



POSITIVE IMPACT THROUGH SYNERGY

Runden Group | CSR-Report 2022

Runden[®]
Group

OUR PATH TO SUSTAINABILITY

1	THE FUTURE IS NOW	3
2	WE ARE ONE GRI 2-1 2-6	8-9
3	SUSTAINABLE ALL THE WAY GRI 2-6	10
4	CHANCES AND RISKS GRI 3-3	11
5	THINKING CIRCULAR GRI 2-6 2-23 2-26 204 205	12-13
6	IN COMMON GROUND WE TRUST	14-20
7	KEY FACTS GRI 2-7	21
8	ONE GROUP ONE TEAM ONE PLANET GRI 2-23	22-25
9	WHAT WE CARE ABOUT GRI 2-2 2-3 2-30 3-1 3-2	26-29
10	THERE IS NO PLANET B GRI 301	30-33
11	GREENER AND SMARTER GRI 302	34-35
12	SAVE WATER GRI 303	36-37
13	TOWARDS NET ZERO GRI 305	38-43
14	KEEP IT CLEAN GRI 306	44-45
15	TEAMSPIRIT GRI 401	46-47
16	SAFETY FIRST GRI 403	48-51
17	GROW[ING] TOGETHER GRI 404	52-55
18	EMBRACING UNIQUENESS GRI 405	56-57
19	GRI-INDEX	58-59

THE FUTURE IS NOW

Liebe Leser,

unsere Welt unterliegt einem ständigen Wandel. Ereignisse und Krisen überschlagen sich, negative Berichterstattung in den Medien überwiegt. Branchen verändern sich rasant und stehen vor globalen Herausforderungen.

In diesen turbulenten Zeiten möchten wir als Runden Group eine sichere, verlässliche Konstante darstellen – für unsere Mitarbeitenden, für unsere Geschäftspartner und vor allem auch für unsere Umwelt.

Man kommt nicht mehr umhin, die Augen für das bereits Offensichtliche zu öffnen: Es ist Zeit für Taten. Taten mit positivem Impact. Taten, die eine flächendeckende Auswirkung haben. Taten, die unsere Gemeinschaft und Vielfalt stärken. Taten, die unsere Zukunft gestalten.

Denn unsere Zukunft ist jetzt.

Aus dem Oldenburger Münsterland die Welt verbessern, fragen Sie sich nun? Ambitioniert, aber möglich. Schon jetzt sorgen unsere Gesellschaften auf täglicher Basis dafür, dass Einweg-Abfälle vermieden, Transportwege europaweit verkürzt oder auch Netto-Null-Emissions-Immobilien gebaut werden. Wir wollen auf Basis des European Green Deals mitgestalten. Um dies leisten zu können, sind die Überzeugung und die Mithilfe aller Mitarbeitenden und (potenziellen) Stakeholder gefragt. Denn wir glauben nicht nur an die Kraft unseres Handelns, sondern auch an die von Synergieeffekten.

Im Arbeitsalltag erleben wir immer wieder, wie hervorragend sich unsere Gesellschaften mit durchaus unterschiedlichen Geschäftsfeldern ergänzen und ihren Beitrag zu unserem übergeordneten Ziel leisten. Auch im Kunden- und Lieferantengeschäft erleben wir diese magischen Synergie-Momente regelmäßig. Unsere Produkte und Dienstleistungen fügen sich dort ein, wo es Sinn ergibt und wo es nötig ist, um nachhaltigere Prozesse auf Unternehmens- und Industrieebene zu etablieren.

Das Leitthema unseres ersten CSR-Reports lautet folglich zurecht **„Positive impact through synergy“** – mit den gebündelten Anstrengungen unserer Mitarbeitenden, unseres europaweiten Netzwerks und innovativen Technologien gestalten wir die Welt schon jetzt ein Stück weit nachhaltiger.

Wir meinen es ernst und übernehmen Verantwortung für unser Handeln.

Wir freuen uns, Ihnen mit diesem Bericht präsentieren zu können, welche Meilensteine wir bereits erreicht haben und welche Ziele wir noch verfolgen.

Ich wünsche Ihnen aufschlussreiche Momente mit unserem Nachhaltigkeitsbericht und hoffe, dass er den Dialog zu allen Interessierten öffnet und vielleicht sogar ungeahnte Synergieeffekte schaffen wird.

Nehmen Sie gerne über die angegebenen Kontaktdaten im Bericht Kontakt zu uns auf. Lassen Sie uns gemeinsam eine positivere Zukunft schaffen.

Ich freue mich auf einen konstruktiven Austausch!

Ihre Lisa Runden
ESG | Sustainability Management



Runden^{ca} Group



ONE VISION

Klimaneutrale Immobilien und Mobilität

Grüne Logistik

Reduktion von Treibhausgasen

Achtsamer Umgang mit Ressourcen







WE ARE ONE

GRI 2-1 | 2-6

Was im Jahr 1978 mit der Leidenschaft zur Landwirtschaft und der Gründung der Waden & Runden OHG zum Verpacken und Sortieren von Eiern begann, ist heute zu einer europaweit agierenden Unternehmensgruppe mit Produkten und Dienstleistungsangeboten, die klaren Nachhaltigkeitsbezug aufweisen, geworden:

Die **Runden Group** ist mit ihren acht Unternehmen organisch gewachsen und hat dabei niemals den Bezug zu ihren Ursprüngen verloren; ansässig ist die Organisation am Gewerbering 1 in 49439 Steinfeld.



Die Muttergesellschaft, die **Runden Group GmbH & Co. KG**, bildet vor allem das übergreifende Management sowie den Shared Service für alle Gesellschaften ab, über den sowohl Marketing-, HR-, Finance- und Controlling- als auch Qualitätsmanagement-Aktivitäten gesteuert werden. Gleichzeitig wird, aus der Historie heraus, Wert auf ökologische Forst- und Landwirtschaft gelegt – die Erhaltung von Bestandsforst sowie die Produktion von Naturland-Apfelsaft sollen Mensch und Natur in der Region etwas zurückgeben.

Im Jahr 2020 wurde die Holding nicht nur gegründet, sondern auch ein erster Generationenwechsel vollzogen. Lisa und Florian Runden folgten Bernhard Runden in den Folgejahren als Geschäftsführer.



Die **WBG-Pooling GmbH & Co. KG** widmet sich dem Thema Mehrwegtransportverpackungen (MTV) für die Lebensmittelbranche. Durch standardisierte Produkte und eine gute Vernetzung innerhalb von Europa gelingt es dem Pooling-Dienstleister täglich, dass Lieferketten durch kürzere Transportwege und langlebige, robuste Produkte nicht nur nachhaltiger werden und weniger CO₂-Ausstoß verursacht wird, sondern auch Lebensmittelabfälle reduziert werden. Dies belegen Studien der Stiftung Initiative Mehrweg und des Fraunhofer Instituts, auf die im Bericht später noch einmal eingegangen wird. Mehrere Dienstleistungen greifen ineinander, um diesen Effekt zu erzielen: Die Bereitstellung, Vermietung sowie der Transport von MTV, das Pooling, das Ladungsträgermanagement, das Reinigen und Desinfizieren sowie die Einlagerung, der Verkauf und das Recycling von MTV.



Die **LHM-Pooling GmbH** ergänzt das Pooling-Angebot der Runden Group um weitere Produktparten. Von hier aus werden Branchen wie Automotive, Pharma, die Verpackungsindustrie oder auch Landtechnik mit darauf zugeschnittenen Ladungsträgern bedient und europaweit in Umlauf gebracht, so dass auch für diese Branchen optimierte Logistikprozesse ermöglicht werden.



Die Runden Group verfügt außerdem über ein eigenes Logistikunternehmen: Die **Rubetrans Logistics GmbH & Co. KG**. Der Transport von Lebens- und Futtermitteln wird mithilfe von Kühltransporten sowie Schubboden- und Silologistik dargestellt. Auch die zertifizierte Lagerlogistik spielt eine große Rolle, da durch umfassende Kommissionierung sowie dem Cross-Docking von Lebensmitteln stets ein Full-Service-Angebot mit höchsten Qualitätsstandards gewährleistet wird. Das Prinzip des Cross-Dockings hat außerdem nachhaltige Effekte, weil Transportwege und somit CO₂-Ausstöße eingespart werden können, da Waren vorkommissioniert und an einem Standort gebündelt werden und so nicht mehr dezentral mehrere Lagerstandorte angefahren werden müssen.

RPL Weiterbildung & Personalservice*

Von Menschen für Menschen – bei der **RPL Weiterbildung & Personalservice GmbH** steht vor allem die wertschätzende Betreuung und Weiterentwicklung von Mitarbeitenden im Fokus. Neben klassischen Personalservice-Dienstleistungen wie Vermittlung von Hilfs- und Fachkräften sowie Recruiting werden Weiterbildungen, Sprachkurse und Staplerscheine sowie Qualifikationen für Berufskraftfahrer angeboten – interne Fortbildungen und das Ermöglichen vom Quereinstieg minimieren soziale Diskrepanzen.



Ein Architektur- und Ingenieurbüro, das nicht nur die Planung und Projektierung von Neubau- und Sanierungsobjekten übernimmt, sondern auch das handwerkliche Know-How hat, um diese umzusetzen: Das ist die **PLANWORKS GmbH & Co. KG**.

Das Planungsbüro setzt vor allem auf die Konzeption von Netto-Null-Emissions-Gebäuden mit KfW-Energieberatung und CAD-Zeichnungen. So werden weniger Rohstoffe verschwendet und es entstehen Räumlichkeiten zum nachhaltigen und vor allem zukunftsorientierten Leben. Damit einher geht der Bereich Elektrotechnik, der sich um die Installation von PV-Anlagen, Stromspeichern, Ladeinfrastruktur sowie Smart Home und Smart Business Automation kümmert.

Abgerundet werden diese Dienstleistungen durch Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, beispielsweise für Wärmepumpen, sowie den technischen Service.

RPL Digital & IT Solutions®

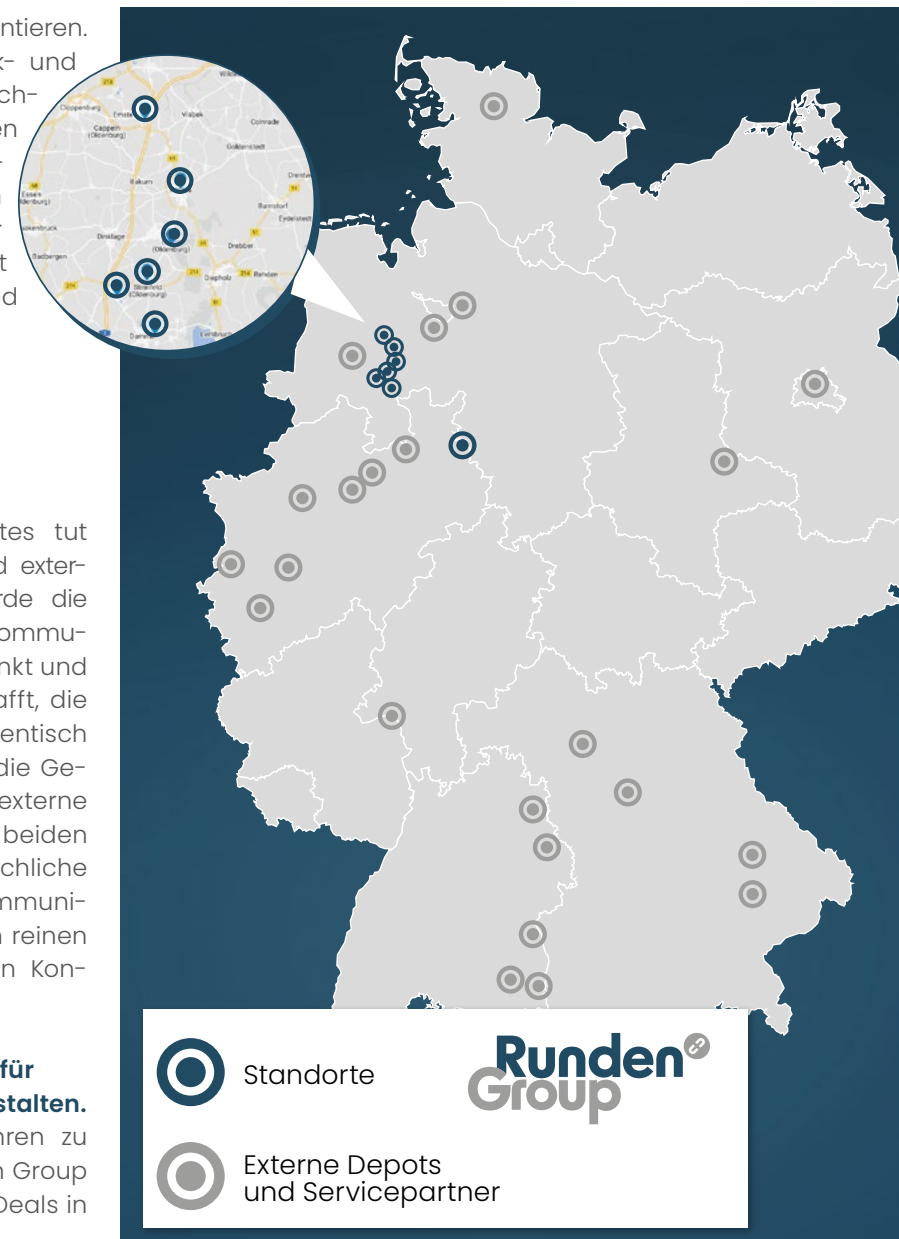
Ohne IT keine Zukunft. Die **RPL Digital & IT Solutions GmbH** unterstützt die Runden Group bei der Optimierung und Digitalisierung von Geschäftsprozessen, Modern Workplaces, agilen Projektmanagement-Methodiken, Softwareentwicklungen sowie der Implementierung der „Digital Circular Economy“ (DCE). Das hauseigene System myDCE ermöglicht es bspw. auch externen Kunden eine positivere Klima-

strategie in ihren Logistikprozessen zu implementieren. Es beinhaltet smarte Tools, um die Logistik- und Pooling-Prozesse der Runden Group noch nachhaltiger und kundenfreundlicher gestalten zu können. Gleichzeitig stellt sich die Gesellschaft aber auch als Systemhaus für Kunden aller Art auf. Als offizieller Microsoft Partner wird auch eine Betreuung für die Microsoft 365 Software sowie Cloud Computing und Managed Services angeboten.



