom Malteser Hilfsdienst ausgewählte Familien mit haltbaren Lebensmitteln im Gesamtwert von 5 Mio. HUF.



GLS Polen spendete Schutzartikel wie Masken und Helme für Krankenhäuser.

Arbeitgeber erster Wahl sein



Der Erfolg unseres Unternehmens hängt von den Menschen ab, die bei GLS arbeiten. Unsere Mitarbeitenden ermöglichen es uns, jeden Tag Spitzenleistungen und außergewöhnliche Qualität zu liefern. Zum Ende des Geschäftsjahres 2021/22 beschäftigte GLS mehr als 22.300 Mitarbeitende.⁶ 26 % unserer Mitarbeitende sind im kaufmännischen Teil des Geschäfts tätig, beispielsweise in verschiedenen administrativen Bereichen. Die anderen 74 % unserer Belegschaft arbeiten im operativen Bereich.

GLS möchte ein attraktiver und ansprechender Arbeitgeber sein, bei dem sich die Mitarbeitende wertgeschätzt fühlen. Wir wollen ein respektvolles Umfeld schaffen, in dem alle Mitarbeitenden unabhängig von ihren individuellen Umständen ihr volles Potenzial entfalten können.

Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit

In der gesamten GLS-Gruppe sind Menschen mit mehr als **100 verschiedenen Nationalitäten** beschäftigt. Wir sind der festen Überzeugung, dass diese vielfältige Belegschaft eine Bereicherung für das Unternehmen darstellt. Um ein Umfeld zu schaffen, das verschiedene Ethnien und kulturelle Hintergründe respektiert, legt das GLS Diversity Statement unsere Erwartungen klar dar:

⁶Die Paketzustellung erfolgt durch Zustellfahrer, die bei unseren Transportpartnern beschäftigt sind und daher in den Zahlen dieses Kapitels nicht enthalten sind

Unsere Verpflichtung zu Diversität und Inklusion –

Für die Menschen von heute und morgen

Diversität und Inklusion sind zentrale Grundsätze der GLS-Gruppe. Wir wissen, dass der Erfolg unseres Unternehmens von den Menschen abhängt, die für GLS arbeiten. Dies gilt unabhängig von ihrer ethnischen Herkunft, ihrem Geschlecht, ihrem Alter, ihrer sexuellen Orientierung oder anderen gesetzlich geschützten Merkmalen.

Es ist nicht nur unsere ethische Verantwortung, eine vielfältige und inklusive Unternehmenskultur zu fördern, sondern auch ein wesentliches Element des Unternehmens, das wir sein wollen.

Um ein vielfältiges und inklusives Arbeitsumfeld zu fördern und eine nachhaltige Wirkung zu erzielen, streben wir als GLS Gruppe die folgenden Ziele an:

- **Schaffung eines inklusiven Arbeitsumfelds, in dem sich unsere Mitarbeitenden für ihre Beiträge wertgeschätzt, respektiert und fair behandelt fühlen und ein Gefühl der Zugehörigkeit haben**
- **Chancengleichheit für alle Mitarbeitenden, einschließlich des Zugangs zu Schulungen, Entwicklungs- und Wachstumsmöglichkeiten und Aufstiegschancen**
- **Einstellung aufgeschlossener Bewerber unabhängig von deren ethnischer Herkunft, Geschlechter, Altersgruppen, sexueller Orientierungen oder sonstiger Merkmale**
- **Zusammenarbeit mit einer Vielzahl unterschiedlicher Partner, um unsere Innovationen voranzutreiben und eine engere Verbindung zu den Gemeinschaften um uns herum herzustellen**



Ein wichtiger Aspekt unseres Diversitätsansatzes ist es, eine ausgewogene Geschlechterverteilung in der Belegschaft zu ermöglichen. Im Geschäftsjahr 2021/22 betrug der Anteil von Frauen in Führungspositionen 15 % in operativen Funktionen und 36 % in administrativen Funktionen. Die Förderung eines Arbeitsumfelds, das Frauen stärkt, insbesondere in männerdominierten Funktionen wie der operativen Logistik, ist ein wichtiger Schwerpunkt unserer täglichen Arbeit.

Beschäftigte nach Führungsebene und Geschlecht im GJ 2021/22 (in %)⁷

Weiblich		Männlich
13	Senior Management	87
24	Management	76
24	Andere Mitarbeitende Operativ	76
55	Andere Mitarbeitende Administrativ	45

⁷Im Geschäftsjahr 2021/22 haben wir unsere unternehmensweite HR-Datenberichterstattung umgestellt, um detaillierter nach Mitarbeiterkategorien zu differenzieren. Daten aus früheren Jahren sind nicht vergleichbar und in diesem Bericht nicht enthalten



Anlässlich des Internationalen Frauentags haben Mitarbeiterinnen in verschiedenen Positionen bei **GLS Kanada** an einem Video teilgenommen, um zu erklären, was es bedeutet, eine Frau im Transportwesen zu sein, und um über ihre tägliche Arbeit und ihre Erfahrungen zu sprechen.



GLS setzt sich für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein. In **Deutschland** sind wir Mitglied im Netzwerk „Erfolgsfaktor Familie“, das Mitarbeitenden hilft, Familie und Beruf miteinander zu vereinen. Zu diesem Zweck bieten wir zum Beispiel individuelle Teilzeitmodelle, Kindergartenzuschüsse oder Homeoffice-Möglichkeiten.



Eines unserer Hauptziele ist es, den Mitarbeitende in allen Geschäftsbereichen gleichwertige Chancen zu bieten.

GLS ist bestrebt, gleichwertige und faire Karrieremöglichkeiten aktiv zu fördern und den Mitarbeitende zu helfen, ihre beruflichen Ziele zu erreichen, indem ihnen Entwicklungsmöglichkeiten geboten werden.



Interview

Wachstumsmöglichkeiten bieten



Busra Yurdaku
Depot Manager GLS Österreich

Busra, du bist erst 27 Jahre alt und bereits Depot Manager. Wie war dein Werdegang bei GLS?

Mein Weg bei GLS begann 2015. Zuerst war ich fast zwei Jahre lang im Kundendienst tätig. Ich war so beeindruckt von dem Netzwerk, wie es mit all den Systemen funktioniert und wie alles miteinander verbunden ist. Deshalb dachte ich darüber nach, einen Schritt tiefer in das Unternehmen einzusteigen und beschloss, vom Kundendienst in die Disposition zu wechseln. Seit April 2022 bin ich Leiter des Depots in St. Lorenzen im Mürztal, was mich sehr stolz macht.

Wie wurde diese Karriere möglich?

Die Stelle hat mir von Anfang an sehr gut gefallen und ich habe mir zum Ziel gesetzt, den Status eines Supervisors zu erreichen. Das habe ich in nur wenigen Monaten geschafft. Ich war sehr motiviert und hatte Spaß daran, mein eigenes Team zu leiten, aber ich wollte mehr. Ich sah mich in einer anderen, höheren Position und die Kollegen um mich herum schätzten meine Arbeit, und so wurde mir die Stelle des Depot Managers angeboten. GLS hat mich von Anfang an sehr unterstützt und mir viel Verantwortung und Raum zum Lernen und Wachsen gegeben.

Was sind deine Pläne für die Zukunft?

Meine Pläne für die Zukunft sind, mit meinem Team den Fokus zu bewahren und ein zweites Depot bei GLS Österreich zu übernehmen.

Angebot von Schulungs- und Entwicklungsmöglichkeiten

Nur mit kontinuierlichem Lernen und Engagement können wir den zukünftigen Herausforderungen der KEP-Branche gerecht werden. Es ist essenziell, dass wir unsere Nachwuchskräfte kontinuierlich qualifizieren und unsere langjährigen Mitarbeitenden durch Weiterbildungsmöglichkeiten und persönliche Unterstützung fördern.

Begrüßung neuer Kollegen

Wir begrüßen neue Mitarbeitende in unseren nationalen Tochtergesellschaften mit speziellen Einführungsprogrammen.



GLS Dänemark lädt neue Mitarbeitende zu den GLS Learning Days ein. Dieses zweitägige Programm versammelt alle neuen Vollzeitbeschäftigten aus dem ganzen Land am Hauptsitz in Kolding, wo ihnen ein solides Onboarding und die Möglichkeit geboten wird, sich mit anderen neuen Mitarbeitenden auszutauschen.



