

LET'S
MAKE

A BETTER
PLANET

NACHHALTIGKEITSBERICHT

Inhaltsverzeichnis

Fortschrittsbericht (COP) für den Berichtszeitraum 01.01.2021 – 31.12.2021	2
2. BESCHREIBUNG DER MAßNAHMEN (die 10 Prinzipien)	3
Menschenrechte	3
Arbeitsnormen	4
Umweltschutz	5
Korruptionsbekämpfung.....	6
3. MESSUNG DER ERGEBNISSE	7

TMB Logistik GmbH · Wittestr. 46 - 48 · 13509 Berlin

United Nations Global Compact
2 United Nations Place
New York, NY 10017
USA

Berlin, 25.10.2021

Fortschrittsbericht (COP) für den Berichtszeitraum 01.01.2021 – 31.12.2021

Sehr geehrte Damen und Herren,

die TMB Logistik GmbH hat es sich als national und international tätiges Unternehmen zur Aufgabe gemacht, für die Einhaltung von Menschenrechten und international anerkannten Arbeitsnormen in unserem Unternehmen und bei unseren Partnerunternehmen zu sorgen. Diese Form der Verantwortung wird über verschiedene interne Richtlinien wie z.B. unserer umfassenden Gleichstellungsrichtlinie oder Vereinbarungen mit externen Partnern wie z.B. unserem Verhaltenskodex vorangetrieben und durch den Beitritt zum UN Global Compact weiter bestärkt. Die TMB verpflichtet sich somit aktiv zur Erfüllung und Einhaltung der zehn Prinzipien des UN Global Compact.

Nachhaltigkeit hat für die TMB einen besonderen Stellenwert. Sie bedeutet sowohl eine langfristige Geschäftsausrichtung als auch die Integration von ökologischen und sozialen Aspekten in die Managementsysteme. Dies sehen wir als Beitrag sowohl zur Zukunftssicherung unseres Unternehmens als auch zur nachhaltigen Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft. Deshalb zertifizieren wir unser Unternehmen unter anderem nach der Umweltnorm ISO 14001 und haben mit einem umfassenden Reporting zur Emission von CO₂ infolge unseres Geschäftsbetriebs und Maßnahmen zur Verringerung von Treibhausgasemissionen begonnen, dass die Nachhaltigkeit unseres Unternehmens weiter vorantreiben soll.

Der Bereich Korruptionsprävention wird in unserem Compliance-Management-System als ein wesentliches, zentrales Compliance-Feld geführt. Damit stellt die TMB ein Verhalten zur Korruptionsbekämpfung gemäß den Prinzipien des UN Global Compact sicher.

Der vorliegende TMB Logistik GmbH Global Compact Fortschrittsbericht dokumentiert unsere wesentlichen Schritte in 2021 zur Unterstützung der 10 Prinzipien des UN Global Compact und zeigt unsere Maßnahmen und Ergebnisse auf. Die TMB bekennt sich zur anhaltenden Unterstützung der zehn Prinzipien des UN Global Compact und zur stetigen Verbesserung bei deren Umsetzung.

Mit freundlichen Grüßen,

Dirk Bauer

(Geschäftsführer der TMB Logistik GmbH)

2. BESCHREIBUNG DER MAßNAHMEN

Menschenrechte

PRINZIP 1: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten und

PRINZIP 2: sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

Die TMB unterstützt und achtet den Schutz der international anerkannten Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs und stellt sicher, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig macht.

Geschäftsführung und Mitarbeiter:innen der TMB achten und respektieren sich und andere, unabhängig von Alter, Geschlecht, Religion, Nationalität, Hautfarbe, kultureller Zugehörigkeit und sexueller Orientierung. Jede:r Mitarbeiter:in ist verpflichtet, nach diesen Grundlagen zu handeln. Als Leitlinie wurden hierfür die TMB „Richtlinien zur Gleichstellung von Mitarbeiter:innen der TMB Logistik GmbH“ in gemeinsamer Abstimmung mit den Mitarbeiter:innen entwickelt und verabschiedet. Die Gleichstellungsrichtlinien sollen nicht nur Diskriminierungen am Arbeitsplatz sicherstellen, sondern ebenfalls Arbeitnehmer:innen vor Belästigung am Arbeitsplatz schützen, einschließlich vor physischer, verbaler, sexueller oder psychologischer Belästigung, Missbrauch oder Drohungen. Hierfür wurden ebenfalls im Unternehmen Ansprechpersonen benannt und Prozesse zur Prüfung von Beschwerden und Sanktionierung von Fehlverhalten festgelegt.