Und was bringt es, wenn man viel Gutes tut aber keiner darüber spricht? Für interne und externe Kommunikation verschiedenster Art wurde die **RPL Communication GmbH** gegründet. Eine Kommunikationsagentur, die Marketing völlig neu denkt und nachhaltige Werte durch Maßnahmen schafft, die den Kern einer jeden Unternehmung authentisch auf den Punkt bringen. Sie bedient sowohl die Gesellschaften der Runden Group als auch externe Unternehmen – die Kundenbeziehung wird in beiden Fällen auf Langfristigkeit ausgelegt, um tatsächliche Erfolge und Meilensteine innerhalb der Kommunikationssparte erreichen zu können. Weg von reinen Einzeldienstleistungen, hin zu ganzheitlichen Konzepten, die klare, messbare Ziele verfolgen.

Viele Sparten, ein Ziel: Die Welt von morgen für nachfolgende Generationen lebenswert gestalten. Die Fachbereiche aller Gesellschaften führen zu wertvollen Synergie-Effekten, um die Runden Group resilient und auf Basis des European Green Deals in die Zukunft zu tragen.



 Standorte

 Externe Depots und Servicepartner



SUSTAINABLE ALL THE WAY

Für alle Gesellschaften der Runden Group gelten ähnliche Standards und Grundvoraussetzungen hinsichtlich der Lieferketten. Im Rahmen aller Einkaufsprozesse und Auftragsvergaben wird Wert auf nachhaltige Rahmenbedingungen gelegt. Die Unternehmen kaufen in Deutschland ein, um kurze Transportwege zu sichern und damit ressourcenschonend zu agieren. Unsere Anforderungen in Bezug auf ethisches Geschäftsverhalten sind in unserem Code of Conduct festgehalten. Zudem arbeiten wir aktuell an der Einführung eines Compliance Management-

systems nach IDW PS 980. Dafür wurde eine erste Risikoanalyse sowie ein Kick Off Workshop auf Führungsebene durchgeführt, um Compliance-Elemente und -Richtlinien festzulegen. Die finale Umsetzung und Dokumentation erfolgt im Laufe des Jahres 2023.

Dort, wo es aufgrund von Qualitätsunterschieden nicht anders möglich ist, kaufen wir im angrenzenden EU-Ausland ein – hierbei wird besonderer Wert auf langfristige und partnerschaftliche Geschäftsbeziehungen gelegt. Für einige Produkte, speziell jene mit Branding-Kennzeichnung, gibt es lediglich einen langjährigen Lieferanten, um gleichbleibende Qualität gewährleisten zu können.

Im Zuge der Beschaffung von LKW und anderer technischer Geräte spielt neben Qualität, Preis und

Lieferzeit natürlich auch die Energieeffizienz eine entscheidende Rolle.

Die Runden Group möchte ihre Lieferketten fortlaufend erweitern und optimieren – Flexibilität, Adaption von Innovationen und neuen Technologien sowie die Einbindung nachhaltigerer Optionen stehen hier stetig im Fokus. Sowohl der langfristige Blick als auch der Mut, zu einem frühestmöglichen Zeitpunkt auf nachhaltige Innovationen zu setzen, prägen den Einkauf aller Gesellschaften.

Wir stehen im regelmäßigen, direkten Kontakt zu allen Lieferanten, um die Prozesse vor Ort kennenzulernen und gleichen diese in angemessenen Intervallen mit unseren Standards ab.

In den beschriebenen Berichtsjahren sind keine signifikanten Änderungen in der Organisation und den Lieferketten zu verzeichnen.

GRI 2-23

Wir betrachten es als unsere unternehmerische Pflicht, Verantwortung für unser Handeln zu übernehmen – zum einen entlang unserer bislang europäischen Wertschöpfungsketten, zum anderen für alle Menschen, die in jeglicher Form daran beteiligt sind. Unser Ziel ist es, proaktiv Maßnahmen zu ergreifen, um mögliche negative Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeiten auf die Umwelt oder die Gesellschaft zu vermeiden oder zu minimieren. Im Sinne des Vorsorgeprinzips bieten wir daher u.a. verschiedene Gesundheitsmaßnahmen für unsere Mitarbeitenden an, welche genauer im Themenbereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz beleuchtet werden.



Hygienisch und nachhaltig.

Felix Borgerding und sein Team begeistern europaweit Kunden für ihr Mehrweg-System.

CHANCES AND RISKS

Die Geschäftsmodelle der Runden Group sind inneren und äußeren Faktoren ausgesetzt, die sowohl Risiken als auch Chancen beherbergen können. Neben Umständen, die wir nicht direkt beeinflussen können, wie Pandemien, Kriege oder Lieferzeiten, gibt es auch viele Situationen, an denen wir aktiv arbeiten können.

Um diese zu identifizieren und entsprechende Maßnahmen und Prozesse einzuleiten, wurde ein

professionelles Risiko- und Chancenmanagement mit vorheriger Ist-Analyse aufgestellt. Dafür wurde zunächst eine Statusanalyse durchgeführt, Risiken entsprechend beurteilt, Sicherheitsmaßnahmen eruiert und künftig die Maßnahmenumsetzung überwacht sowie etwaige Erkenntnisse berücksichtigt und in laufende Prozesse eingebunden.

Durch eine qualitative Befragung, durchgeführt von einem unabhängigen, externen Dienstleister, konnten wir rund 20 Vertreter der verschiedenen Gesellschaften involvieren und die Antworten auswerten. Dies bedeutet, dass wir zuerst einen Status Quo evaluieren und im Folgebericht Entwicklungen und Veränderungen einordnen und bewerten können.



Verlässlich und sicher.
Der Fuhrpark von Rubetrans Logistics ist mit neuesten Assistenzsystemen ausgestattet – für die Sicherheit aller Verkehrsteilnehmer.

Folgende Risiken betreffen alle Unternehmensteile:

- Hoher Grad an manueller Arbeit und mangelnde Digitalisierung
- Kunststoffpreis ist unbeständig (betrifft vor allem die WBG-Pooling)
- Ungenügende Datenqualität für Auswertungen
- IT-System
- Fachkräftemangel

Folgende Chancen werden innerhalb der Unternehmen gesehen:

- Durchgängiger Service durch eigenes Fuhrpark-Management und Werkstatt (betrifft Rubetrans Logistics)
- Mehrweg-Thematik zahlt auf den EU Green Deal ein (betrifft vor allem WBG- und LHM-Pooling)
- Zukunftsfähige Geschäftsmodelle
- Faires und gerechtes Gehaltsgefüge
- Einführung neuer IT-Systeme
- Breite Produktpalette der gesamten Unternehmensgruppe
- Internationalisierung
- Umbau/Neubau von Netto-Null-Emissions-Gebäude

Im nächsten Schritt werden weitere Schwerpunkte des Compliance Managements und deren Umsetzung ausgearbeitet und wesentliche Maßnahmen in das Multiprojektmanagement integriert. Die Updates dazu folgen im kommenden CSR-Report der Runden Group.

THINKING CIRCULAR

GRI 2-6

Unser Anspruch: Verantwortungsvolle Unternehmensführung und positive Auswirkungen auf Menschen, Umwelt und Business vereinen.

Die Runden Group berücksichtigt im Rahmen ihrer Produkt- und Programmentwicklung entsprechende Aspekte und setzt sich fortlaufend nachhaltige Ziele, die an Innovationen sowie ökologische und soziale Verträglichkeit gekoppelt sind.

Im Kern orientieren wir uns bei der Entwicklung unserer Geschäftsmodelle an einer Kreislaufwirtschaft, um Ressourcen zu schonen und Abfälle zu vermeiden. Den Ausgangspunkt für dieses Ziel bilden die eigens kreierten und gelebten 7R, die uns im täglichen Geschäft maßgeblich begleiten:



GRI 204

Wir betrachten Nachhaltigkeit als einen Prozess, an dem stets gearbeitet wird – Langfristigkeit und Resilienz bilden die Basis unseres täglichen Doings und spiegeln sich auch in den Aktivitäten einer nachhaltigen Unternehmensführung wider.

Zwar gibt es keine festgesetzten Beschaffungsrichtlinien oder spezifische Lieferanten-Audits, allerdings transportieren wir innerhalb des Code of Conducts unsere Grundsätze und Haltung gegenüber Nichtdiskriminierung, Benachteiligung und Zwangsarbeit.

In der Auswahl der Lieferanten wird ebenso auf die Unternehmensphilosophie und ähnliche Zielsetzungen, wie die Runden Group sie verfolgt, geachtet. So ist es für uns von Bedeutung, dass unsere Lieferanten ebenfalls eine Klimaneutralität in der Produktion anstreben,

neueste Anlagen verwenden, um weniger Ressourcen zu verbrauchen, eigenen Strom produzieren und sich bspw. mit dem Blauen Engel zertifizieren lassen.

Speziell im Zuge unserer Cradle To Cradle-Zertifizierung der WBG-Pooling Big Boxen haben wir uns auf eine Partnerschaft mit einem Lieferanten festgelegt, um gleichbleibende Qualität zu gewährleisten und langfristige Lieferbeziehungen aufzubauen.

GRI 2-23 | 2-26 | GRI 205

Code of Conduct

Mit dem Verhaltenskodex geben wir unseren Mitarbeitenden einen Leitfaden und setzen damit die Rahmenbedingungen für alle unternehmerischen

Aktivitäten. Die Prinzipien der Runden Group sind verbindlich und transparent festgelegt und bilden die ethische Grundlage für das Verhalten aller Personen, die für die Runden Group tätig sind. Dabei fordern wir von uns selbst sowie von unseren Geschäftspartnern und Kunden, dass keinerlei Gesetzesverstöße, Belästigung oder Diskriminierung toleriert werden.

Mit dem Code of Conduct möchten wir auch Hilfestellungen für schwierige Situationen geben – so enthält dieser einen Leitfaden zur moralisch und rechtlich korrekten Entscheidungsfindung sowie eine Anleitung, wie Mitarbeitende Bedenken ansprechen und Verstöße melden können sowie Kontaktpersonen im lokalen Arbeitsumfeld, an die sie sich wenden können. Ebenso wurde ein Chief Compliance Officer innerhalb der Unternehmensgruppe ernannt, welcher sich übergreifend und zentral um alle Belange kümmert.

Für die Runden Group ist es von hoher Relevanz, dass Mitarbeitende ihre Meinung und Themen offen äußern können ohne Sorge vor Repressalien haben zu müssen und sich alle an geltendes Recht auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene halten.

Der vollständige Verhaltenskodex findet sich auf unserer Website.

Als weitere Grundlage unserer Überzeugungen dienen der 2019 verabschiedete Green Deal der EU, welcher festlegt, dass Europa bis 2050 der erste klimaneutrale Kontinent sein soll, sowie die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen, welche auch die Sustainable Development Goals umfasst.



Vertrauensvoll und transparent.

Gemeinsam mit unseren Lieferanten führen wir eine partnerschaftliche Beziehung, die auf Langfristigkeit ausgelegt ist.

IN COMMON GROUND WE TRUST

Gemeinsam Großes bewegen: Im Jahr 2015 verabschiedeten die 193 Mitgliedstaaten der Vereinten Nationen (UN) die 17 Ziele für eine nachhaltige Entwicklung (SDGs).

Für die Runden Group stellen die SDGs die Basis aller Gesellschaften und ihres Handelns dar. Wir sind überzeugt, dass wir mit unseren Geschäftsmodellen auf nationaler und europäischer Ebene viel bewirken können, möchten aber auch einen Teil zum großen Ganzen beitragen, denn Frieden und Wohlstand für Menschen und den Planeten hören weder bei den deutschen, noch bei den europäischen Grenzen auf. Nur mit globalem Denken und der Sensibilisierung für die Herausforderungen der aktuellen Zeit können

wir eine tatsächliche Veränderung bewirken und es schaffen, dass Klimaneutralität und dessen positive Auswirkungen auf unsere Umwelt greifbar und erreichbar werden.