GLS Österreich hat ein neues Onboarding-Programm eingeführt, um sicherzustellen, dass sich neue Mitarbeitende bei GLS willkommen fühlen und alle notwendigen Informationen erhalten, um erfolgreich in den Job zu starten und vom ersten Tag an Beziehungen zu anderen aufzubauen. Im Rahmen des neuen Onboarding-Programms haben die Mitarbeitende von Anfang an einen Mentor an ihrer Seite. Mitarbeitende, die Mentoren werden wollen, erhalten eine spezielle Schulung von einem externen Personalberatungunternehmen, damit alle Neueinsteiger angemessen unterstützt werden. Die Personalabteilung unterstützt alle zukünftigen Mentoren.

Schulung und Unterstützung der Mitarbeitenden

Um den Bedürfnissen unserer Kunden und anderer Stakeholder weiterhin gerecht zu werden und unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit zu geben, sich im Unternehmen weiterzuentwickeln, müssen wir die individuellen Stärken und Talente jedes einzelnen Mitarbeitenden fördern. Deshalb unterstützen wir unsere Mitarbeitenden mit eigens angepassten Schulungen und Entwicklungsprogrammen, die ihnen helfen, sich beruflich weiterzuentwickeln.

Seit Oktober 2021 setzen **GLS Polen** und **GLS Deutschland** als erste Länder das „Better Manager“-Coachingprogramm um. Im Jahr 2022 folgten **Österreich, Frankreich** und **Italien**. Dieses Programm zielt darauf ab, die Entwicklung unserer Manager zu modernen Führungskräften zu unterstützen, und bietet den Teilnehmern die Möglichkeit, an vertraulichen virtuellen Coachingsitzungen teilzunehmen. Die Themen können individuell variieren. Jeder Teilnehmer hat Zugang zu sechs individuellen Einzel-Coaching-Sitzungen sowie zu Gesprächsrunden über Teamführung und Zielerreichung. Weitere Länder werden dieses Programm in Kürze einführen.

Individuelle Entwicklungsmaßnahmen der Mitarbeitenden liegen in der Verantwortung unserer Landesgesellschaften. Die Landesgesellschaften bieten regelmäßig ein breites Spektrum an internen Schulungen, Seminaren und Vorträgen zu allen Bereichen unserer Arbeit an.





GLS Polen hat eine neue Kultur des ständigen Feedbacks auf der Grundlage eines neuen Kompetenzmodells eingeführt, das die Umsetzung der Accelerate-Unternehmensstrategie unterstützt.

GLS Dänemark hat einen individuellen und flexiblen Ansatz für Feedback-Sitzungen mithilfe eines Spiels entwickelt. Die Mitarbeitenden können verschiedene Karten mit bestimmten Themen wie z. B. Arbeitszufriedenheit auswählen und damit einen eigenen Schwerpunkt auf Themen setzen, die sie mit ihrem Vorgesetzten besprechen wollen.

Durch ein spezielles Rotationsprogramm gibt **GLS Österreich** den Mitarbeitenden die Möglichkeit, verschiedene GLS-Standorte und Abteilungen kennen zu lernen. Die teilnehmenden Mitarbeitenden können jeweils für ein paar Tage den Standort und die Abteilung wechseln, um mehr über andere Jobs in der Unternehmenseinheit zu erfahren.

GLS US bietet den Mitarbeitenden eine Plattform mit über 700 Lernmodulen, die geeignete Schulungen für alle Mitarbeiter bereitstellt.

Förderung der Inklusion

Uns ist bewusst, dass bestimmte Gruppen von Mitarbeitenden besondere Unterstützung benötigen, um die von uns angebotenen Arbeits- und Entwicklungsmöglichkeiten nutzen zu können. Unsere spanische Organisation zum Beispiel ist in dieser Hinsicht besonders aktiv.

GLS Spanien arbeitet mit rund 500 Agenturen im Netzwerk zusammen, von denen 14 als Special Employment Centres integriert sind. Das Hauptziel dieser Zentren ist es, Menschen mit einer geistigen und/oder körperlichen Behinderung die Möglichkeit zu geben, sich in einem angemessen gestalteten und unterstützenden Arbeitsumfeld beruflich zu entwickeln.

Dabei möchten wir das Beispiel von **Juan José Fijo de Cabo** hervorheben, der Inhaber mehrerer Agenturen in León, Salamanca und Valladolid innerhalb des Netzwerks von GLS Spanien ist.



Interview

Chancengleichheit für alle



Juan José Fijo de Cabo

CEO von 7 GLS-Agenturen, darunter Leon Trobajo

Juanjo, du setzt dich sehr aktiv für die Integration von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz ein. Würdest du uns etwas mehr über deine Situation und deine Initiativen erzählen?

Derzeit besteht unser Team aus über 140 Mitarbeitenden und wir sind in drei Provinzen vertreten. Mehr als 96 % unserer Mitarbeitenden sind Menschen mit Behinderungen. Wir streben danach, ein möglichst ausgewogenes Verhältnis zwischen der sozialen und beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen und den geschäftlichen Interessen herzustellen. Um die rechtlichen Möglichkeiten, die der spanische Staat bietet, bestmöglich zu nutzen, haben wir uns für ein besonderes Beschäftigungszentrum entschieden.

Welche Maßnahmen werden ergriffen, um sicherzustellen, dass die Bedürfnisse der Mitarbeitenden umfassend berücksichtigt werden und sie die gleichen Chancen erhalten?

In unserer Organisation ist die Unterstützung und frühzeitige Erkennung der spezifischen Bedürfnisse neuer Mitarbeitenden ganz wesentlich, ebenso wie die Begleitung der Mitarbeitenden auf ihrem Karriereweg. Es ist besonders wichtig, dass die Menschen das Gefühl haben, dass sie sich in einer Sphäre des Vertrauens befinden, in der sie ihre Probleme und Sorgen mitteilen können.

Ein erfolgreiches Chancenmanagement kann mittel- und langfristig zu einer erheblichen Steigerung der Produktivität und des Gefühls der Verbundenheit mit dem Unternehmen führen.

Kannst du erklären, warum alle Unternehmen von Mitarbeitenden mit Behinderungen profitieren würden?

Beschäftigungserfahrungen sind eine Gelegenheit, weiter an einer auf Solidarität und Gemeinwohl basierenden Gesellschaft zu bauen. Wir sind uns bewusst, dass Menschen mit Behinderungen beim Zugang zu Beschäftigung auf Hindernisse oder Schwierigkeiten stoßen. Es ist bekannt, dass ihre Schwierigkeiten in gewissem Maße auf zurückliegende schlechte Erfahrungen in ihrer beruflichen Laufbahn zurückzuführen sind, in der ihnen nicht genügend Beschäftigungsmöglichkeiten geboten wurden. Die spanische Regierung hat jedoch eine breite Palette von Instrumenten entwickelt, mit denen die Unternehmen diese Schwierigkeiten überwinden und ausgleichen können. Wir wissen auch, dass die Zusammenarbeit mit Kollegen mit Behinderungen ein Gefühl der Zugehörigkeit für alle Mitarbeitenden schafft.

In unseren Teams gibt es viele Menschen, die Hürden überwinden mussten (oder immer noch erklimmen). Sie verdienen unsere ganze Anerkennung und die der Gesellschaft insgesamt. Das Leben selbst ist eine wunderbare Herausforderung.

Auf die Mitarbeitenden hören

Um die Ideen und Meinungen unserer Mitarbeitenden in die Unternehmensentscheidungen einzubeziehen, führen mehrere unserer Landesgesellschaften Befragungen der Mitarbeitenden durch.

Die Umfragen befassen sich mit Themen wie der Gesamtzufriedenheit der Mitarbeitenden, der Zufriedenheit mit dem Arbeitsumfeld sowie Fragen zu Gesundheit und Sicherheit oder beruflicher Entwicklung.



Die führende Arbeitgeberbewertungsplattform kununu hat **GLS Deutschland** mit dem TOP COMPANY-Siegel für hohe Mitarbeiterzufriedenheit ausgezeichnet. Diese Auszeichnung wird ausschließlich von Mitarbeitenden vergeben. Nur ein exklusiver Kreis von 3,8 % der von kununu bewerteten Unternehmen hat sich für dieses Siegel qualifiziert.