Darüber hinaus hat die TMB für den Austausch mit externen Partnern im Geschäftsverkehr einen Verhaltenskodex für Vertragspartner eingeführt, der eine Verpflichtung von Partnerunternehmen gegenüber der TMB zur Einhaltung von Menschenrechten darstellt. Der Verhaltenskodex beschreibt in aller Deutlichkeit die Werte und Anforderungen an ein verantwortungsbewusstes und integriertes Verhalten zur Wahrung von Menschenrechten.

Schließlich haben im Rahmen der Maßnahmen der TMB zur Einhaltung von Menschenrechten auch Aspekte aus dem Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes eine besondere Bedeutung. Nachhaltiges Handeln sichert die Zukunft unseres Unternehmens. Um die Gesundheit und Sicherheit jeder TMB Mitarbeiter:in zu gewährleisten, sind in den für die TMB gemeinsam mit der Belegschaft entwickelten Leitlinien zum Umwelt-, Arbeits- und Gesundheitsschutz spezielle Handlungsgrundsätze verankert. Zu diesen zählt die Vermeidung von Verletzungen und Erkrankungen unserer Mitarbeiter durch vorbeugende Erkennung von Risiken und wirkungsvolle Gefahrenabwehr. Sicherheitsbewusstes Handeln gehört zu den Aufgaben eines jeden Mitarbeiters. Die Einhaltung aller rechtlichen Verpflichtungen zu Arbeitssicherheit und anderer Anforderungen ist die Basis unserer Aktivitäten und die gültigen nationalen Standards sind hierbei Mindestanforderungen. Die TMB verpflichtet sich, alle relevanten Gesetze und Verordnungen zum Arbeitsschutz sowie interne Verhaltensregeln einzuhalten.

Arbeitsnormen

PRINZIP 3: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie ferner für

PRINZIP 4: die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit,

PRINZIP 5: die Abschaffung der Kinderarbeit und

PRINZIP 6: die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.

Die TMB arbeitet kontinuierlich an Maßnahmen, um unseren Mitarbeitern ein sicheres und attraktives Arbeitsumfeld zu bieten und eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit zu erreichen. Als Unternehmen achtet und unterstützt die TMB Kernarbeitsnormen der International Labour Organisation (ILO). Die Sicherstellung von Chancengleichheit gehört zu den obersten Prioritäten unseres Personalmanagements. Das betrifft die Förderung eines ausgewogenen Verhältnisses von Frauen und Männern auf allen Unternehmensebenen ebenso wie die strikte Regelung, dass weder Nationalität, ethnische Zugehörigkeit, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Orientierung noch Identität bei der TMB jemals Anlass für Benachteiligungen welcher Art auch immer sein dürfen. Zudem wahrt das Unternehmen die Vereinigungsfreiheit und erkennt das Recht auf Tarifverhandlungen an. Des Weiteren strebt die TMB nach Arbeitssicherheit sowie Gesundheitsschutz auf höchstem Niveau. Zum Thema Zwangs- und Kinderarbeit vertritt das Unternehmen eine strikt ablehnende Haltung, die wir externen Partnern bei jeder Gelegenheit direkt kommunizieren.

Die Umsetzung dieses Wertekanons im Bereich der Arbeitsnormen wird über verschiedene Maßnahmen realisiert. Die Führungskräfte der TMB stellen im Rahmen eines jährlichen Control Self Assessment sicher, dass alle Mitarbeiter mindestens das lokale gesetzliche Mindestalter erreicht haben und mindestens 15 Jahre alt sind. Darüber hinaus zeigt das Control Self Assessment, dass es bei der Einstellung neuer Mitarbeiter und den Beschäftigungsbedingungen keine Diskriminierung gibt und somit die gemeinschaftlich von Unternehmensleitung und Mitarbeiter:innen entwickelte Gleichstellungsrichtlinie tatsächlich gelebt wird. Etwaige Verstöße gegen diese Grundsätze werden im Personalreporting meldepflichtig und können über unseren internen Compliance- und Beschwerdeprozess direkt an die Geschäftsführung gemeldet werden. Des Weiteren wird dies als eigener Kontrollpunkt des internen Kontroll-Systems (IKS) durch die Interne Revision überprüft. In 2021 wurden hierzu keine Verstöße gemeldet.

Zum Thema Arbeitssicherheit wurden als Maßnahmen ein Arbeitssicherheitsausschuss gebildet, der viermal jährlich tagt. In diesen Treffen werden potenzielle Risiken beurteilt, Gegenmaßnahmen beschlossen und die Umsetzung eingeleitet. Des Weiteren werden regelmäßig Arbeitssicherheitsschulungen durchgeführt, ein Handbuch zum Thema Arbeitssicherheit verfasst und persönliche Schutz- Gesundheitsförderausstattung (z.B. verstellbare Tische, Brillen mit Blaulichtfilter) für die Mitarbeiter:innen zur Verfügung gestellt. Schließlich wird zur Erfassung von Arbeitsunfällen ein Reporting aufgesetzt, dass Unfälle am Arbeitsplatz, systematisch auswertet und diese Ergebnisse zwecks Kontrolle und Behebung in den Arbeitssicherheitsausschuss einspeist.