Es gibt diverse Ziele, die die Runden Group bereits erfüllt und andere, die sowohl kurzfristig als auch langfristig erreicht werden sollen. Dabei werden die bereits erfüllten stets optimiert und ausgebaut.

Ihre Ziele teilt die Runden Group in drei Säulen auf, da die Geschäftsaktivitäten nicht nur rein an finanziellen Faktoren ausgerichtet, sondern umfassender aufgestellt sind. ESG steht für „**Environmental**“, „**Social**“ und „**Governance**“ und bringt somit ökonomische als auch ökologische und soziale Faktoren zusammen.

Innerhalb der Säule „**Environment**“ vereinen wir die Ziele für sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen, Maßnahmen zum Klimaschutz, Leben unter Wasser sowie Leben an Land.



Durch den Umbau des Gebäudes am Standort Osterfeine, an dem die Gesellschaften WBG-Pooling und LHM-Pooling ansässig sind, wurde ein Zisternenspeicher mit 12.000 Liter Fassungsvermögen für Außenbewässerung und Toilettenspülungen installiert – Trinkwasser kommt hier nicht mehr zum Einsatz. Die Trinkwasserentnahme aller Mitarbeitenden über Wasserspender erfolgt in enger Zusammenarbeit mit dem Oldenburgisch-Ostfriesischen Wasserverband (OOWV), der 32,5 Milliarden Liter Abwasser jährlich reinigt und damit Ressourcen und Grundwasser auf regionaler Ebene schützt.

Auch zwei weitere Standorte der Runden Group sollen kurzfristig, bis Ende 2024, dahingehend optimiert sein.

Als langfristiges Ziel wurde der Bau eines neuen Servicecenters für die MTV der WBG-Pooling anvisiert. Der Standort wird ebenfalls mit einem Zisternenspeicher ausgestattet und ermöglicht somit wasserschonende Reinigung der MTV mit Regenwasser, sowie Wasseraufbereitung und zirkuläre Verwendung.



Hinsichtlich des Klimaschutzes wurden im Jahr 2022 erstmals mehrere Farbausführungen der WBG-Pooling-Big Boxen Cradle To Cradle-zertifiziert, was eine zirkuläre Aufbereitung und Produktion der Produkte gewährleistet: Die MTV werden mehrfach genutzt, repariert und wenn sie irreparabel sind zu Granulat verarbeitet, welches erneut in neue Big Boxen fließt. Der gesamte Fuhrpark der Runden Group wurde schwerpunktmäßig um Elektro-PKW erweitert und die Aufforstung eigener Wälder sowie die nach Naturland zertifizierten Blüh- und Streuobstwiesen sollen Biodiversität fördern und die regionale Umwelt schützen.

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

gelebt und umgesetzt von der Runden Group

ENVIRONMENT

Für unsere Umwelt



SOCIAL

Verantwortlich & sozial handeln



GOVERNANCE

Ethische Unternehmensführung



Als nächstes sollen weitere Mehrwegtransportverpackungen Cradle To Cradle zertifiziert und erstmals bis zu drei Elektro-LKW in den Fuhrpark integriert werden. Zu den kurzfristigen Zielen zählt zudem die nachhaltige Sanierung der Bestandsimmobilien, wodurch Emissionen eingespart werden.

Auf Dauer werden sowohl der PKW- als auch der LKW-Fuhrpark ganzheitlich auf alternative Antriebsarten umgestellt. Hierfür findet bereits ein enger und regelmäßiger Austausch mit Herstellern über neue Technologien und Entwicklungen statt.



Der Einsatz von MTV in diversen Lieferketten sorgt dafür, dass europaweit Einweg-Plastik in den Meeren verhindert wird. Ziel ist es, dass weitere EU-Länder und Großbritannien erschlossen und weiter ausgebaut werden, um das System Mehrweg weiter zu etablieren und Einweg-Lösungen dauerhaft abzulösen. Im selben Zuge wird stetig an der Aufklärungsarbeit gemeinsam mit Reusable Packaging Europe (RPE) und der Stiftung Initiative Mehrweg (SIM) gearbeitet.

Der Einsatz von MTV in diversen Lieferketten sorgt dafür, dass europaweit Einweg-Plastik in den Meeren verhindert wird. Ziel ist es, dass weitere EU-Länder und Großbritannien erschlossen und weiter ausgebaut werden, um das System Mehrweg weiter zu etablieren und Einweg-Lösungen dauerhaft abzulösen. Im selben Zuge wird stetig an der Aufklärungsarbeit gemeinsam mit Reusable Packaging Europe (RPE) und der Stiftung Initiative Mehrweg (SIM) gearbeitet.



Durch die Aufforstung von Wäldern sowie ökologischen Landwirtschaftsbau leistet die Runden Group ihren Beitrag zum 15. Ziel, welches in den kommenden Jahren vermehrt fokussiert werden soll. Kurzfristig ist der Erwerb weiterer Landflächen sowie deren Aufwertung geplant und die Umsetzung nachhaltiger Gebäude zählt künftig ebenfalls auf den Schutz von Biodiversität und Wasserverbrauch ein.

In der Säule „**Social**“ erfüllen wir bereits Elemente der Ziele Gesundheit und Wohlergehen, kein Hunger, hochwertige Bildung, bezahlbare und saubere Energie und Geschlechtergleichheit.



Die Produktion des eigenen nach Naturland zertifizierten Bio-Äpfelsaft war ein regionales, die Gesellschaften übergreifendes Vorreiter-Projekt. Ein Teil der Mitarbeitenden hat die Äpfel auf den eigenen Streuobstwiesen selbst gepflückt. Diese wurden in den MTV der WBG-Pooling gesammelt und gelagert und von dem Logistikunternehmen Rubetrans Logistics zu einem regionalen Weiterverarbeiter gebracht. Dies zeigt, dass die Geschäftsmodelle der Runden Group ineinandergreifen und sie ohne äußere Einflüsse eine nachhaltige Lieferkette mit kurzen Transportwegen sicherstellen können. Erweitert werden soll dies langfristig um die Herstellung von eigenem Bio-Honig, der auf eigenen Flächen gewonnen wird. Begleitet werden diese Umsetzungen von resilienten, landwirtschaftlichen Methoden, die die Umwelt entsprechend schonen.



Die Gesundheit aller Mitarbeitenden spielt innerhalb der Runden Group eine tragende Rolle. Zum einen gibt es Angebote zur Prävention und Behandlung von psychischen Belastungen und Suchterkrankungen mit einer regionalen Klinik, zum anderen werden regelmäßige Vorsorgeuntersuchungen, Ergonomie-Beratung, ergonomische Arbeitsplätze sowie Firmenfitness angeboten. Die Maßnahmen zeigen bereits Wirkung: Der Krankenstand war im Jahr 2022 bereits geringer als 2021. Als kurzfristiges Ziel wurde sich zudem auf die Implementierung der ISO 45001, die den Bereich Arbeitssicherheit umfasst, verständigt und die Organisation von Blutspendeaktionen an den Standorten ermöglicht. Sobald die Gebäudesanierungen abgeschlossen sind, beeinflussen diese Gesundheit und Wohlbefinden aller Mitarbeitenden ebenfalls, bspw. durch einen Carbonfilter und Frischluftzufuhr.



Alle Gesellschaften haben zudem die Möglichkeit, ihren Mitarbeitenden Weiterbildungen zu ermöglichen. Für Team-Mitglieder mit Migrationshintergrund werden Sprachkurse angeboten. Langfristig soll die kontinuierliche Förderung aller Mitarbeitenden ein Standard sein.



Schon heute können wir eine Frauenquote von durchschnittlich 50% im kaufmännischen Bereich vorweisen. Die Holding wird durch eine Doppelspitze, bestehend aus Florian und Lisa Runden, geführt, welche die Chancengleichheit für Frauen und Männer bestärkt. Künftiges Ziel ist es, die Anzahl der Frauen auch im gewerblichen Bereich deutlich zu stärken.



Wir setzen auf den Einsatz von Photovoltaik: Der Standort Osterfeine wird bereits zu ¼ mit PV-Energie versorgt, während im nächsten Schritt die ISO 50001 für die Holding, WBG-Pooling, LHM-Pooling und Rubetrans Logistics implementiert werden soll, um weitere Standorte energieeffizienter aufstellen zu können und dadurch Treibhausgas-Ausstöße weiter zu minimieren. Die Zertifizierung bezieht sich im ersten Schritt lediglich auf die genannten Firmen, da die restlichen Tochtergesellschaften sich noch im Strukturaufbau befinden und eine Zertifizierung zu diesem Zeitpunkt daher wenig sinnstiftend ist. Natürlich wird die Ausgangslage in festen Intervallen regelmäßig neu bewertet. Zunächst ist es der Runden Group allerdings ein Anliegen, dass sowohl die Gesellschaften als auch deren Mitarbeitenden organisch und in einem gesunden Tempo wachsen können.

Auch treiben wir den Ausbau erneuerbarer Energien voran, indem wir Technologien und Dienstleistungen in diese Richtung fördern, dies belegt der Einsatz von Elektro-Trailern in unserer Spedition. Die Runden Group agiert sehr verlässlich in diesem Feld und trägt, in sozialer Hinsicht, zu dem Zugang zu bezahlbarer und sauberer Energie bei. Langfristig sollen alle Gebäude vollumfänglich mit PV-Anlagen ausgestattet sein und sich dadurch energetisch speisen können. Ein langfristiges Ziel ist auch der Einsatz von Windenergie.

Innerhalb der dritten Säule „**Governance**“ fokussieren wir folgende Ziele: Menschenwürdige Arbeit und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, Innovation, Industrie und Infrastruktur, nachhaltigen Konsum und Produktion sowie Partnerschaft zur Erreichung der Ziele.



Im Sinne des New Work Systems staten wir all' unsere Mitarbeitenden mit hochwertigen und gleichen Arbeitsmitteln aus, so dass die Arbeit von überall aus möglich ist und alle die Möglichkeit haben, an allen Standorten zu arbeiten.

Die Beschäftigten der Runden Group werden adäquat für ihr Berufsfeld entlohnt und es werden Führungsworkshops angeboten, um Kompetenzen und empathische Kommunikation auch innerhalb der einzelnen Abteilungen zu stärken. Es wurde das Leitbild der Unternehmensgruppe final ausgearbeitet und ein Compliance Management System (CMS) eingeführt, welches sicherstellt, dass Strukturen und Prozesse wirkungsvoll verknüpft und alle bindenden Verpflichtungen des Unternehmens eingehalten werden.



Innovationsorientierung und Offenheit zählen zu den wesentlichen Werten des Unternehmens. Verschiedene Innovationen spiegeln diese Haltung: . Mit dem eigens

entwickelten System „Digital Circular Economy“ kann Nachverfolgbarkeit der Lieferketten für WBG-Pooling und LHM-Pooling gewährleistet werden – Smart Assets machen die unterschiedlichen Ladungsträger intelligent und können so Informationen über den Standort ausgeben. Für Kunden hat die RPL Digital & IT Solutions außerdem ein Transport Management System entwickelt und eingeführt, welches Prozesse optimiert und den Einsatz von Papier nicht mehr erfordert.

Natürlich wird dieses Tool fortlaufend weiterentwickelt und optimiert. Es wird zudem ein Warehouse Management System und ein ERP-System für das Pooling eingeführt, in welche die Kunden-Plattform integriert werden kann. In puncto Qualitätsmanagement wird an der ISO 9001 Zertifizierung gearbeitet. Ein weiterer Punkt, den wir perspektivisch angehen werden: Die Ladeinfrastruktur an allen Standorten – um den Fuhrpark erfolgreich auf alternative Antriebsarten umstellen zu können, muss diese gegeben und ausreichend sein.

Alle Gebäude werden nach neuesten Standards und Technologien „Green & Smart“ umgebaut, saniert oder neu gebaut.



Dass das Vermeiden der Verwendung von Rohstoffen wesentlich wichtiger als deren Wiederverwertung ist, ist vielen aufgrund der positiven Konnotation von Recycling nicht bewusst. Die Runden Group baut ihre Geschäftsmodelle schon seit vielen Jahren so auf, dass Vermeidung vom Einsatz von Rohstoffen im Fokus steht. Durch die teils Cradle To Cradle zertifizierten MTV, welche zudem Lebensmittel-Abfälle deutlich reduzieren und verhindern ist dies schon gelebter Alltag.

Dieser Ansatz wird uns durch diverse Publikation hinsichtlich Sinnhaftigkeit bestätigt: Die Stiftung Initiative Mehrweg und das Fraunhofer Institut haben die „Save Food“-Studie erarbeitet, welche zu dem Ergebnis kommt, dass der Verpackungsbruch bei Kartonbehältern 35 Mal höher ist als bei MTV – 4,2 % Bruchquote versus 0,12 %.

Kurzfristiges Ziel soll es sein, dass alle Mittel für die Reinigung der MTV ökologisch sind und die entsprechenden Servicecenter-Standorte auf Erd- und Luftwärme umgerüstet werden, so dass auch in diesem Bereich vollständig auf fossile Brennstoffe verzichtet werden kann.