In ähnlicher Weise führt **GLS US** jährliche Mitarbeiterbefragungen durch, um zu analysieren, ob die Aktivitäten zur Motivation der Mitarbeitenden, etwa verbesserte Arbeitsprozesse und Führungsschulungen, einen positiven Einfluss auf die Belegschaft hatten. Im Jahr 2021 wurden mehr als 800 Fragebögen eingereicht. 85 % stimmten zu, dass GLS sie am Arbeitsplatz motiviert und sich mit ihren Programmen zur Unterstützung von Mitarbeitenden und Kunden in die richtige Richtung bewegt.



Im Jahr 2022 wurde **GLS Österreich** als „Great Place to Work“ zertifiziert. Diese Zertifizierung umfasst eine unabhängige Befragung der Mitarbeitenden und bestätigt, dass GLS Österreich ein attraktiver Arbeitgeber ist. Zudem erhielt **GLS Polen** im Jahr 2021 zum dritten Mal die Zertifizierung „Great Place to Work“.



Im Frühjahr 2021 führte **GLS Dänemark** eine Umfrage durch, um die Auswirkungen der Pandemie auf die Work-Life-Balance und die Jobzufriedenheit besser zu verstehen. Es zeigte sich, dass die Beschäftigten während der Pandemie mit ihrer Work-Life-Balance sehr zufrieden waren, sogar zufriedener als zuvor.

→ ● Übernahme von sozialer Verantwortung in lokalen Gemeinschaften

Wir wollen der Gesellschaft etwas zurückgeben und unsere lokalen Stärken und Kenntnisse nutzen, um Menschen in Not zu unterstützen. **Mit unseren Partnern und Franchisenehmern betreiben wir rund 1.600 Standorte in 20 Ländern.** Angesichts so vieler Möglichkeiten für lokale Interaktion und des hohen Bekanntheitsgrads, den GLS vor Ort genießt, sehen wir unsere soziale Verantwortung insbesondere in der Unterstützung der lokalen Gemeinschaften.

Daher besteht unser strategischer Ansatz darin, die Aktivitäten in den einzelnen Ländern zu stärken, so dass es jeder nationalen Tochtergesellschaft freisteht, ihre eigenen sozialen Aktivitäten zu entfalten und sich auf die Themen zu konzentrieren, die für sie am relevantesten sind.

Unterstützung für Menschen in der Ukraine

Da der Krieg in der Ukraine ein Thema ist, das uns derzeit sehr bewegt, haben einige GLS-Einrichtungen zusätzlich zu ihren regulären Aktivitäten vor Ort spezielle Unterstützungsprojekte und Fundraising-Maßnahmen durchgeführt.

Eine Reihe von GLS-Ländergesellschaften, darunter GLS Deutschland, Italien und Finnland, spendeten an das Rote Kreuz für den Kauf benötigter Güter.

GLS Polen, Slowenien, Deutschland und Rumänien haben außerdem für den Transport von Waren in das Land gesorgt.



Handeln für lokale Gemeinschaften

Inspiziert von den vielen Ideen unserer Mitarbeitenden unterstützen wir eine Vielzahl von lokalen Projekten und regionalen sowie landesweiten Initiativen. Diese umfassen etwa den kostenlosen Paketversand für Hilfsorganisationen sowie Sponsoring für gemeinnützige Stiftungen. Wir leisten auch finanzielle Beiträge zu lokalen Wohltätigkeitsprojekten wie Krankenhäusern und Kindergärten.



3

GLS Kanada unterhält eine Reihe von Gemeindepартnerschaften und unterstützt zum Beispiel den Kampf gegen den Brustkrebs als offizieller Transportanbieter der CURE Foundation. GLS Kanada unterstützt außerdem seit mehreren Jahren die Make-A-Wish Foundation. Jedes Jahr ermuntert GLS seine Mitarbeitenden dazu, an lustigen Aktivitäten teilzunehmen, um Spenden für die Stiftung zu sammeln. Der Weihnachtstruck von GLS Kanada unterstützte 163 Kinder aus Familien, die in Québec und Montreal Lebensmittel von Tafeln bezogen.



11

GLS Irland unterstützt Volunteer Ireland bei der Würdigung von Freiwilligen aus dem ganzen Land und sagt ihnen herzlichen Dank. GLS stellte für die Preisverleihung der Volunteer Ireland Awards einen kostenlosen Zustellservice zur Verfügung und lieferte alle 40 Auszeichnungen aus, selbst in der anspruchsvollen Hochsaison.



1

GLS Österreich hat die Bewohnerinnen von Haus Miriam mit neuen Möbeln und Geräten wie Computern und Druckern ausgestattet. Haus Miriam bietet seit vielen Jahren Frauen in Notsituationen eine Bleibe. Der Adventskalender von GLS Österreich ist jedes Jahr eine willkommene Überraschung auf der Kinderkrebstation im Linzer Krankenhaus. GLS Österreich macht Kindern regelmäßig zu Weihnachten und Ostern mit kleinen Geschenken eine Freude.



12

GLS Italien engagiert sich vor allem in Gesundheitsprojekten. Die Landesgesellschaft unterstützt die Umberto Veronesi Foundation finanziell, um die Forschung an Krebsheilmitteln zu fördern, und will damit einen praktischen Beitrag zur wissenschaftlichen Forschung leisten. GLS unterstützt auch zahlreiche soziale Initiativen wie Sommercamps für Kinder und Sportveranstaltungen für Sportler mit Behinderungen.



13

GLS Polen hat in den Jahren 2020 und 2021 den Poland Business Run unterstützt, der Menschen zugute kommt, die eine Amputation erlitten haben. Etwa 200 Mitarbeitende von GLS nahmen an diesen Events teil. Neben der finanziellen Unterstützung brachte sich GLS auch als Logistikpartner mit kostenlosem Versand ein. Zudem wurden auch zahlreiche Wohltätigkeitsprojekte unterstützt, darunter die Initiative „Healthy Growth“, für die Pakete mit Materialien zum Anlegen von Hausgärten an Schulen und andere Bildungseinrichtungen im ganzen Land verschickt wurden. Insgesamt wurden 10.000 kostenlose Saatgutpakete gespendet.



16

GLS Slowakei engagiert sich in einer Reihe von Organisationen und unterstützt diese durch Spenden. So wurden beispielsweise Ende 2021 Güter an die Wohltätigkeitsorganisation Zvolen gespendet, die bedürftige Familien unterstützt. Am Internationalen Kindertag lässt GLS Slowakei außerdem regelmäßig dem Waisenhaus Trnava Sachspenden zukommen.



17

GLS Slowenien sponsert Organisationen, die unsere Gesellschaft auf vielfältige Weise unterstützen – etwa eine Organisation, die Sommercamps für Kinder mit besonderen Bedürfnissen anbietet, oder auch eine Organisation, die Basketballkurse für Kinder anbietet, deren Eltern nicht in der Lage sind, die Trainingskosten zu tragen. Außerdem stellt GLS Spenden in Form einer kostenlosen Distribution für eine humanitäre Organisation bereit, die Lebensmittelpakete an Bedürftige verschickt.



2

GLS Belgien unterstützt Younited Belgium, eine Organisation, die sich für die Bekämpfung von Problemen in Bereichen wie Wohnen, psychische Gesundheit, Sozialhilfe, Armut und Sucht einsetzt, indem sie Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund durch den Fußball zusammenbringt. GLS Belgien nahm an dem zugunsten von Younited Belgium organisierten Gala-Turnier teil.



4

GLS Tschechien unterstützt seit 2011 das Projekt „Give a toy“ und erfüllt damit die Wünsche von Kindern, die in Heimen leben. GLS ist der Logistikpartner dieses Projekts und sorgt für den kostenlosen Transport der Weihnachtsgeschenke von den Spendern zu den Kinderheimen.



5

GLS Kroatien bot den kostenlosen Transport aller Pakete an, die für die Betroffenen des Erdbebens in der Nähe von Petrinja im Jahr 2021 vorgesehen waren – insgesamt wurden etwa 600 Pakete aus ganz Kroatien in das betroffene Gebiet gebracht. Gleichzeitig wurde das Rote Kreuz beim Transport und der Verteilung von Hilfsgütern unterstützt.



6

GLS Dänemark hat die Lieferung von 5.000 Replika-Superliga-Fußbällen für eine Initiative des Medienunternehmens Viaplay gesponsert, das Hauptsponsor der Superliga ist. Alle Dänen, die mindestens 200 DKK an die Kinderkrebstiftung spenden, haben die Möglichkeit, einen der einzigartigen Fußbälle zu erhalten.