Umweltschutz

PRINZIP 7: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen,

PRINZIP 8: Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen und

PRINZIP 9: die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

Der Schutz der Umwelt wird bei der TMB durch einen vorsorgenden Ansatz unterstützt und es werden mehrere Initiativen zur Verbreitung eines größeren Verantwortungsbewusstseins für die Umwelt betrieben. Die TMB betrachtet Umweltschutz als ein vorrangiges Unternehmensziel. Unser Umweltmanagement ist darauf ausgerichtet, die Auswirkungen sämtlicher Prozesse auf die Natur so gering wie möglich zu halten. Die Grundsätze unserer Umweltpolitik fließen auch in die Auswahl unserer Kooperationspartner ein.

Die TMB ist zertifiziert nach DIN EN 9001 Qualitätsmanagement und verfügt über ein Umweltmanagementsystem gemäß DIN EN 14001. Der für betriebliche Zwecke genutzte Strom stammt zu über 60% aus erneuerbaren Energien und wird stufenweise auf 100% erneuerbaren Strom erhöht. Um die Energieeffizienz im Arbeitsalltag zu erhöhen, wird in Absprache mit einem Fachberater unterstützende Technik (z.B. LED-Lampen, Bewegungsmelder) in den Büros installiert. Papier wird aus recycelten Rohstoffen gewonnen, entstehende Abfälle werden über Abfalltrennungs- und Entsorgungssysteme der Wiederverwertung zugeführt. Der eigene Fuhrpark wird von Fahrzeugen mit Brennstoffmotoren umgestellt auf Fahrzeuge mit Hybrid- und Elektroantrieb. Für das Laden der eigenen Fahrzeugflotte hat die TMB am Firmenstandort eine eigene Ladeinfrastruktur installiert. Schließlich hat die TMB als Basis für einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess (KVP) im Bereich des Umweltschutzes gemeinsam mit dem zertifizierten Kooperationspartner MyClimate (<https://de.myclimate.org/de/>) ein System geschaffen, um CO₂-Emissionen, die im Rahmen der betrieblichen Leistungserstellung entstehen, zu berechnen und zu überwachen. Die quartalsweisen Ergebnisse dienen als Basis für eine Reduzierung der verursachten Emissionen.

Korruptionsbekämpfung

PRINZIP 10: Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

Die Unternehmensleitung der TMB bekennt sich klar gegen Korruption und verfolgt hier Null-Toleranz-Politik. In den Verhaltensrichtlinien des Unternehmens spiegelt sich der Anti-Korruptionsgedanke deutlich wider. Zudem wird die TMB ab dem Jahr 2022 die Verhaltenskodizes hinsichtlich der Korruptionsbekämpfung weiter konkretisieren und eine Unternehmensrichtlinie „Antikorruption“ einführen. Zudem wird eine Zuwendungsrichtlinie klare Regelungen bezüglich der Gewährung und Annahme von Geschenken, Essenseinladungen und Einladungen zu Veranstaltungen vorgeben. Die Richtlinien werden durch ein externes Beratungsunternehmen überprüft. Für die interne Prüfung von Verdachtsfällen wurde ein Compliance Desk neu geschaffen. Dieses nimmt die Erstbeurteilung von Compliance Sachverhalten vor und geht Hinweisen nach, die über verschiedene Meldewege (schriftlich, per E-Mail, per Formular oder telefonisch) angezeigt werden.

3. MESSUNG DER ERGEBNISSE

Die Messung der Ergebnisse erfolgt in verschiedenen Themenbereichen:

Umweltschutz

Wie beschrieben, wird der Umweltschutz über das Monitoring der CO₂-Emissionen gemessen. Details zur Anwendung zur Messung der Emissionen sowie zum Bewertungsalgorithmus finden sich auf der Unternehmenswebsite des Anbieters MyClimate unter <https://de.myclimate.org/de/>.

Menschenrechte und Arbeitsnormen

Für das Jahr 2022 wird ein Reporting umgesetzt, das auf Basis der in der Gleichstellungsrichtlinie vermerkten Merkmale Bewerbungs- und Einstellungsprozesse auswertet. Zudem werden entsprechend eines Leitfadens ermittelte Arbeitsunfälle statistisch erfasst und als Basis zur Vermeidung von Arbeitsunfällen verwendet.