Als langfristiges Ziel kann man hier die Neubauten nach dem „Green & Smart“ Prinzip betrachten, die neben der Sanierung von Bestandsimmobilien, ebenfalls in Planung sind.



Was wir als Runden Group durch alle Maßnahmen und teils erreichten Ziele gelernt haben ist, dass man vor allem gemeinsam viel innerhalb kürzester Zeit erreichen kann und potenzielle Synergieeffekte unbedingt nutzen sollte.

Daher haben wir unsere regionalen Partnerschaften bereits intensiv ausgebaut, arbeiten eng mit Stakeholdern zusammen und unsere Geschäftsführung ist unter anderem bei der Stiftung Initiative Mehrweg sowie Reusable Packaging Europe aktiv. Künftig werden wir den Ausbau und unser Engagement weiter forcieren, um zirkuläre Lieferketten und nachhaltiges Handeln noch mehr fördern zu können.

Als konkretes, langfristiges Ziel lässt sich hier der Ausbau des EU-Netzwerks nennen. Derzeit bedienen wir 19 Länder und möchten unsere Aktivitäten auf 27 EU-Länder und UK bis 2030 erweitern.

Des Weiteren beteiligen wir uns an unterschiedlichen Nachhaltigkeitsinitiativen:

Stiftung Initiative Mehrweg (SIM)
(Lobbyarbeit in Berlin)



Reusable Packaging Europe
(RPE) (Lobbyarbeit in Brüssel)



Naturland (Bio-Zertifizierung nach
EU-Bioverordnung seit 2022)












Diverse Beteiligungen an
Forschungsprojekten und Studien







Optimistisch und zukunftsorientiert.
Die Teams können sich stets aufeinander verlassen und schätzen die Bedeutung hinter den übergeordneten Zielen der Unternehmensgruppe.

ENVIRONMENT

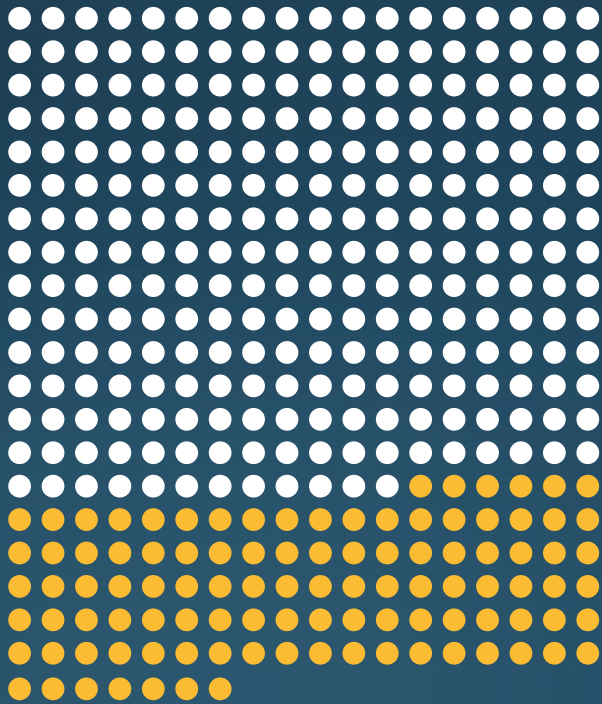
Säule	SDG	Beschreibung	Bedeutung	Bereits erreicht	Kurzfristiges Ziel	Langfristiges Ziel
	 <p>6 SAUBERES WASSER UND SANITÄREINRICHTUNGEN</p>	<p>Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen</p>	<p>Gewährleistung nachhaltiger Entnahme und Bereitstellung von Süßwasser</p> <p>Schonender Umgang durch Wassersammlung und -speicherung</p> <p>Ausbau von Wiederverwendungstechnologien und effiziente Wassernutzung</p>	<p>12.000 Liter Zisternenspeicher am Standort Osterfeine</p> <p>Außenbewässerung durch Brunnen Trinkwasserentnahme durch Wasserspender der OOWV</p>	<p>Kurzfristige Umsetzung an zwei weiteren Bestandsimmobilien bis 2024</p>	<p>Bau eines Waschcenters mit Zisternenspeicher</p> <p>Wasserschonende Reinigung der MTV mit Regenwasser</p> <p>Wasseraufbereitung und damit zirkuläre Verwendung Reduktion des Wasserverbrauchs durch effizientere Maschinen</p>
	 <p>13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ</p>	<p>Maßnahmen zum Klimaschutz</p>	<p>Einbezug der Klimaschutzmaßnahmen in nationale Politiken, Strategien und Planungen</p> <p>Aufklärung und Sensibilisierung hinsichtlich des Klimawandels</p>	<p>Cradle To Cradle Zertifizierung</p> <p>Erweiterung des Fuhrparks mit E-PKW</p> <p>Naturlandzertifizierung für Blüh- und Streuobstwiesen</p> <p>Aufforstung eigener Wälder</p>	<p>ISO 14001 Zertifizierung</p> <p>Weitere Cradle To Cradle Zertifizierungen</p> <p>Erweiterung des Fuhrparks um E-PKW und E-LKW</p> <p>Erweiterung der Waldflächen zur Aufforstung</p> <p>Emissionseinsparungen durch nachhaltige Sanierungen der Bestandsimmobilien</p>	<p>Umstellung des gesamten PKW- und LKW-Fuhrparks auf alternative Antriebsarten</p>
	 <p>14 LEBEN UNTER WASSER</p>	<p>Leben unter Wasser</p>	<p>Verringerung von Meeresmüll und Nährstoffbelastung und andere vom Land ausgehende Verschmutzungen</p>	<p>Verringerung von Einwegverpackungen und Vermeidung von Plastikmüll durch Einsatz von Mehrwegtransportverpackungen</p>		<p>Ausbau der EU- und UK-Aktivitäten</p> <p>Vorantreiben von Mehrwegsyste-men Aufklärungsarbeit mit RPE und SIM</p>
	 <p>15 LEBEN AN LAND</p>	<p>Leben an Land</p>	<p>Förderung nachhaltiger Wald-Bewirtschaftung</p> <p>Beendung von Entwaldung</p> <p>Herstellung beschädigter Wälder</p> <p>Maßnahmen zur Verbesserung der natürlichen Lebensräume und Erhalt der biologischen Vielfalt</p>	<p>Aufforstung eigener Wälder</p> <p>Ökologischer Landbau</p>	<p>Erwerb und Aufwertung weiterer Waldflächen Förderung von Biodiversität durch ökologische Landwirtschaft</p> <p>Schutz von Wasserressourcen durch nachhaltige Gebäude</p>	

Säule	SDG	Beschreibung	Bedeutung	Bereits erreicht	Kurzfristiges Ziel	Langfristiges Ziel
SOCIAL	 2 KEIN HUNGER	Kein Hunger	Sicherstellung nachhaltiger Systeme für Nahrungsmittelproduktion Implementierung resilienter, landwirtschaftlicher Methoden zur Produktivitäts- und Ertragssteigerung	Produktion von Bio-Apfelsaft Verringerung von Lebensmittelabfällen durch Mehrwegtransportverpackungen		Herstellung von Bio-Honig
	 3 GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN	Gesundheit und Wohlergehen	Prävention und Behandlung des Substanzmissbrauchs	Prävention und Behandlung von Suchterkrankungen durch EAP-Programm Durchführung von Vorsorgeuntersuchungen Sportangebote Verringerung des Krankenstands von 2021 zu 2022	ISO 45001 Zertifizierung Organisation von Blutspendeaktionen Gebäudesanierungen	
	 4 HOCHWERTIGE BILDUNG	Hochwertige Bildung	Gewährleistung des gleichberechtigten Zugangs zu einer hochwertigen Bildung	Implementierung von Weiterbildungsangeboten für alle Mitarbeitenden Förderung von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund Sprachkursangebote		Kontinuierliche Förderung von unseren Mitarbeitenden
	 5 GESCHLECHTERGLEICHHEIT	Geschlechtergleichheit	Erhöhung der Teilhabe von Frauen WeiblicheÜbernahme von Führungsrollen auf allen Ebenen	Erreichung einer Frauenquote von 50% im kaufmännischen Bereich		Stärkung der Frauenquote im gewerblichen Bereich
	 7 BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE	Bezahlbare und saubere Energie	Ausbau und Modernisierung von Infrastruktur und Technologie	Ausstattung des Standorts Osterfeine mit 280 kWp Photovoltaik Perspektivisch flächendeckende Ausstattung mit 330kWp	ISO 50001 Zertifizierung (Energiemanagement)	Sanierung aller Bestandsimmobilien bis 2024 und Ausstattung aller Neubauten mit PV Ambition: Windenergie

GOVERNANCE

Säule	SDG	Beschreibung	Bedeutung	Bereits erreicht	Kurzfristiges Ziel	Langfristiges Ziel
GOVERNANCE	 <p>8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM</p>	<p>Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum</p>	<p>Erreichung der produktiven Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle</p> <p>Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit</p> <p>Schutz von Arbeitsrechten Schaffen einer sicheren Arbeitsumgebung</p>	<p>Durchführung von Führungsworkshops</p> <p>Gute und faire Entlohnung Ausstattung mit hochwertigen Arbeitsmitteln</p> <p>Ausbau grüner Infrastruktur Einführung eines Compliance-Management-Systems</p>	<p>Integration des Leitbilds</p>	
	 <p>9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR</p>	<p>innovation, Industrie und Infrastruktur</p>	<p>Nutzung sauberer und umweltverträglicher Technologien und Industrieprozesse</p>	<p>Einführung eines Transport Management Systems</p> <p>Einführung eines ERP-Systems</p>	<p>Optimierung der Angebote innerhalb der "Digital Circular Economy"</p> <p>Einführung eines Warehouse Management Systems</p> <p>Ausbau der Ladeinfrastruktur an Standorten Weitere Gebäudesanierungen</p>	<p>ISO 9001 Zertifizierung</p>
	 <p>12 NACHHALTIGES KONSUM UND PRODUKTION</p>	<p>Nachhaltiger Konsum und Produktion</p>	<p>Vermeidung von Abfall</p> <p>Umweltverträglicher Umgang mit Chemikalien</p> <p>Vermeiden der Subventionierung fossiler Brennstoffe</p>	<p>Cradle To Cradle Zertifizierungen</p> <p>Reduktion von Lebensmittelabfällen</p> <p>Nachhaltige Gebäudesanierungen</p>	<p>Einsatz von ökologischen Reinigungsmitteln bei der MTV-Reinigung</p> <p>Umrüstung aller Standorte auf Erd- und Luftwärme Verzicht auf fossile Brennstoffe</p>	<p>Neubauten ausschließlich als Netto-Null-Emissions-Gebäude umsetzen</p>
	 <p>17 PARTNERSCHAFTEN ZUR ERREICHUNG DER ZIELE</p>	<p>Partnerschaft zur Erreichung der Ziele</p>	<p>Ausbau globaler Partnerschaften für nachhaltige Entwicklung</p>	<p>Pflege regionaler Partnerschaften Stärkung des EU-Netzwerks und Verbandsarbeit</p>	<p>Starke, globale Partnerschaften durch umweltfreundliche Gebäude schaffen</p>	<p>Weiterer Ausbau des EU-Netzwerks</p>

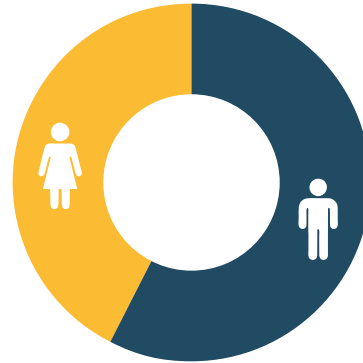
KEY FACTS



 264 Männer |
  103 Frauen |
 = 367 Mitarbeitende [2022]

28% Frauenquote [2022]

People at Runden Group

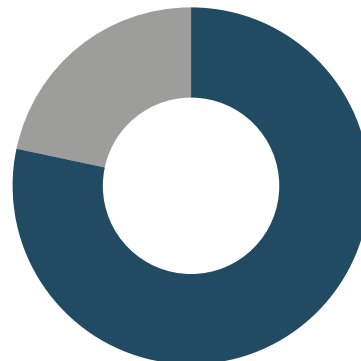


41 Männer in Führungspositionen



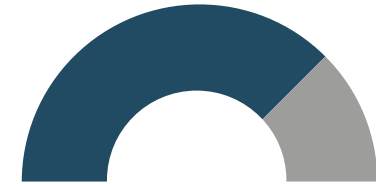
30 Frauen in Führungspositionen

42% Frauenquote in Führungspositionen [2022]



79 Mitarbeitende mit Staatsangehörigkeit außerhalb von Deutschland

21% Diversitätsquote [2022]



71% Rückkehr-Quote nach Elternzeit [2022]