9

GLS Deutschland ist an einer Vielzahl von Projekten beteiligt. Die GLS-Depots in Hamburg und Tornesch unterstützen seit vielen Jahren die Hamburger Aktion „Bio Brotbox“. 2021 haben wir rund 16.000 Boxen in 300 Paketen an Hamburger Schulen geliefert. Tausende von Kindern freuten sich, ein gesundes Frühstück in coolen, wiederverwendbaren Boxen zu erhalten. GLS Deutschland hat auch eine Reihe von Freiwilligenaktivitäten organisiert. So haben die Auszubildenden in der GLS-Zentrale in Neuenstein eine Müllsammelaktion ins Leben gerufen und an verschiedenen Stellen Müll gesammelt.



8

Bereits im dritten Jahr in Folge hat **GLS Frankreich** eine große Spielzeugsammelaktion zugunsten der Organisation Les Restos du Cœur organisiert, die Lebensmittelpakete und warme Mahlzeiten an Bedürftige verteilt. Alle Abteilungen beteiligten sich an dieser Initiative, wobei zwei parallele Sammlungen in Süd- und Nordfrankreich stattfanden.



10

GLS Ungarn unterstützte die Kinderhilfsorganisation Taita Foundation mit kostenlosen Paketzustellungen zum Weltkindertag 2021. Außerdem hat GLS Ungarn im vergangenen Jahr im Rahmen der Weihnachtsgeschenkensammelaktion SegitsVelem (HelpWithMe) geholfen, mehr als 8.000 Pakete auszuliefern.



18

GLS Spanien hat mehrere Nichtregierungsorganisationen, Stadtverwaltungen und andere Vereinigungen dabei unterstützt, wichtige Hilfsgüter wie Kleidung, Decken und Spielzeug für die von einem Vulkanausbruch auf La Palma Betroffenen zu transportieren. Es gab auch eine Zusammenarbeit mit einer Schule in Nordspanien, wo Kinder Bücher schickten, um eine Bibliothek für die Schüler in La Palma einzurichten, deren Schule vom Lavastrom fortgerissen wurde.



15

GLS Rumänien engagiert sich in zahlreichen sozialen Aktivitäten und beteiligt sich etwa der Erstellung von Unterrichtsmaterial für Kinder. GLS Rumänien hat zudem einen Familientag veranstaltet, um Geld für die Partnerorganisation Rotes Kreuz Sibiu zu sammeln, insbesondere zur Unterstützung von Kindern mit Autismus.

Interview

Lokales Engagement bei GLS Canada



Mary-ElLEN DeForest Donaldson
Vice President Human Resources GLS Canada

Wie wichtig sind soziale Initiativen bei GLS Kanada?

Soziale Initiativen sind für alle Teammitglieder bei GLS Kanada sehr wichtig. Wir wollen den Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, etwas zurückgeben und haben viele lokale Aktivitäten.

Konzentriert ihr euch bei euren sozialen Aktivitäten auf einen bestimmten Bereich?

Das Hauptaugenmerk liegt auf den Wohltätigkeitsorganisationen wie Make-A-Wish und CURE Foundation sowie auf der Unterstützung der Gemeinschaften, in denen unsere Mitarbeitenden leben. Das alles geschieht mit der Unterstützung unserer Mitarbeitenden und des Führungsteams. Wir veranstalten oft Wettbewerbe zur Spendensammlung am Arbeitsplatz oder veröffentlichen Beiträge in den sozialen Medien etc. Hier gibt es ein breites Spektrum an Aktivitäten – von Spendensammlungen, um ein Kind bei Make-A-Wish zu sponsern, bis hin zur Unterstützung von Kindersportveranstaltungen lokaler Teams. Es gab auch eine Denim-Day-Spende zur Unterstützung der CURE Foundation und eine Teambuilding-Aktion für einen Spinningkurs-Fundraiser der Make-A-Wish Foundation.

Ihr habt auch eine großartige Initiative zu Weihnachten 2021 organisiert, kannst du uns bitte mehr darüber erzählen?

Ja, unser Weihnachtstruck! In Zusammenarbeit mit mehreren Teams – Marketing, Fuhrpark, Operatives Geschäft und HR – haben wir eine unserer GLS-Zugmaschinen und die zugehörigen Anhänger gestaltet und dekoriert. Zwei Freiwillige verkleideten sich als Santa Claus und Weihnachtself und machten drei Sonderfahrten, um Geschenke zu verteilen. Die ersten beiden Stopps waren

bei Tafeln in Lachine, Quebec, und in Quebec City. Wir hatten schon früher mit ihnen zusammengearbeitet, um Mitarbeitende für unsere lokalen Terminals zu rekrutieren. Wir boten 75 Kindern an jedem Ort eine Nacht mit Santa und Elfie, einschließlich eines Geschenks, selbstgebackener Kekse und unendlich vieler Tassen heißer Schokolade. Santa und Elfie machten ihren letzten Halt in Ottawa, wo wir unser Make-A-Wish-Kind mit einem Überraschungsbesuch und einem Sack voller Geschenke beschenkten. Unser Weihnachtstruck fuhr dann weiter, um bei den Auslieferungen noch einige Terminals zu beglücken. Es war für alle ein voller Erfolg.



„Wir wollen den Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, etwas zurückgeben und führen hierfür viele lokale Aktivitäten durch.“



Verantwortungs- volle Unter- nehmensführung (Governance)

E S G - Compliance | Datenschutz |
Informationssicherheit | Lieferketten-Governance



Eine gute und verantwortungsvolle Unternehmensführung ist die Grundlage für langfristigen Unternehmenserfolg. Die strikte Einhaltung aller geltenden Gesetze muss die Leitlinie für alle Entscheidungen sein, um das Vertrauen unserer Stakeholder zu sichern.



- GLS zählt darauf, dass jeder Mitarbeitende Verantwortung für die Einhaltung der Gesetze und ethischen Standards übernimmt, unterstützt durch unser unternehmensweites Compliance-Rahmenwerk.
- Unser Geschäft beinhaltet den Umgang mit Kundeninformationen. Unsere Stakeholder können sicher sein, dass wir alle Daten vollständig schützen.
- Unsere Kunden können sich darauf verlassen, dass wir unseren Governance-Ansatz auf unser gesamtes Netzwerk ausweiten

→ ● Umsetzung von Compliance in der gesamten Gruppe

GLS ist dem fairen Wettbewerb, der Integrität und verantwortungsvollen Geschäftspraktiken verpflichtet. Wir verfolgen eine strikte Null-Toleranz-Politik gegenüber Korruption. Gemeinsam mit unserer Muttergesellschaft IDS plc beteiligen wir uns am Kampf gegen alle Formen von Zwangsarbeit und moderner Sklaverei. Um sicherzustellen, dass unsere hohen Compliance-Standards in allen unseren Geschäftsbereichen eingehalten werden, haben wir ein konzernweites Compliance-Rahmenwerk eingeführt.



Eine Organisation mit starker Compliance

Compliance Manager in allen GLS-Ländergesellschaften bieten ihren Organisationen Führung und Unterstützung. Unser zentrales Corporate-Compliance-Team konzentriert sich auf die kontinuierliche Weiterentwicklung und Verbesserung unseres Compliance-Rahmenwerks und überwacht dessen Umsetzung und Anwendung in der gesamten Gruppe.



Klares Verständnis der Compliance-Risiken

Eine umfassende jährliche Bewertung der Compliance-Risiken in jeder operativen Einheit, die Informationen aus allen Hierarchieebenen einbezieht, stellt sicher, dass wir wissen, welche Probleme wir angehen und worauf wir unsere kontinuierlichen Bemühungen zur Verbesserung unserer Systeme konzentrieren müssen.



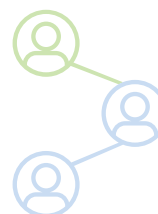
Maßgeschneiderte Unterstützung für jede Funktion

Unsere Verhaltensstandards sind in unseren neu überarbeiteten unternehmensweiten Richtlinien zu Themen wie Korruptionsbekämpfung, Wettbewerbsrecht und Handels-/Finanzsanktionen festgelegt, die im Jahr 2021 an alle GLS-Mitarbeitenden kommuniziert wurden. Ergänzt werden diese Richtlinien durch Leitlinien und Verfahren, spezielle Online- und Präsenzs Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen, die alle auf bestimmte interne Zielgruppen zugeschnitten sind. So wird sichergestellt, dass jeder Mitarbeitende genau die Anleitung und Schulung erhält, die für seine Funktion erforderlich ist.



Monitoring als dritte Verteidigungslinie

Zusätzlich zu den internen Genehmigungsverfahren, Compliance-Kontrollen und Überwachungsmaßnahmen, die von unseren lokalen und zentralen Compliance-Funktionen verwaltet werden, bezieht die interne Revision von GLS Compliance-Kontrollen in alle Prüfungen auf nationaler Ebene ein und bietet damit eine wertvolle zusätzliche Perspektive.



Ein offenes Ohr für Compliance-Anliegen

Wir schätzen die Bereitschaft unserer Mitarbeitenden und Geschäftspartner sowie der Öffentlichkeit, Bedenken in Bezug auf Fehlverhalten oder andere ernsthafte Probleme zu äußern. Sie müssen darauf vertrauen können, dass ihre Bedenken ernst genommen und angemessen geprüft werden, während ihre berechtigten Interessen geschützt werden. Unser Whistleblowing-System zielt daher darauf ab, vertrauliche Meldungen so einfach und sicher wie möglich zu machen – mit unabhängigen Rechtsanwälten, die als unsere externen Ombudspersonen fungieren, wird Whistleblowern der Schutz der Vertraulichkeit und des Anwaltsgeheimnisses gewährt.



Gewissenhafte Untersuchung und klare Maßnahmen

Alle Meldungen über potenziell schwerwiegende Vorfälle werden ernst genommen und haben angemessene Untersuchungen zur Folge. Wenn sich die Vorwürfe bestätigen, ergreifen wir klare Verfahrens- und Disziplinarmaßnahmen, einschließlich der Kündigung von Verträgen mit den betreffenden Unternehmen und Personen.

→ ● Schutz der Daten unserer Stakeholder



In unserem Tagesgeschäft nutzen wir Informationen – einschließlich personenbezogener Daten – über verschiedene Stakeholder: unsere Kunden, Empfänger, Geschäftspartner und nicht zuletzt unsere Mitarbeitenden. **Durch die unternehmensweiten Aktivitäten von GLS in den Bereichen Informationssicherheit und Datenschutz wird sichergestellt, dass diese Daten verantwortungsvoll behandelt und vor Missbrauch und Diebstahl geschützt werden.**

Aufrechterhaltung der unternehmensweiten Informationssicherheit

Die Informationssicherheit bleibt eine ständige Sorge aller Unternehmen, insbesondere in der Logistikbranche, die mit einem erhöhten Risiko von Cyberangriffen konfrontiert ist. Angesichts der fortschreitenden Digitalisierung ist unser Fokus auf die Sicherung und den Schutz von Informationen von zentraler Bedeutung für den Erhalt unserer Marke und des Vertrauens unserer Kunden.

Das Informationssicherheitsteam der GLS-Group treibt die unternehmensweiten Informationssicherheitsaktivitäten voran und lenkt sie mit seinen Sicherheitsrichtlinien, Standards und Leitlinien, die in allen GLS-Ländergesellschaften für Audits herangezogen werden. Es wurde ein Governance-Rahmenwerk auf der Grundlage von ISO 27001 geschaffen, das kontinuierlich weiterentwickelt wird.

Mit dem vom Special Employment Centres erteilten Mandat zur verstärkten Digitalisierung und kontinuierlichen Verbesserung treibt die unternehmensweite Informationssicherheit ein umfassendes Sicherheitsprogramm voran, um unsere globale Sicherheitsreife und -lage weiter zu verbessern. Diese Maßnahmen stellen die weitere Umsetzung der Zero-Trust-Prinzipien in unseren Systemen dar. Die strenge Sicherheitsüberwachung unserer Systeme erfolgt mit Hilfe unseres Global Security Operation Centre und branchenführender Tools, die es uns beispielsweise ermöglichen, täglich über 600 Mio. Systemevents auf mögliche Anzeichen für Angreifer zu analysieren. Die Informationssicherheit der Gruppe arbeitet mit den relevanten Stakeholdern zusammen, um durch den Einsatz modernster Dienste wie Identitäts- und Zugangsmanagement und Public-Key-Infrastruktur auf eine stärkere Standardisierung von Prozessen und Technologien hinzuarbeiten.

Während wir davon ausgehen, dass die Bedrohungen durch Cyberangriffe weiter zunehmen werden, ermöglicht uns der verstärkte Einsatz von Automatisierung und künstlicher Intelligenz zur Verbesserung der Skalierbarkeit von Sicherheitsmaßnahmen, mit der Komplexität der IT, der Geschwindigkeit der Angriffe und den notwendigen schnellen Reaktionszeiten Schritt zu halten, unsere Ressourcen effizient einzusetzen und weiterhin hervorragende Dienstleistungen zu erbringen.

Unser Fokus auf die Sicherung und den Schutz von Informationen ist von zentraler Bedeutung, um unsere Marke und das Vertrauen unserer Kunden zu erhalten. ● ←

Schutz personenbezogener Daten

Da die Paketlogistik auf die Verwendung personenbezogener Daten angewiesen ist, hatte der Datenschutz für GLS schon immer Priorität. Wir sind uns bewusst, dass dies für unsere Kunden und Empfänger, aber auch für unsere Mitarbeitenden und anderen Stakeholder von großem Interesse ist. Wir haben daher die Einführung der EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) zum Anlass genommen, unsere bereits bestehenden Datenschutzaktivitäten in einem umfassenden unternehmensweiten Datenschutz-Rahmenwerk zusammenzufassen, das alle relevanten Unternehmenseinheiten abdeckt.

Unser Datenschutz-Rahmenwerk

Klare Leitlinien für alle Mitarbeitenden durch unsere unternehmensweite Datenschutzrichtlinie, verbindliche Online-Schulungen für alle Mitarbeitenden mit Computerzugang und Sensibilisierungsmaßnahmen, die Mitarbeitenden auf allen Ebenen und in allen Funktionen erreichen sollen.

Klare, verbindliche Verfahren für die Vorbereitung von Datenverarbeitungstätigkeiten stellen sicher, dass der Datenschutz von vornherein standardmäßig in unseren Digitalisierungsansatz integriert ist.

Die Abteilungen für Datenschutz und Informationssicherheit haben ein gemeinsames Verfahren zur Reaktion auf Datenschutzverstöße eingerichtet, um im Bedarfsfall eine rasche und wirksame Reaktion zu gewährleisten.

Eine eigene Datenschutz-Abteilung auf Gruppenebene ist für die Weiterentwicklung und ständige Verbesserung dieses Rahmenwerks zuständig, während die verantwortlichen Datenschutzbeauftragten in allen operativen Einheiten dafür sorgen, dass deren Vorgaben umgesetzt und gelebt werden.



→ ● Sicherstellung von Compliance in unserem Netzwerk und entlang der Lieferkette

Unternehmen werden zunehmend nicht nur für ihre eigene Einhaltung von Gesetzen und ethischen Standards verantwortlich gemacht, sondern auch dafür, wie diese Themen in ihren Lieferketten behandelt werden. **GLS stellt sich dieser direkten Verantwortung. Wir sind uns bewusst, dass wir für unsere Kunden einen wichtigen Teil der Lieferkette darstellen.** Sie verlassen sich darauf, dass wir sicherstellen, dass unsere hohen Standards auch in nachgelagerten Teilen der Kette eingehalten werden.

Klare Erwartungen

Unsere Verhaltensrichtlinien für Lieferanten legen die Anforderungen dar, die wir an unsere Lieferanten stellen, und zwar nicht nur in Bezug auf die Einhaltung von Gesetzen, sondern auch in Bereichen wie der ökologischen und sozialen Verantwortung. Die Verhaltensrichtlinien für Lieferanten werden über die Internetpräsenz jeder GLS-Einheit in der jeweiligen Landessprache öffentlich bekannt gemacht, potenziellen Geschäftspartnern zur Verfügung gestellt und gegebenenfalls in Lieferantenverträge aufgenommen.

Auswahl der richtigen Lieferanten

GLS verfügt über ein spezielles Genehmigungsverfahren für Geschäftspartner. In dessen Rahmen müssen die für die Auswahl von Geschäftspartnern verantwortlichen Mitarbeitenden Hintergrundprüfungen durchführen, auch im Hinblick auf „Red Flags“, die auf potenzielle Risiken für Korruption oder moderne Sklaverei hinweisen. Falls erforderlich, müssen vor Vertragsabschluss geeignete Abhilfemaßnahmen festgelegt werden. Unsere Richtlinie zur Genehmigung von Geschäftspartnern weist die Mitarbeitenden an, auch laufende Beziehungen genau zu überwachen, um Anzeichen für ein sich verschlechterndes Risikoprofil so früh wie möglich zu erkennen. Jeder aktive Geschäftspartner muss spätestens nach drei Jahren erneut überprüft werden.