567.708,02€

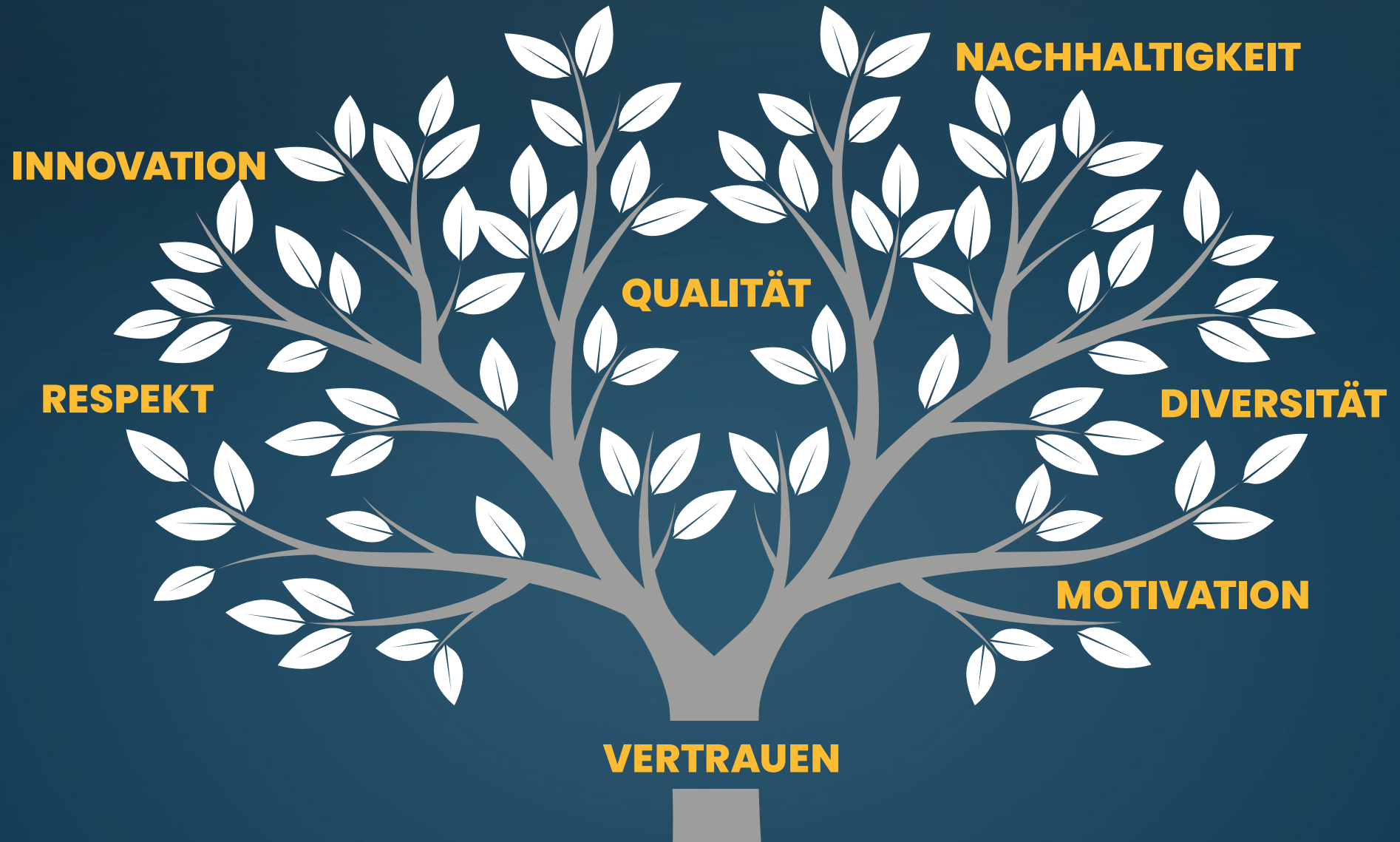
Fortbildungskosten seit 2019

10

meldepflichtige Arbeitsunfälle im Jahr 2022

25

verschiedene Nationen innerhalb der Unternehmensgruppe



Als die Runden Group gegründet wurde, wurde auch ein übergeordnete Leitbild erarbeitet, das alle Gesellschaften in ihrer Ausrichtung und Haltung einte.

Je breiter sich die Unternehmensgruppe aufgestellt hatte, umso diverser und konkreter wurden auch einzelne Ziele und Aktivitäten hinsichtlich Klimaschutz, dem Umgang mit Mitarbeitenden oder auch Kundenbindung, welche sich in den sieben, neu formulierten Werten der Gruppe wiederfinden.

DIVERSITÄT

Die Runden Group ist europaweit tätig und zeichnet sich speziell im internationalen Kundenaustausch durch Muttersprachler aus. Für uns ist Vielfalt keine Herausforderung oder ein zu erfüllendes Ziel, sondern ein Geschenk auf Basis dessen wir unsere Unternehmen überhaupt erst entsprechend ausrichten konnten. Vielfalt stellt somit auch die Quelle unserer qualitativ hochwertigen Ergebnisse im Dienstleistungssektor dar.

INNOVATION

Großartige Dinge sind nie innerhalb der Komfortzone passiert – zumindest nicht bei uns. Tagtäglich treibt die Mitarbeitenden die aktive Gestaltung unserer aller Zukunft an. Dabei ist es ausdrücklich erlaubt, eine gesunde Fehlerkultur zu leben und Freiräume für Inspiration und Austausch zu schaffen, damit Kreativität und neue Ideen entstehen können.

MOTIVATION

Alle Personen innerhalb der Unternehmensgruppe arbeiten übergeordnet für den achtsamen Umgang mit unserer Umwelt – dadurch entsteht nicht nur Sinnstiftung, sondern auch Motivation. Durch tägliche Arbeit tut man nicht nur Gutes, sondern ist auch Teil einer Veränderung.

QUALITÄT

Durch die Qualität unserer Leistungen gegenüber Kunden etablieren wir uns innerhalb der verschiedenen Märkte, bauen Geschäftsbeziehungen zu Stakeholdern auf und intensivieren diese. Innerhalb der Runden Group bündeln wir unterschiedliche Kompetenzen und Expertise – Weiterbildung und Förderung stehen an oberster Stelle, um ein zukunftsweisendes Team zu stärken, das mit Begeisterung Projekte umsetzt und hinter den Werten steht.

VERTRAUEN

Ganzheitliche und abteilungsübergreifende Sicht: Nur so kann die Zusammenarbeit innerhalb einer Unternehmensgruppe erfolgreich funktionieren, so dass Synergieeffekte entstehen. Neben den Sub-Zielen verlieren die Mitarbeitenden nie das große Ganze aus dem Auge.

RESPEKT

Transparente Kommunikation, freie Meinungsäußerung und eine ehrliche Diskussionskultur bilden die Basis für das zwischenmenschliche Miteinander.

NACHHALTIGKEIT

Die Runden Group übernimmt Verantwortung. In ihrem täglichen Doing, im Miteinander, im Wachstum und mit diesem Report. Wir wollen die Welt ein bisschen besser verlassen als wir sie betreten haben und daran arbeitet jeder Unternehmensteil aktiv mit.





DAS TUN WIR.. DAFÜR

- ▶ Wir fokussieren uns auf sinnhafte und nachhaltige Geschäftsmodelle
- ▶ Wir investieren in Innovationen und in nachhaltige, effiziente und intelligente Technologien sowie Gebäude
- ▶ Wir treiben die Digitalisierung voran
- ▶ Wir fördern und integrieren Diversität
- ▶ Wir schonen Ressourcen entlang der gesamten Wertschöpfungskette und setzen auf erneuerbare Energien, um Treibhausgase zu reduzieren
- ▶ Wir pflegen eine vertrauensvolle, partnerschaftliche Bindung zu unseren Kunden und Lieferanten und setzen dabei auf Langfristigkeit
- ▶ Wir liefern hohe Qualität für unsere Kunden gemeinsam in unserem Team
- ▶ Wir fördern die Entwicklung und Aus- und Weiterbildung und ihre jeweiligen Kompetenzen unternehmensübergreifend
- ▶ Wir bauen internationale Netzwerke aus

Diese Werte und Mission Statements resultieren in der Vision der gesamten Unternehmensgruppe:

Wir als Runden Group gestalten gemeinsam eine bessere Zukunft, um unseren Folgegenerationen eine lebenswerte Welt zu hinterlassen. Eine Welt, in der Diversität eine Selbstverständlichkeit ist und der achtsame und schonende Einsatz aller Ressourcen im Einklang mit wirtschaftlichem und nachhaltigem Handeln steht.



STAKEHOLDER

PRIMÄR

Kunden
Lieferanten
Mitarbeitende
Bewerber

SEKUNDÄR

Gemeinden
Banken | Kapitalgeber
Gewerkschaften
Verbände
Verbraucherorganisationen
Partner



MISCHA TELSEMEYER

SALES & BUSINESS DEVELOPMENT | LHM-POOLING

„Durch Einbindung unserer Stakeholder schaffen wir von Anfang an Synergieeffekte hinsichtlich Transparenz und Zielorientierung. Gemeinsam blicken wir in dieselbe Richtung, schauen links und rechts und optimieren unsere Nachhaltigkeitsstrategie fortlaufend.“

Auch, wenn die Unternehmensgruppe in den vergangenen Jahren stark gewachsen ist, so ist der Geschäftsführung ein nahbarer und individueller Umgang mit allen Mitarbeitenden sehr wichtig. Für alle Gesellschaften gibt es einen Unternehmensleitfaden. Dieser regelt u.a. Arbeitszeiten, Einstellungen/Entlassungen, Mehrarbeit, Krankheit, Urlaub, Zulagen, Reisekosten, Lohn- und Gehaltsbestimmungen sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Für Personen, die über die RPL Weiterbildung & Personalservice eingesetzt werden, gilt das Haupttarifwerk der iGZ-DGB-Tarifgemeinschaft.

Über die Gesellschaft werden vorrangig Personen mit sozial schwachem oder Migrationshintergrund an verschiedene Unternehmen in der Region vermittelt. Sie profitieren durch den Tarifvertrag nicht nur durch höhere Entlohnung, einer Übernahmefähigkeit oder kürzeren Arbeitszeiten – ihnen wird vor allem der Einstieg ins geregelte Berufsleben erleichtert, sie haben vorab eine starke Verhandlungsposition durch das Kollektiv und sind nicht von Willkür und Benachteiligung betroffen.

Zudem liegt der Lohn eines Tarifvertrags stets über dem gesetzlichen Mindestlohn, was soziale Diskrepanzen zusätzlich abbaut.

GRI 2-29

Neben dem regelmäßigen Austausch der Runden Group mit Stakeholdern, die die ökonomischen, sozialen und ökologischen Leistungen der Unternehmensgruppe mit beeinflussen, hat der Nachhaltigkeitsrat alle Stakeholder für diesen und folgende Reports identifiziert und unterteilt.

WHAT WE CARE ABOUT

Durch die Einbeziehung dieser wird gewährleistet, dass der Bericht an Glaubwürdigkeit, Relevanz, Klarheit- und Verständlichkeit dazu gewinnt.

Im Rahmen einer Master-Arbeit wurde eine quantitative Befragung durchgeführt.

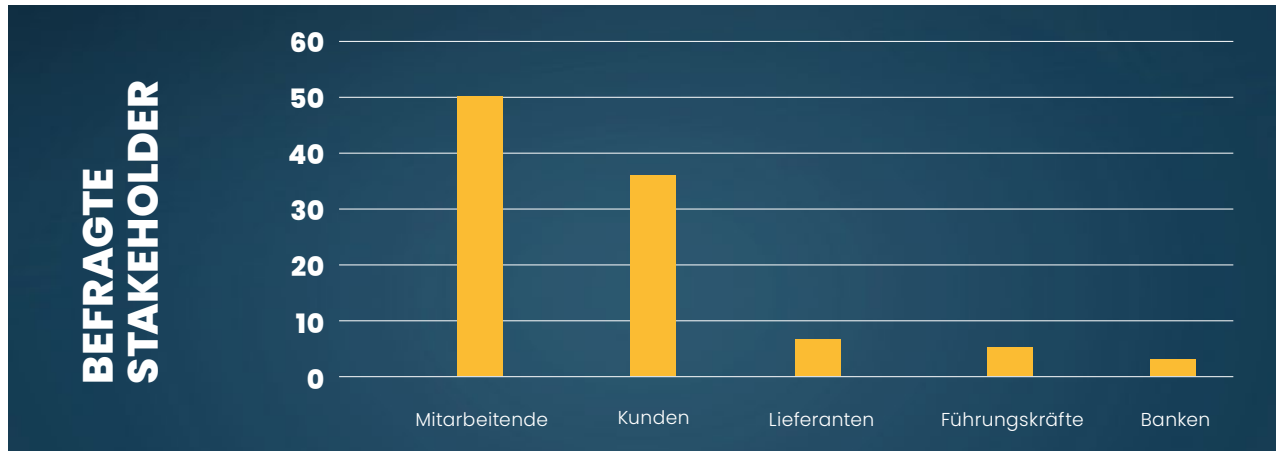
Die Umfrage erfolgte online und wurde an Stakeholder im gesamten europäischen Raum versendet. Um eine hohe Aussagekraft zu erzielen, wurde eine Priorisierung der Stakeholder nach ihrem derzeitigen Einfluss vorgenommen. Durch die Befragung haben sich die folgenden fünf Gruppen herauskristallisiert:

**Kunden • Lieferanten • Mitarbeitende
Führungskräfte • Banken | Kapitalgeber**

Die insgesamt 29 Fragen wurden schlussendlich von 105 Teilnehmenden vollständig ausgefüllt und für die Wesentlichkeitsmatrix herangezogen.