Zusammenarbeit mit Transportpartnern und Netzwerkpartnern

Unsere wichtigsten Geschäftspartner sind die Transportpartner und Franchiseunternehmen sowie unsere internationalen Netzwerkpartner, mit denen wir zusammenarbeiten, um unsere Logistikdienstleistungen anzubieten – auch in Ländern, in denen wir nicht mit eigenen Unternehmenseinheiten vertreten sind.

Wenn Partner in unserem Namen Dienstleistungen erbringen, repräsentieren sie die Marke GLS – und wir setzen voraus, dass sie die hohen Compliance-Standards erfüllen, die dies mit sich bringt.

Die Standardverträge mit all diesen Partnern enthalten daher spezifische Compliance-Verpflichtungen, wobei der Schwerpunkt auf Themen wie Korruption und Arbeitsrecht liegt. Insbesondere unsere internationalen Netzwerkpartner werden vor der Aufnahme einer Geschäftsbeziehung sowie während der gesamten Dauer ihrer Netzwerkmitgliedschaft einer eingehenden Compliance-Prüfung unterzogen.

Die nationalen GLS-Ländergesellschaften ergreifen je nach den örtlichen Gegebenheiten gegebenenfalls zusätzliche Maßnahmen, z. B. durch die Aufstellung spezieller nationaler Verhaltensrichtlinien für ihre Transportpartner.

Mitarbeitende befähigen, Probleme zu erkennen

Wir müssen sicherstellen, dass alle unsere Kollegen, die mit Partnern zusammenarbeiten, sich ihrer Verantwortung bewusst sind und in der Lage sind, relevante Probleme zu erkennen, wie etwa potenzielle Bedenken hinsichtlich der Arbeitspraktiken in unserer Lieferkette. Eine spezielle Schulung zu Compliance in der Lieferkette ist daher für alle GLS-Mitarbeitenden in Einkaufs- oder Überwachungsfunktionen obligatorisch.

→ ● Ausblick

Im Rahmen unserer GLS-Strategie werden wir weiterhin den Schwerpunkt auf die Förderung von Wachstum und Digitalisierung legen. Wir werden auch weiterhin an unseren ESG-Aktivitäten arbeiten, um die heutigen Herausforderungen zu bewältigen und unserer Verantwortung gerecht zu werden.

Umwelt

Wir werden uns weiterhin auf den Ausbau unserer Umweltschutzaktivitäten konzentrieren

Soziales

- Wir werden einen Fokus auf die Bereitstellung von Entwicklungsmöglichkeiten für unsere Mitarbeitenden legen
- Wir werden unsere Aktivitäten im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz fortsetzen, um unsere Arbeitsplätze noch sicherer zu machen
- Als lokaler Akteur mit sozialer Verantwortung werden wir uns weiterhin an Aktivitäten zur Unterstützung der Gemeinschaft beteiligen

Verantwortungsvolle Unternehmensführung (Governance)

Wir werden uns als zuverlässiger Lieferant für unsere Kunden und Empfänger laufend an neuen gesetzlichen Bestimmungen ausrichten

Wir befinden uns auf einer spannenden Reise GLS zu transformieren: globaler, digitaler, nachhaltiger und verantwortungsvoller.



Über diesen Bericht

Der vorliegende Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards (Kernoption) erstellt, um unsere Stakeholder und die interessierte Öffentlichkeit über unsere Ziele, Aktivitäten und Fortschritte in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung zu informieren. Die Informationen in diesem Bericht beziehen sich auf die Geschäftsjahre 2020/21 und 2021/22 der GLS-Gruppe.

Abgrenzung und Vergleichbarkeit der Daten

Sofern nicht anders angegeben, beziehen sich die Kennzahlen auf die gesamte GLS-Gruppe. Die Berichterstattung über Emissionen und Ressourcenverbrauch bezieht sich auf alle Aktivitäten und Dienstleistungen und auf alle Unternehmen, die wir zum jeweiligen Bilanzstichtag nach den Regeln der Finanzberichterstattung in den Konsolidierungskreis einbezogen haben.

Berichtszyklus

Der Nachhaltigkeitsbericht der GLS-Gruppe wird alle zwei Jahre in englischer Sprache veröffentlicht und dazwischen jährlich aktualisiert. Er ist online abrufbar. Der Berichtszeitraum dieses Berichts erstreckt sich vom 01.04.2020 bis zum 31.03.2022.

Zusätzliche Informationen im Internet

Zusätzlich zu diesem Bericht informiert die GLS-Gruppe auch im Internet über ihre Nachhaltigkeitsaktivitäten: <https://gls-group.com/GROUP/en/our-responsibility>.

Genauigkeit

Aus Darstellungsgründen wurden die Zahlen in den Tabellen und Grafiken gerundet. Die Veränderungen gegenüber dem Vorjahr bzw. die prozentualen Anteile beziehen sich jedoch auf die jeweiligen genauen Werte. Aus diesem Grund kann es vorkommen, dass eine Zahl im Vergleich zum Vorjahr gleich bleibt, aber dennoch eine relative Veränderung ausgewiesen wird. Aufgrund der Rundung von Prozentangaben kann es vorkommen, dass deren Addition im Vergleich zur Addition der nicht gerundeten Prozentangaben zu abweichenden Ergebnissen führt. So kann es beispielsweise vorkommen, dass sich Prozentanteile aufgrund von Rundungen nicht auf 100 Prozent aufaddieren, obwohl dies logischerweise zu erwarten gewesen wäre.



GRI-Inhaltsindex

GRI 102 ALLGEMEINE ANGABEN 2016

	Organisationsprofil	Seite																		
GRI 102-1	Name der Organisation	Über uns, S. 10																		
GRI 102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	Über uns, S. 10																		
GRI 102-3	Hauptsitz der Organisation	Über uns, S. 10-11																		
GRI 102-4	Betriebsstätten	https://gls-group.eu/GROUP/en/about-us/our-facts																		
GRI 102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	Über uns, S. 10																		
GRI 102-6	Belieferte Märkte	https://gls-group.eu/GROUP/en/about-us/our-facts																		
GRI 102-7	Größe der Organisation	Über uns, S. 10																		
GRI 102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitenden	Gesamtzahl der Mitarbeitenden nach Art des Arbeitsvertrags:* <table> <tr> <th></th><th>Befristet</th><th>Unbefristet</th></tr> <tr> <td>Männlich</td><td>3.011</td><td>12.425</td></tr> <tr> <td>Weiblich</td><td>1.028</td><td>5.860</td></tr> </table> Gesamtzahl der Mitarbeitenden nach Art der Beschäftigung:* <table> <tr> <th></th><th>Teilzeit</th><th>Vollzeit</th></tr> <tr> <td>Männlich</td><td>5.479</td><td>9.957</td></tr> <tr> <td>Weiblich</td><td>2.594</td><td>4.294</td></tr> </table> In der Herbst-/Weihnachtssaison sind wir mit einem steigenden Paketaufkommen konfrontiert, was zu einem relativ hohen Anteil an befristeten Verträgen führt. GLS arbeitet beim Großteil der Hauptlauf-, Abhol- und Zustellturen mit unabhängigen Transportpartnern zusammen. Daher sind die von unseren Transportpartnern beschäftigten Fahrer in diesen Zahlen nicht enthalten. * Die Informationen werden auf Länderebene erfasst, aber aus Komplexitätsgründen hier nicht angezeigt. Der Datensatz wird einmal pro Jahr durch die Personalabteilungen aller nationalen Tochtergesellschaften erhoben.		Befristet	Unbefristet	Männlich	3.011	12.425	Weiblich	1.028	5.860		Teilzeit	Vollzeit	Männlich	5.479	9.957	Weiblich	2.594	4.294
	Befristet	Unbefristet																		
Männlich	3.011	12.425																		
Weiblich	1.028	5.860																		
	Teilzeit	Vollzeit																		
Männlich	5.479	9.957																		
Weiblich	2.594	4.294																		
GRI 102-9	Lieferkette	Siehe Grafik „Unsere Lieferkette“, S. 11 Wir arbeiten bei allen Hauptlauf- und Zustellturen mit unabhängigen Transportpartnern zusammen.																		
GRI 102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	Im Oktober 2021 hat GLS Rosenau Transport in Kanada übernommen.																		
GRI 102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	Wir wenden das Vorsorgeprinzip in allen relevanten Bereichen an, um den langfristigen Erfolg von GLS zu sichern. Über uns, S. 12-15 Umwelt, S. 23 Soziales, S. 55 Unternehmensführung, S. 89																		
GRI 102-12	Externe Initiativen	Über unsere Muttergesellschaft IDS plc haben wir den UN Global Compact unterzeichnet: https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/8084-Royal-Mail-Group																		

		Name des Geschäftsbereichs Name des Wirtschaftsverbands
GRI 102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	GLS Österreich Wirtschaftskammer GLS Belgien Koninklijke Federatie van Belgische Transporteurs & Logistieke Dienstverleners (FEBETRA) Vereniging voor Inkoop en Bedrijfslogistiek (VIB) [keine Vollmitgliedschaft, sondern Partnerschaft] BCA (Belgian Courier Association) Vlaams Instituut voor de Logistiek (VIL) [keine Vollmitgliedschaft, sondern Partnerschaft] BeCommerce (keine Mitgliedschaft, sondern als Geschäftspartner bei dieser Organisation gelistet) GLS Kanada Freight Carriers Association of Canada (FCA) GLS Tschechische Republik Hospodářská komora České republiky GLS Dänemark DTL Danish Transport and Logistics Association GLS Finnland Huolintayhdistys Logy GLS Frankreich FNTR (fédération nationale des transporteurs routiers) GLS Deutschland Bundesverband Pakete & Express Logistik (BIEK) GLS Italien Federazione Italiana Trasportatori (FEDIT) Consorzio Netcomm Italien (GLS Enterprise) CONFAPI - Confederazione italiana della piccola e media industria FEDERLAZIO - Associazione delle piccole e medie imprese del Lazio (Region Rom) CONFCOMMERCIO Vicenza - Associazione del commercio del turismo e dei servizi della provincial di Vicenza GLS Polen FPE (FORUM PRZEWOŹNIKÓW EKSPRESOWYCH) GLS Portugal APOE (Associação Portuguesa de Operadores Expresso) GLS Spanien UNO ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL DE LOGÍSTICA Y TRANSPORTE („UNO“) ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DEL EXPRESS Y DE LA CARGA AÉREA INTERNACIONAL („AECI“)
	Strategie	
GRI 102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	Vorwort des CEO
GRI 102-15	Wichtigste Auswirkungen, Risiken und Chancen	Über uns, S. 12-15 Umwelt, S. 23 Soziales, S. 55 Unternehmensführung, S. 89
	Ethik und Integrität	
GRI 102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	Über uns, S. 14-15, 18 Unternehmensführung, S. 90-97

	Führungsstruktur	
GRI 102-18	Führungsstruktur	Das höchste Führungsgremium ist der Vorstand der GLS Group Holdings. Grafik „ESG-Organisation“, S. 16
	Einbindung von Stakeholdern	
GRI 102-40	Liste von Stakeholder-Gruppen	Grafik „Unsere Stakeholder“, S. 20
GRI 102-41	Tarifverträge	Als international tätiges Unternehmen orientiert sich GLS an den Rahmenbedingungen und gesetzlichen Vorgaben der jeweiligen Länder. Die Entlohnung richtet sich nach dem lokalen Arbeitsmarkt, einschließlich der geltenden Tarifverträge.
GRI 102-42	Ermittlung und Auswahl von Stakeholdern	Über uns, S. 20-21
GRI 102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	Über uns, S. 20-21 Soziales, S. 80-81 Wir stehen über geeignete Kommunikationskanäle in ständigem Austausch mit unseren Stakeholdern.
GRI 102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	Über uns, S. 20-21
	Vorgehensweise bei der Berichterstattung	
GRI 102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	Über diesen Bericht, S. 100-101
GRI 102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	Über diesen Bericht, S. 100-101
GRI 102-47	Liste der wesentlichen Themen	Über uns, S. 21
GRI 102-48	Neudarstellung von Informationen	Keine Neudarstellung erforderlich
GRI 102-49	Änderung bei der Berichterstattung	Über diesen Bericht, S. 100-101
GRI 102-50	Berichtszeitraum	Über diesen Bericht, S. 100-101
GRI 102-51	Datum des letzten Berichts	Über diesen Bericht, S. 100-101
GRI 102-52	Berichtszyklus	Über diesen Bericht, S. 100-101
GRI 102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	Impressum
GRI 102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	Über diesen Bericht, S. 100-101
GRI 102-55	GRI-Inhaltsindex	Über diesen Bericht, S. 100-101

GRI 102-56	Externe Prüfung	Im Jahr 2022 hat Royal Mail Plc die unabhängige Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PricewaterhouseCoopers LLP (PwC) beauftragt, eine Prüfung mit begrenzter Sicherheit in Bezug auf ausgewählte Informationen im Jahresbericht und in den Jahresabschlüssen der Royal Mail vorzunehmen. Informationen, die im Rahmen der Prüfung mit begrenzter Sicherheit von PwC geprüft wurden, sind im Jahresbericht und in den Jahresabschlüssen von Royal Mail mit dem Symbol † gekennzeichnet. Siehe S. 33, 35, 37, 40 und 45 für weitere Informationen https://www.internationaldistributionsservices.com/en/investors/annual-reports .
------------	-----------------	---

WESENTLICHE THEMEN

	Wirtschaft	
	GRI 204 Beschaffungspraktiken 2016	
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Jedes Land hat seinen eigenen Ansatz für das Beschaffungsmanagement.
GRI 204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	Transportaktivitäten, die einen großen Anteil unserer Beschaffung ausmachen, werden auf lokaler Ebene über unsere lokalen Organisationen beschafft.
	GRI 205 Korruptionsbekämpfung 2016	
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Unternehmensführung, S. 91-92
GRI 205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	Unternehmensführung, S. 91-92
GRI 205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	Unternehmensführung, S. 91-92
GRI 205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	Ein bestätigter Fall zum Schaden von GLS. Verträge mit den betroffenen Personen wurden gekündigt.
	GRI 206 Wettbewerbswidriges Verhalten 2016	
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Unternehmensführung, S. 91-92
GRI 206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	Keine Vorfälle bekannt.
	Umwelt	
	GRI 302 Energie 2016	
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Umwelt, S. 24-29
GRI 302-3	Energieintensität	Wir berechnen einen CO ₂ -Wert pro Paket auf der Grundlage der EN 16258 für alle europäischen Länder. Die Grundlage für diese Berechnung ist der Treibstoffverbrauch. Dabei wird der Treibstoffverbrauch unserer Transportpartner berücksichtigt.

	GRI 305 Emissionen 2016													
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Umwelt, S. 24-29												
GRI 305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Umwelt, S. 30-32 siehe Update zum 4. Bericht für Zahlen zu 2019/20												
GRI 305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	Umwelt, S. 30-32 siehe Update zum 4. Bericht für Zahlen zu 2019/20												
GRI 305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	Umwelt, S. 30-32 siehe Update zum 4. Bericht für Zahlen zu 2019/20												
GRI 305-5	Senkung der THG-Emissionen	Umwelt, S. 30-32 siehe Update zum 4. Bericht für Zahlen zu 2019/20												
	GRI 307 Umwelt-Compliance 2016													
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	In allen europäischen GLS-Organistaion ist ein Managementsystem eingeführt, um sicherzustellen, dass alle relevanten Umweltgesetze und -vorschriften eingehalten werden. Das System beruht auf drei Schritten: 1. Identifizieren: Lokale Rechtsregister erfassen alle Rechtsnormen zu Umweltthemen und werden auf dem neuesten Stand gehalten 2. Kommunizieren: Jedes lokale und nationale Management weiß anhand des Rechtsregisters, welche Normen zu befolgen sind. 3. Überwachen: Die interne Berichterstattung und ein Überwachungssystem werden durch interne Audits ergänzt, die die Kommunikation und die Einhaltung des Systems überwachen. Durch das ISO-14001-Audit wird die Wirksamkeit des Systems jährlich kontrolliert.												
GRI 307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	Es wurden keine Geldbußen oder Sanktionen erfasst.												
	Soziales													
	GRI 401 Beschäftigung 2016													
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Soziales, S. 68-72 Unternehmensführung, S. 90-91, 94												
GRI 401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	Neue Mitarbeitende nach Geschlecht und Altersgruppe im GJ 2021/22:* <table> <tr> <th></th><th>Weiblich</th><th>Männlich</th></tr> <tr> <td><30</td><td>1240</td><td>3842</td></tr> <tr> <td>≤30 - <50</td><td>924</td><td>2664</td></tr> <tr> <td>≥50</td><td>216</td><td>749</td></tr> </table> * Die Informationen werden auf Länderebene erfasst, aber aus Komplexitätsgründen hier nicht angezeigt. Der Datensatz wird einmal pro Jahr durch die Personalabteilungen aller nationalen Tochtergesellschaften erhoben.		Weiblich	Männlich	<30	1240	3842	≤30 - <50	924	2664	≥50	216	749
	Weiblich	Männlich												
<30	1240	3842												
≤30 - <50	924	2664												
≥50	216	749												
	GRI 402 Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis 2016													
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Unser Managementansatz besteht darin, alle rechtlichen Anforderungen einzuhalten.												
GRI 402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	Siehe oben												