Der Fokus lag auf geschlossenen Fragen, bei denen die Stakeholder die Möglichkeit hatten, die Fragen für sich persönlich priorisiert zu beantworten. Jeder der drei Nachhaltigkeitsdimensionen (Ökologie, Ökonomie, Soziales) wurde mit einer offenen Frage abgeschlossen, um den Befragten die Möglichkeit zu geben, nicht betrachtete Themen in die Umfrage einfließen zu lassen.

Die Interessengruppen standen bei der Umfrage im folgenden Verhältnis zueinander:



Zunächst zeigen die Ergebnisse, dass eine Ausgeglichenheit innerhalb der Nachhaltigkeitsdimensionen herrscht. Zwar überwiegen die Punkte innerhalb der Ökonomie-Dimension marginal, dies ist allerdings auf die Anzahl befragter Kunden zurückzuführen, da hier neben dem Aspekt der umweltschonenden Dienstleistungen und Produkte natürlich finanzielle Gegebenheiten entscheidend sind.

GRI 3-1 | 3-2

Die Runden Group ist der festen Überzeugung, dass wir nur gemeinsam mit vielen Akteuren und ineinandergreifenden Geschäftsmodellen für eine nachhaltigere Welt sorgen können. Auf Basis der Wesentlichkeitsmatrix wurden folgende Prioritäten verabschiedet, die in diesem CSR-Report detailliert beleuchtet werden.



SOZIALES ▲

- ▲ 1 Faire Arbeitsbedingungen
- ▲ 2 Mitarbeiterentwicklung
- ▲ 3 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- ▲ 4 Diversität und Chancengleichheit

ÖKOLOGIE ■

- 5 Abfallmanagement und Recycling
- 6 Klimawandel / Energie / Treibhausgas
- 7 Widerstandsfähigkeit gegenüber Klimawandel
- 8 Kreislaufwirtschaft
- 9 Wassermanagement

ÖKONOMIE ●

- 10 Verbraucherorientierung, Kundeninformation
- 11 Datensicherheit / Cyber Security
- 12 Innovation / Produktentwicklung
- 13 Nachhaltige Geschäftsstrategie u. wirtschaftliches Handeln
- 14 Geldwäsche und Kartellrecht
- 15 Nachhaltige Lieferketten
- 16 Compliance

Im Sinne des Leitthemas „**Positive Impact Through Synergy**“ fokussieren wir uns in diesem Bericht auf folgende Kernthemen, die aus der Wesentlichkeitsanalyse hervorgehen:

Fokusthemen	GRI-Themen	Scope/Berichtsgrenze
Faire Arbeitsbedingungen	Beschäftigung	Innerhalb der Runden Group
	Diversität und Chancengleichheit	Innerhalb der Runden Group
	Nichtdiskriminierung	Innerhalb der Runden Group
	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Innerhalb und außerhalb der Runden Group
Mitarbeiterentwicklung	Aus- und Weiterbildung	Innerhalb und außerhalb der Runden Group
Klimawandel / Energie / Treibhausgas	Emissionen	Innerhalb und außerhalb der Runden Group
	Energie	Innerhalb und außerhalb der Runden Group
Innovation / Produktentwicklung	Materialien	Innerhalb und außerhalb der Runden Group
Nachhaltige Geschäftsstrategie und wirtschaftliches Handeln	Gesamt-Report	Innerhalb und außerhalb der Runden Group

GRI 2-2 | 2-3

Von der Berichterstattung werden alle Gesellschaften der Runden Group abgedeckt. Da sich der Zeitraum der behandelten Inhalte von 2019 bis 2022 erstreckt, sind nicht alle Unternehmen bei jedem Thema gleichermaßen betroffen oder konnten, je nach Gründungsjahr, nicht überall aktiv mitwirken.

Mit Publikation des ersten Nachhaltigkeitsberichts der Runden Group wird künftig eine jährliche Berichterstattung umgesetzt. Dieser Report wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards der Reporting-Option „in reference“ umgesetzt.

Ansprechpartnerin und Vorsitzende des Nachhaltigkeitsrats ist die Geschäftsführerin Lisa Runden, zuständig für Sustainability Management innerhalb der Holding.

l.runden@runden-group.eu

2022	2021	2020	2019
RPL Weiterbildung & Personalservice	RPL Weiterbildung & Personalservice	RPL Weiterbildung & Personalservice	RPL Weiterbildung & Personalservice
PLANWORKS	PLANWORKS	Runden Group	Runden Group
Runden Group	Runden Group	Rubetrans Logistics	Rubetrans Transport
Rubetrans Logistics	Rubetrans Logistics	Rubetrans Transport	WBG-Pooling
WBG-Pooling	Rubetrans Transport	WBG-Pooling	LHM-Pooling
LHM-Pooling	WBG-Pooling	LHM-Pooling	
	LHM-Pooling		



Offenheit und Austausch.
Nur durch ehrlichen Dialog können wir uns und unser Handeln stetig verbessern.

THERE IS NO PLANET B

GRI 301

Die Nachricht am 28. Juli 2022 wog schwer: Das Jahr neigte sich noch nicht ansatzweise dem Ende und schon hatte die Menschheit den Erdüberlastungstag erreicht. Dies bedeutet, dass ab diesem Tag mehr Ressourcen verbraucht wurden als binnen eines Jahres auf natürliche Weise erneuert werden können. In Deutschland war es bereits der 04. Mai.

Gegenwärtig verbraucht die Menschheit 74% mehr als Ökosysteme regenerieren können – eine erschreckende und alarmierende Realität in anderen Zahlen: Die Menschheit verbraucht 1,74 Erden. Fakt ist also: Wir verbrauchen zu viele Ressourcen und müssen umdenken.

Als Dienstleister im Bereich Mehrwegtransportverpackungen denkt die WBG-Pooling bereits seit 30 Jahren um und arbeitet täglich daran, Mehrwegsysteme zum Standard in industriellen Lieferketten zu machen. Um alle Kunden europaweit bedienen zu können, muss jedoch zunächst Material eingesetzt werden.

Der Vorteil hier ist, dass die verschiedenen Kunststoffarten für die Produkte einmal aufgewandt werden und anschließend mindestens 50 bis 100 Umläufe oder mehr unbeschadet überstehen. Ist eine Mehrwegtransportverpackung doch beschädigt, so lässt sich diese problemlos reparieren bis sie eines Tages, teilweise nach vielen Jahren, irreparabel ist. Selbst dann war der Materialaufwand allerdings nicht unnützlich und verfolgt den Ansatz der konsequenten Kreislaufwirtschaft: Das irreparable Produkt

wird granuliert und als Rezyklat später einem neuen Produkt zugeführt. Bei allen Property of Artikeln der WBG-Pooling, also Produkten, die ein Branding besitzen, ist es so, dass das Rezyklat dazu verwendet wird, um wieder den ursprünglichen Artikel herzustellen. Seit Juli 2022 besitzt die WBG-Pooling eine Cradle To Cradle Zertifizierung für ihre WBG-Pooling-BigBoxen 1000 auf dem Level Silber, welche diesen nachhaltigen Umgang mit den endlichen Wertstoffen nochmal unterstreicht.

Cradle To Cradle bedeutet „Von der Wiege zur Wiege“ und verfolgt einen ganzheitlichen, kreislaufwirtschaftlichen Ansatz. Unterschieden wird hierbei zwischen einem biologischen und einem technischen Kreislauf. Ziel im technischen Kreislauf ist es, die technischen Rohstoffe immer wieder auf dem gleichen Level wiederzuverwenden, um so geschlossene Produktkreisläufe zu schaffen.

Im Zuge dieser Zertifizierung werden insgesamt fünf Kategorien bewertet:

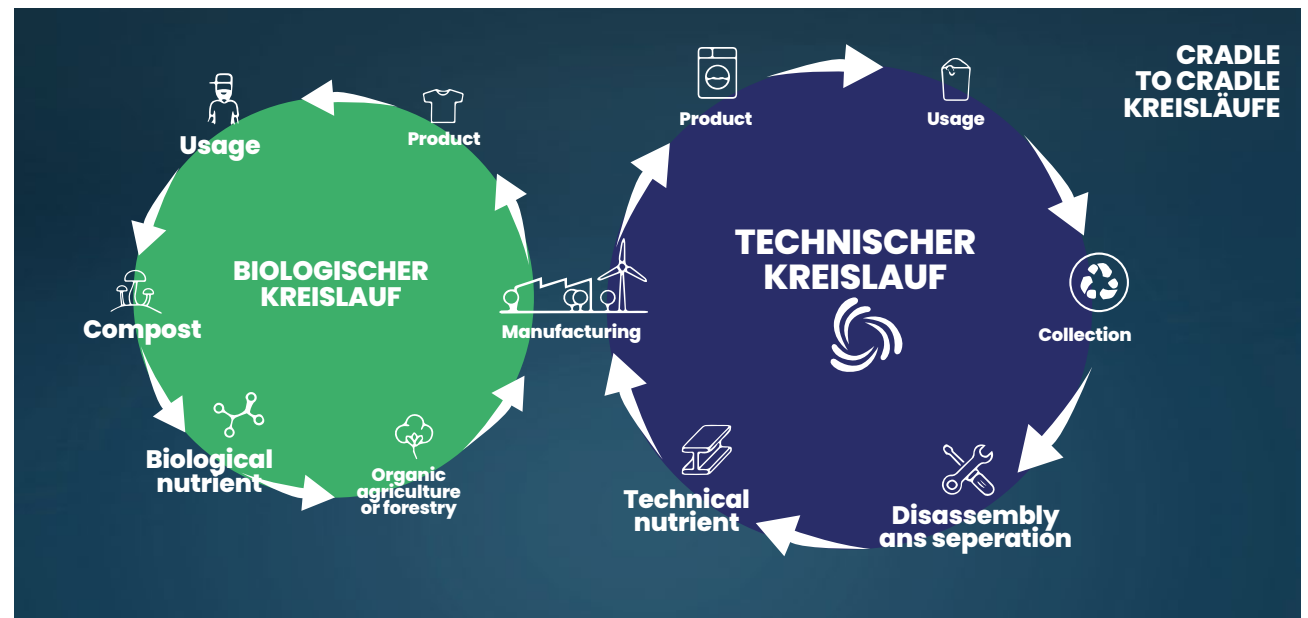
Material Health: Hier wird überprüft, ob Stoffe in der Produktion verwendet werden, die eine potenzielle Gefahr für Menschen oder die Umwelt darstellen könnten.

Material Reutilization: Diese Überprüfung betrifft die Reparierbarkeit und Recyclingfähigkeit des Materials.

Renewable Energie & Carbon Management: In dieser Kategorie wird beleuchtet, in welchem Umfang innerhalb der Produktion erneuerbare Energien verwendet werden und wie groß der CO₂-Fußabdruck des Produkts ist.

Water Stewardship: Der verantwortungsbewusste Umgang mit Wasser umfasst, wie effizient und nachhaltig sich der Produktionsprozess mit dieser Ressource darstellt.

Social Fairness: Hier wird Wert auf die Einhaltung gesetzlicher Arbeitnehmerrechte und Arbeitsschutz gelegt.





Die Zertifizierung für die WBG-Pooling BigBox 1000 red, green, light blue und grey ist zwei Jahre gültig.

Die Sinnhaftigkeit und Langlebigkeit unserer Produkte ist uns aufgrund des Materialeinsatzes sehr wichtig, weswegen wir diese auch regelmäßig in Studien oder anderweitigen Berechnungen auf die Probe stellen und bewerten lassen.

So gibt es ein Rechenmodell, das in Zusammenarbeit mit dem Fraunhofer Institut für Bauphysik IBP erstellt wurde. Dies wird genutzt, um mit jedem Kunden individuell die CO₂-Einsparungen hinsichtlich einer Umstellung von Einweg auf Mehrweg zu errechnen.



Zusätzlich stellt die WBG-Pooling auf ihrer Website einen CO₂-Rechner speziell für E-Kisten zur Verfügung, so dass Interessierte mit ihren individuellen Grundvoraussetzungen schauen können, inwieweit sie CO₂-Ausstöße in ihren Lieferketten einsparen können.

Zudem haben wir auch abgeschlossene Studien, bspw. über das Pooling von E2-Kisten der WBG-Pooling vorliegen. Die Erhebung erfolgte durch das Stein-

beis Institut für Angewandte Systemanalyse (STASA). Als Datenbasis dienten tatsächliche Aufträge aus den Jahren 2018 – 2021.

Es wurde festgestellt, dass die betrachteten Lieferbeziehungen mit der Mehrwegtransportverpackung vom Typ E2 (rot) rund 257 Tonnen CO₂ eingespart haben, Tendenz steigend. Zusätzlich wurden deutliche Einsparungen an Wegstrecke und Kraftstoff festgestellt, was zu einem Mittel von 50,5% Einsparungen gegenüber Einweg-Lösungen führte.