	GRI 403 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018	
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Soziales, S. 56-67
GRI 403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Soziales, S. 56-59, 61-64
GRI 403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	Soziales, S. 56-57 In allen Bereichen sind strukturierte Prozesse etabliert: • Jeder Arbeitsplatz wird auf Risiken untersucht und es werden wirksame Abhilfemaßnahmen festgelegt. • Alle Mitarbeitenden haben das Recht auf Mitsprache und die Pflicht zur Zusammenarbeit in Arbeitsschutzangelegenheiten. Diese Anforderung wird in jeder GLS-Unternehmenseinheit umgesetzt und von der Abteilung für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz im Rahmen der Arbeitsschutz-Audits in jedem Land überprüft. • Alle Arbeitsaufgaben werden vor Beginn der Arbeiten von fachkundigem Personal im Rahmen des geltenden Rechts beurteilt. • Die Untersuchung aller Arbeitsunfälle und die Berücksichtigung der Untersuchungsergebnisse erfolgt in Übereinstimmung mit den jeweiligen nationalen Rechtsnormen. Fachleute für Arbeitsschutz werden in das Untersuchungsteam eingebunden.
GRI 403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden	Soziales, S. 61-67
GRI 403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	Wir bedauern, den Todesfall eines GLS-Mitarbeitenden melden zu müssen, der während einer Geschäftsreise einen Autounfall hatte. Der LTAFR-Wert, der die Rate der folgenreichen arbeitsbedingten Verletzungen misst, lag für GLS-Mitarbeitende im GJ 21/22 bei 2,28 (die Rate wurde auf der Grundlage von 100.000 Arbeitsstunden berechnet). Im GJ 2020/21 betrug der LTAFR-Wert 2,39.
	GRI 404 Aus- und Weiterbildung 2016	
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Soziales, S. 72-79
GRI 404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	Soziales, S. 73-79
GRI 404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	Die Organisation der Leistungs- und Laufbahnbeurteilungen liegt in den Händen der Landesgesellschaften, die je nach den lokalen Anforderungen unterschiedliche Ansätze verfolgen.



GRI 405 Diversität und Chancengleichheit 2016																								
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Soziales, S. 77-79																						
GRI 405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	Mitarbeitende nach Management-Ebene und Geschlecht im GJ 2021/22 (in %):*																						
		<table><tr><td></td><td>Weiblich</td><td>Männlich</td></tr><tr><td>Vorstand</td><td>0</td><td>100</td></tr><tr><td>Senior Management</td><td>13</td><td>87</td></tr><tr><td>Management</td><td>24</td><td>76</td></tr><tr><td>Andere Mitarbeitende – Operativ</td><td>24</td><td>76</td></tr><tr><td>Andere Mitarbeitende – Administrativ</td><td>55</td><td>45</td></tr></table>		Weiblich	Männlich	Vorstand	0	100	Senior Management	13	87	Management	24	76	Andere Mitarbeitende – Operativ	24	76	Andere Mitarbeitende – Administrativ	55	45				
			Weiblich	Männlich																				
		Vorstand	0	100																				
Senior Management	13	87																						
Management	24	76																						
Andere Mitarbeitende – Operativ	24	76																						
Andere Mitarbeitende – Administrativ	55	45																						
Mitarbeitende nach Alter und Mitarbeiterkategorie im GJ 2021/22 (in %):*																								
<table><tr><td></td><td><30</td><td>30≤ <50</td><td>≥50</td></tr><tr><td>Vorstand</td><td>100</td><td></td><td></td></tr><tr><td>Senior Management</td><td>1</td><td>54</td><td>45</td></tr><tr><td>Management</td><td>9</td><td>62</td><td>29</td></tr><tr><td>Andere Mitarbeitende – Operativ</td><td>30</td><td>45</td><td>25</td></tr><tr><td>Andere Mitarbeitende – Administrativ</td><td>26</td><td>53</td><td></td></tr></table>		<30	30≤ <50	≥50	Vorstand	100			Senior Management	1	54	45	Management	9	62	29	Andere Mitarbeitende – Operativ	30	45	25	Andere Mitarbeitende – Administrativ	26	53	
	<30	30≤ <50	≥50																					
Vorstand	100																							
Senior Management	1	54	45																					
Management	9	62	29																					
Andere Mitarbeitende – Operativ	30	45	25																					
Andere Mitarbeitende – Administrativ	26	53																						
20																								
*Im Geschäftsjahr 2021/22 haben wir unsere unternehmensweite HR-Datenberichterstattung umgestellt, um detaillierter nach Mitarbeiterkategorien zu differenzieren. Daten aus früheren Jahren sind nicht vergleichbar und in diesem Bericht nicht enthalten.																								
GRI 405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	Innerhalb der GLS-Gruppe liegt die Verantwortung für Personalbelange auf Ebene der einzelnen Unternehmenseinheiten. Daher wird dies auf lokaler Ebene in den Tochtergesellschaften überwacht, da es Unterschiede bei den Positionen, Stellenbeschreibungen usw. gibt.																						
GRI 406 Diskriminierungsfreiheit 2016																								
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Innerhalb der GLS-Gruppe liegt die Verantwortung für Personalbelange auf Ebene der einzelnen Unternehmenseinheiten. Gleichbehandlungsfragen werden daher auf lokaler Ebene behandelt.																						
GRI 406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen																							
GRI 407 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016																								
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Gemäß unseren Verhaltensrichtlinien für Lieferanten der GLS-Gruppe erwarten wir von unseren Lieferanten, dass sie das Recht auf Tarifverhandlungen und die Vereinigungsfreiheit respektieren.																						
GRI 407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte																							

	GRI 408 Kinderarbeit 2016	
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Gemäß unseren Verhaltensrichtlinien für Lieferanten der GLS Gruppe erwarten wir von unseren Lieferanten, dass sie jegliche Art von Kinderarbeit in ihrem Unternehmen verbieten.
GRI 408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	
	GRI 409 Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016	
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Unternehmensführung, S. 96-97
GRI 409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	Unser Genehmigungsverfahren für Geschäftspartner deckt auch Risiken für moderne Sklaverei ab.
	GRI 412 Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte 2016	
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Unternehmensführung, S. 90-91, 96-97
GRI 412-1	Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde	Wir führen für jedes Land eine jährliche Compliance-Risikobewertung durch, die auch moderne Sklaverei berücksichtigt.
GRI 412-2	Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren	Unternehmensführung, S. 96-97
GRI 412-3	Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden	Wir nehmen die Compliance-Klausel in jeden Vertrag auf, bei dem wir ein potenzielles Risiko von Menschenrechtsverletzungen festgestellt haben.
	GRI 418 Schutz der Kundendaten 2016	
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Unternehmensführung, S. 92-94
GRI 418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes oder den Verlust von Kundendaten	Während des Berichtszeitraums haben wir eine niedrige zweistellige Zahl potenzieller Vorfälle untersucht und relevante Probleme den Behörden gemeldet. Wir haben uns auch mit einer Reihe von Beschwerden von betroffenen Personen und Anfragen von Datenschutzbehörden befasst, die alle zur Zufriedenheit der Behörden beigelegt werden konnten.
	GRI 419 Sozioökonomische Compliance 2016	
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	
GRI 419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	Keine relevanten Vorfälle bekannt.





Impressum

Veröffentlicht von
General Logistics Systems B.V.
Breguetlaan 28-30
1438 BC Oude Meer
Niederlande
gls-group.com

Kontakt

esg@gls-group.com

Design

proxi.me

Redaktionsschluss

November 2022

Veröffentlichung

Dezember 2022