Auch künftig wollen wir die Effizienz unserer Produkte weiter auf den Prüfstand stellen und arbeiten fortlaufend an weiteren Studien, bspw. hinsichtlich der Digitalisierung von Warenströmen.

GRI 301-1 EINGESETZTE MATERIALIEN NACH GEWICHT FÜR NEUE LADUNGSTRÄGER 2022

Kunststoffart	Gesamtgewicht in to
PE-HD (Polyethylen hohe Dichte)	2.710
PP (Polypropylen)	642

Die WBG-Pooling GmbH & Co. KG hat keine eigene Produktionsstätte und kauft alle benötigten Mehrwegladungsträger extern ein. Die eingesetzten Ladungsträger bestehen aus den Kunststoffen PE-HD (Polyethylen hoher Dichte) und PP (Polypropylen). Auf Grundlage der Einkaufsmengen in 2022 und der Einzelgewichte der Ladungsträger, wurde die Gesamtmenge des eingesetzten Kunststoffs ermittelt.

THERE IS NO PLANET B

Bei unserer Gesellschaft LHM-Pooling ist eines der wichtigsten Produkte die Europalette. Die Paletten werden von zwei Lieferanten aus dem nahen EU-Ausland, genauer Polen, sowie einem deutschen Hersteller bezogen.

Für die Herstellung werden Nadelhölzer verwendet. Das Holz kommt vorrangig in nördlichen Wäldern vor und ist aufgrund der hohen Langlebigkeit und geringen Wasseraufnahme gut für den Bau von Paletten geeignet.

Nach Zerkleinerung werden die Holzstücke in benötigte Elemente für die Herstellung und Abfälle zur Beheizung der Trockenkammer sortiert. Was im Restaurantbereich als "from nose to tail" gilt, wird hier im Herstellungsprozess der Europaletten angewandt: Eine ganzheitliche Verwertung des Rohstoffs, um keinerlei Abfälle zu generieren.

Nach maschineller Fertigstellung der Paletten werden diese in die Trockenkammern zur Wärmebehandlung über 48 Stunden gegeben.

Jede einzelne Palette wird außerdem innerhalb der Qualitätskontrollen auf Belastbarkeit und Stabilität geprüft, so dass wir stets maximale Funktionalität und Sicherheit für unsere Kunden gewährleisten können. Bei der Auswahl der Lieferanten wurde vor allem Wert auf Transparenz sowie den persönlichen Kontakt gelegt, so dass wir jederzeit Einblick in

Herstellungsprozesse und Vorgänge haben. Die Einhaltung der Werte aus unserem Code of Conduct werden bei jeder Auswahl ebenfalls priorisiert betrachtet.

Auch Europaletten lassen sich hervorragend reparieren – sollten sie nach diversen Umläufen das Ende ihres Lebenszyklus' erreicht haben, so wird das Altholz zur Verbrennung verwendet, so dass noch Energie aus einem nicht mehr brauchbarem Rohstoff gewonnen werden kann.

Zudem trägt LHM-Pooling durch das Poolingsystem dazu bei, dass die Paletten nicht als Einweg-Lösung eingesetzt werden, sondern im offenen Pool immer weiter getauscht und verwendet werden können. So entsteht für das Produkt eine Kreislaufwirtschaft. Zum einen gelangen Paletten so erst wesentlich später in der Verbrennung, zum anderen wird achtsamer mit der Ressource Holz durch die mehrfache Verwendung und Reparatur umgegangen.

Im Falle des deutschen Herstellers wird ein Teil, der nicht mehr nutzbaren Paletten für Spanplatten wiederverwendet, so dass sie ein "zweites Leben" bekommen. Speziell die fachgerechte Entsorgung und Wiederverwertung ist von hoher Bedeutung, um die Umwelt zu schonen – dies können wir durch die Lieferanten der LHM-Pooling gewährleisten.

GRI 301-1 EINGESETZTE MATERIALIEN NACH GEWICHT FÜR EUROPALETTEN 2022

	Holzgewicht in to	Nägelgewicht in to	Gesamtgewicht in to
Europalette, neu	3.669,025	60,61	3.729,64
Europalette, gebraucht	8.077,14	145,04	8.222,18



GERRIT HOFEMEISTER

PURCHASING & RECYCLING | WBG-POOLING

„Nachhaltigkeit hört nicht an den Firmmentoren auf, sondern muss ganzheitlich betrachtet werden. Aus diesem Grund wirkt die WBG-Pooling bei Ihren Lieferanten der Mehrwegladungsträger darauf hin, sodass auch dort das Thema Nachhaltigkeit ein Teil der Unternehmensphilosophie wird.“

GREENER AND SMARTER

GRI 302-2 | GRI 302-3 | GRI 302-4 | GRI 302-5

GRI 302

Mit unserer Ressourcennutzung verändern wir unsere Ökosysteme – dabei ist irrelevant, ob diese regenerativ sind oder nicht. Mit jeder Entnahme und Aufbereitung eines Rohstoffs muss man mit Auswirkungen auf unsere Umwelt rechnen.

Schon jetzt übersteigt die Nutzung natürlicher Ressourcen die Regenerationsfähigkeit unserer Erde deutlich – speziell als Unternehmen gilt es daher, dass man seinen Energieverbrauch fortlaufend optimiert und im Idealfall drastisch reduziert.

Allein die Entwicklung seit 2019 setzt ein deutliches Zeichen für den Weg, auf dem die Unternehmensgruppe sich befindet: Veränderung von Energiequellen und Investition in neueste Technologien.

Die Werte im Bereich Strom basieren auf registrierten Leistungspunkten, die in 15-minütigen Intervallen vom Stromlieferanten erfasst werden, während anderweitige Werte auf manuellen und monatsweise dokumentierten Ablesungen fußen. Im Bereich der Kraftstoffe konnten die Zahlen vom Tankstellenbetreiber erfasst und belegt werden.

Seit 2020 wird LNG im Speditionsbereich bei Rubetrans Logistics eingesetzt, was eine große Auswirkung auf den Dieselverbrauch hat – sowohl im Jahr 2020 als auch im Folgejahr ist es der Runden Group gelungen, diesen deutlich zu reduzieren und somit auch CO₂-Ausstöße einzusparen, obwohl der LKW-Fuhrpark in dieser Zeit von 74 auf 84 Zugmaschinen gestiegen ist.

Mittelfristig gesehen ist dies aber längst nicht ausreichend: Auf dem Weg zur Null-Emission ist der E-LKW der nächste Schritt in der Entwicklung der Antriebstechnologie.

Die ersten Zugmaschinen sind bereits bestellt und werden alsbald in den Fuhrpark integriert und im Zusammenspiel mit E-Achsen an den Aufliegern, durch die die Kühlmaschinen gespeist werden, genutzt.

Bereits erfolgreich im Einsatz ist unser „Ecoliner“ (Lang-LKW) mit 51 Stellplätzen, welcher eine gute Alternative für Volumen-Transporte darstellt.

Bei den ersten Touren konnte die Rubetrans Logistics je nach Relation bis zu 30% CO₂ einsparen oder auch bis zu einen LKW ersetzen. Auf Basis dieser Erfahrungswerte wurde eine weitere Dolly-Achse angeschafft, um mit vorhandenem Equipment einen zweiten Ecoliner verbinden zu können. Für das Jahr 2023 sind bereits vier weitere Ecoliner in Planung.

Der geringere Stromverbrauch mit einer Reduzierung von 5,27% lässt sich auf die Schließung eines Servicecenters für die WBG-Pooling in Bayern zurückführen.

Für den Verbrauch außerhalb der Organisation, respektive Daten aus den vor- und nachgelagerten Wertschöpfungsketten, sind derzeit keine Primärdaten verfügbar. Im Zuge unseres geplanten Transformationskonzepts arbeiten wir am Scope 3, um künftig Daten zu sammeln und offenlegen zu können.

Zudem aktiv daran gearbeitet, dass speziell Transportwege durch den Ausbau des europaweiten Netzwerks minimiert werden.

Lang-LKW sorgen für faktische CO₂- und LKW-Einsparungen und die Implementierung des smarten Systems Loxone führt zu immensen Einsparungen im Bereich Strom. (Um-)Bau von Netto-Null-Emissions-Immobilien, die mit Zisternen, PV-Anlagen, Stromspeichern und Wärmepumpen ausgestattet sind, wird derzeit an mehreren Standorten umgesetzt. Ziel ist es somit, völlig unabhängig von fossilen Brennstoffen zu sein.

Konkrete Angaben bzgl. der Energieintensität können sich bei den heterogenen Geschäftsmodellen der Runden Group derzeit nicht treffen lassen und wären nicht aussagekräftig, weswegen darauf verzichtet wird.

GRI 302-1

Energieverbrauch innerhalb der Runden Group

Verbrauch in kWh	2019	2020	2021	2022
Strom [kWh]	1.374.228	1.496.896	1.417.953	1.405.892
Gas [kWh]	1.665.943	2.022.833	2.368.377	2.045.478
Diesel [kWh]	31.921.550	27.850.787	25.019.037	19.257.774
Heizöl [kWh]	566.646	583.374	653.728	415.383
LNG [kWh]	-	1.826.797	4.353.265	12.529.088



MARCEL KURTH
TRUCK WORKSHOP MANAGER

"Der Kraftstoffverbrauch eines Fahrzeugs ist stark abhängig vom technischen Zustand.

Durch unser effizientes Reparatur- und Wartungsmanagement wird dieser für unsere Flotte gewährleistet.

Reparieren statt Erneuern ist unsere Devise und schont Ressourcen und Umwelt.

Diesel war gestern, LNG ist heute und Strom ist morgen.

Wir freuen uns auf die Herausforderungen, die mit der Elektrifizierung unseres Fuhrparks auf uns warten.

E-Truck mit E-Trailer und Strom aus unserer eigenen PV-Anlage ist das Ziel, die Weichen sind gestellt."

SAVE WATER

GRI 303

Wasserknappheit ist mittlerweile auch in Deutschland ein akutes Problem: Der Grundwasserspiegel ist dramatisch gesunken und Wassersanktionen in einigen Bundesländern bereits Realität.

Die trockenen Sommer und Regelungen rund um Garten- und Ackerbewässerung in den letzten Jahren zeichnen ein deutliches Bild: Auch mit Wasser sollten wir schonend umgehen, um sogenannten Wasserstress zu vermeiden.

Das Wasser bezieht die Runden Group vollumfänglich vom Versorger OOWV aus der Region. Dabei wird der geringste Teil für Sanitär- und Trinkwasser-Zwecke verbraucht. Als Hauptverbraucher wurde der Standort Holdorf mit dem Servicecenter für die WBG-Pooling ermittelt.

Da hier alle Mehrwegtransportverpackungen und Kunststoff-Paletten nach jeder Nutzung gereinigt und desinfiziert werden, wird hier deutlich mehr Wasser verbraucht als an den anderen Standorten. Bei den Big Boxen und Paletten gelang es, den Wasserverbrauch pro Stück von Jahr zu Jahr zu senken.

Wasserverbrauch innerhalb der Runden Group

Jahr	Verbrauch gesamt (in Litern)
2019	23.676
2020	28.586
2021	33.491
2022	28.593



Verbrauch und Effizienz.

Mit modernsten Maschinen werden die Produkte der WBG-Pooling gereinigt und desinfiziert, so dass auch hier Ressourcen gespart werden können.

Diese eingesparten Mengen wirken sich allerdings nicht hinreichend auf die gesamte Bilanz aus, was die Runden Group dazu veranlasste, ein ressourcenschonenderes System zu planen.

Für diesen als auch weitere Standorte werden aktuell Rückhalteeinrichtungen konzipiert und umgesetzt, um Regenwasser effektiv einsetzen zu können, beispielsweise für die erste Reinigungsstufe der Mehrwegtransportverpackungen. Zudem sind Filteranlagen in der Planung, so dass wir Wasser aufbereiten und mehrfach verwenden können.

Hinsichtlich der Wasserrückführung wird darauf geachtet, dass keinerlei Schmutzfrachten oder Fetterückstände ins Abwasser geraten – die Vorgaben dazu erfolgen hier länder- und kommunenspezifisch und werden von der Runden Group eingehalten. Das Wasser wird durch einen öffentlichen Kanal in Gebiete mit Wasserstress rückgeführt.

Die detaillierten Verbräuche der letzten Jahre sind in folgender Tabelle ersichtlich:

Wasserverbrauch der WBG-Pooling

Jahr	Ø Verbrauch pro MTV (in Litern)	Verbrauch gesamt (in Litern)
2019	2,65	14.916.000
2020	2,60	18.477.000
2021	2,86	21.900.000
2022	2,78	24.882.000

Im Jahr 2022 ist der Verbrauch aufgrund technischer Probleme bei der Reinigung von Paletten sowie Beschädigungen an den Hochdruckleitungen für die Fräsanlage gestiegen. Dennoch konnte der Verbrauch pro Stück zum Vorjahr um 2,8% gesenkt werden.



Lebensmittelecht und hygienisch.
Die WBG-Pooling erfüllt hohe Standards bei der Reinigung der Produkte, so dass Kunden und Endverbraucher auf sichere Lebensmittel zählen können.

TOWARDS NET ZERO

Das Pariser Klimaabkommen von 2015 gibt das Ziel vor, den globalen Temperaturanstieg auf 1,5 Grad zu begrenzen. Die Runden Group bekennt sich zu diesem Ziel und setzt auf konkrete und ambitionierte Maßnahmen, um dazu beizutragen.

Die Runden Group ist bereits dabei aktive Maßnahmen in allen Gesellschaften umzusetzen: Sei es durch den Umbau und die Sanierung der gesamten Gebäudeinfrastruktur zu Netto-Null-Immobilien oder auch die Umsetzung von Energieeffizienzmaßnahmen und den Einsatz alternativer Kraftstoffe in den technisch anspruchsvolleren Geschäftsfeldern.

Vor Veröffentlichung des Reports hat die Runden-Group, gemeinsam mit einer externen Unternehmensberatung, erstmals die anfallenden Emissionen erhoben.

Auch, wenn wir jetzt noch am Anfang unserer Bemühungen stehen und lediglich in nachfolgenden Reports faktenbasierte Kennzahlen zur Relation vorliegen haben, so ist dies einer der vielen Schritte zu einer nachhaltigeren Unternehmensgruppe, welche das übergeordnete Ziel verfolgt bis zum Jahr 2030 vollständig klimaneutral zu agieren.

Im folgenden werden die Jahre 2021 und 2022 mit dem Bilanzierungsstandard des Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) inklusive Scope 1 und Scope 2 betrachtet. Sämtliche, in die Scope 1 & 2 THG-Bilanz eingehende, Energie- und Emissionsdaten wurden von dem Energiemanager der Runden-Group zur

GRI 305

Verfügung gestellt und teils umgerechnet, um entstehende THG-Emissionen zu erhalten.

Durch das Verwenden von CO₂-Äquivalent-Faktoren werden allen THG-Emissionen nach Greenhouse Gas Protocol Rechnung getragen.

Unsere erste Analyse hat ergeben, dass im Bereich Transport, sei es bei der Rubetrans Logistics, der WBG-Pooling oder LHM-Pooling die größten Potenziale zur Emissionsreduzierung sein werden. Auch der Energieverbrauch der einzelnen Standorte kann noch deutlich optimiert werden.

Das bedeutet, dass mehrere Hebel diagnostiziert wurden, um unsere Emissionen langfristig zu senken und das Klima zu schonen:

- **Alternative Antriebe im Transportbereich testen und implementieren**
- **CO₂-Einsparungen durch europaweites Pooling-Netzwerk**
- **Umbau/Neubau von Netto-Null-Emissions-Gebäuden**
- **Erzeugung von Grünstrom, flächendeckender Einsatz von Photovoltaik**
- **Förderung von weiteren Cradle To Cradle Zertifizierungen für alle Property-Of Mehrwegtransportverpackungen**

Die erste Bilanz diente vornehmlich der Status-Quo-Erfassung und der Hebelanalyse, um künftige Maßnahmen zu planen.

In einigen Fällen mussten die Emissionen aufgrund weniger Messzähler über Schlüssel auf die Gesellschaften verteilt werden. Künftig möchten wir zudem unser Messkonzept zudem ausbauen und optimieren.

GRI 305-1

Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Die direkten THG-Emissionen (Scope 1) betragen im Jahr 2021 8.324 Tonnen CO₂-Äquivalente. Für das Jahr 2022 konnten wir bereits eine Reduktion auf 8.075 Tonnen CO₂-Äquivalente erreichen.

Die größte Emissionsquelle bilden hier die Diesel und LNG Verbräuche der LKW-Flotte.

Trotz des zertifizierten REFUEL-Treibstoffes von Alternoil (30% weniger THG-Emissionen durch Nutzung von BioLNG im Vergleich zu fossilem LNG), bilanzieren wir die eingesetzten BioLNG-Mengen wie den üblichen fossilen LNG. Hintergrund sind unklare Vorgaben für zertifizierte (und nicht physikalische) Emissionseinsparungen im Prozess der THG-Bilanzierung nach GHG Protocol. Dies dient der Transparenz als auch der ehrlichen Entwicklung von Optimierungspotenzialen in unserer THG-Bilanz.

Als Konsolidierungsansatz für die THG-Bilanzierung wurde die operative Kontrolle gewählt, mit welchem wir aktiv Verantwortung für Aktivitäten übernehmen, die unter der Kontrolle des Unternehmens sowie der unserer Mitarbeitenden stehen und somit auch direkt beeinflussbar sind. Außerdem wurden für die Umrechnung der CO₂-Faktoren von Diesel auf Benzin die BAFA-Emissionsfaktoren aus EEW-Emissionsfaktorenliste genutzt.

GRI 305-2:

Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)

Die Scope 2 Emissionen (indirekten energiebedingten THG-Emissionen) betragen im Jahr 2021 623 Tonnen CO₂-Äquivalente im locationbased Ansatz.

Die Scope 2 Emissionen nach dem marketbased Ansatz liegen konsequenterweise bei Null, da die Runden Group sowohl selbst Strom erzeugt und die verbleibende Menge mit Grünstrom deckt. Auch im Jahr 2022 liegen die marketbased Emissionen konsequenterweise bei 0. Die locationbased Emissionen konnten im Jahr 2022 auf 593 Tonnen gesenkt werden.

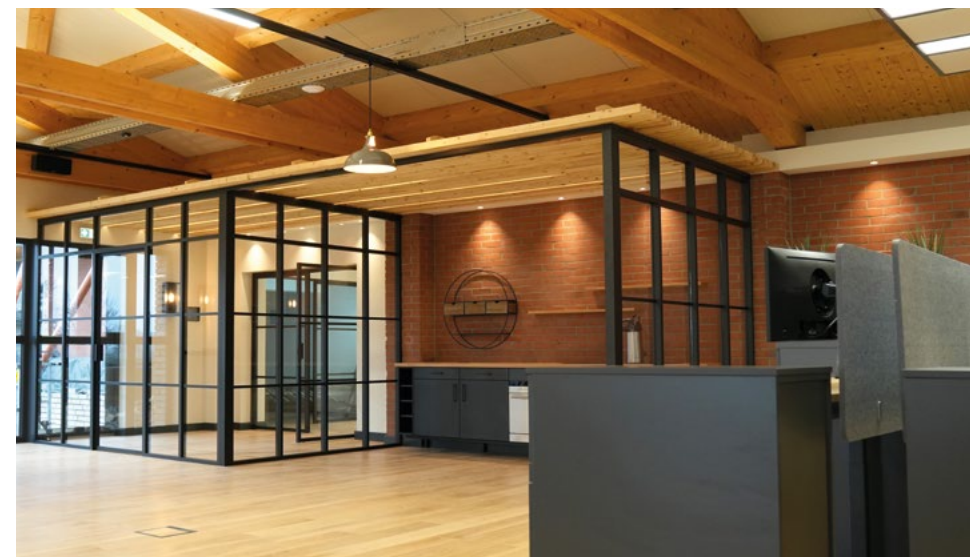
Die verwendeten Emissionsfaktoren stammen aus folgenden Quellen: Umweltbundesamt, BAFA, dena/ Alternoil und Agora Energiewende, da das Umweltbundesamt noch keinen aktuellen Wert zu Emissionen aus dem Strommix Deutschland für das Jahr 2022 zum Zeitpunkt des Verfassen des Berichts zur Verfügung gestellt hat.

An der Bereitstellung der Daten für Scope 3, sonstige, indirekte THG-Emissionen, arbeitet die Runden Group bis zur Veröffentlichung des nächsten Nachhaltigkeitsberichts.

	2021		2022	
	Summe von Emissionen (l) in to CO ₂ e	Summe von Emissionen (m) in to CO ₂ e	Summe von Emissionen (l) in to CO ₂ e	Summe von Emissionen (m) in to CO ₂ e
Scope 1	8.324	8.324	8.075	8.075
Scope 2	623	0	593	0
Gesamt:	8.947	8.324	8.668	8.075



Modern und nachhaltig.
Das Smart Office ist ein kommunikativer Ort mit natürlichen Baustoffen und angenehmer Atmosphäre.



Zeitgemäß und zukunftsorientiert.
Mit Automatisierungstechnologie werden Ressourcen schonend eingesetzt.

MILESTONES



Lean & Green

Das Siegel für Nachhaltigkeit im Transport- und Logistiksektor. Dieses wurde im Nachgang durch das Prüfsiegel Gesicherte Nachhaltigkeit abgelöst

LNG zieht als Antrieb in den Fuhrpark ein

Die ersten zehn LNG-Fahrzeuge wurden in den Fuhrpark integriert.



2005 bis 2014

01|2018 – 12|2020

10|2019

2020

01|2020 – 12|2023

LKW-Fuhrpark mit Rapsöl-Antrieb

Trotz Mineralöl-Steuer und somit steigenden Kosten im Vergleich zum Diesel ab 2008 haben wir uns weitere Jahre für den Rapsöl-Antrieb entschieden.



Aufforstung von Wäldern

In diesem Jahr haben wir die erste, gemeinsame und gruppenübergreifende Baumpflanzaktion mit Mitarbeitenden in der Region durchgeführt.



„Prüfsiegel gesicherte Nachhaltigkeit“

Nach Lean & Green folgte dieses Siegel, welches wir künftig ebenfalls nicht verlängern werden, da die ISO 14001 und ISO 50001 Zertifizierungen angestrebt sind.



Umstellung auf Grünstrom

Durch den Einsatz von Photovoltaik-Anlagen und partiellen Zukauf gewährleisten wir den Betrieb an allen Standorten mit Grünstrom.



cradle to cradle Zertifizierung

Die ersten BigBoxen der WBG-Pooling erhielten in verschiedenen Farben das Cradle To Cradle Silber-Zertifikat für den Zeitraum von zwei Jahren.

Start der Sanierung der ersten Netto-Null Emissions-Immobilie

Am Standort in Damme-Osterfeine wurde der erste Bauabschnitt des Bürogebäudes der WBG-Pooling und LHM-Pooling gestartet, um das Gebäude komplett mit erneuerbaren Energien betreiben zu können.



01|2021

2022

2022

2022

2022

2022

Umstellung auf ökologische Landwirtschaft

Im Zuge der eigenen Bio-Apfelsaferstellung sind wir dem Anbauverband Naturland beigetreten. Unser Apfelsaft, der von unseren Streubobstwiesen stammt, ist daher nach Naturland zertifiziert.



Der LKW-Fuhrpark wurde auf 37 LNG-Fahrzeuge aufgestockt

Somit gibt es 37 LNG-LKW von knapp 80 Fahrzeugen bei Rubetrans Logistics.

Berechnung des CO₂-Fußabdrucks – Erstellung des Transformationskonzepts

Erstmals haben wir Scope 1 und Scope 2 Emissionen identifiziert und Einsparungspotenziale eruiert. Auf Basis dessen starteten wir mit unserem Transformationskonzept.

GOALS

Anteil erneuerbarer Energien um 50% erhöhen

bezogen auf den Gesamtenergieverbrauch aller Standorte der Unternehmensgruppe.

Energieeinsparungen von 20%

am Servicecenter Holdorf durch Einführung ökologischer Reinigungsmittel.

100% erneuerbare Energien

Unsere Standorte sollen vollständig mit Grünstrom und Wärme versorgt sein.

THG Neutralität

Nach Klimaschutzgesetz wollen wir mindestens in den Scopes 1 und 2 nach GHG-Procotol THG-neutral sein.

Bis Ende **2023**

Bis Ende **2023**

Bis Ende **2023**

Bis **2024**

2025

Bis **2030**

Bis **2045**

Einführung einer Engagement-Rate für Arbeitssicherheit

So sollen Beinaheunfälle, Hinweise auf unsichere Situationen und Verbesserungsvorschläge nachvollziehbar gemacht werden und eine flächendeckende Verbesserung an allen Standorten in puncto Sicherheit gewährleistet werden.

2MWp PV auf den Dächern verbaut

Somit wollen wir die Eigenstrom-Versorgung unserer Standorte inklusive E-Mobilität erweitern.



Reduktion der THG-Emissionen im Scope 1 und 2

Nach GHG-Procotol möchten wir mindestens 40% im Vergleich zum Jahr 2021 reduzieren.





KEEP IT CLEAN

GRI 306

Das Thema Abfall steht im ständigen Fokus bei der Runden Group. Die Geschäftsmodelle, speziell die Pooling-Gesellschaften mit ihren MTV, sollen proaktiv Abfälle und Einweglösungen in Lieferketten vermeiden und sich als nachhaltiger Standard etablieren. Im Zentrum unseres Handelns steht die Abfallhierarchie aus dem Kreislaufwirtschaftsgesetz, § 6 (KrWG), welche vor allem darauf abzielt, dass Müll gar nicht erst entsteht und damit die Umwelt nicht belastet. Auch unsere eigens kreierte Philosophie der 7R ist hier entsprechender Teil dieser Basis.

Aktuell ist es jedoch noch nicht möglich in allen Bereichen völlig abfallfrei zu arbeiten. Die Abfälle, die innerhalb der Runden Group entstehen, werden folgendermaßen kategorisiert:

Abfallvermeidung

Wiederverwendung

Recycling

Sonstige Verwertung

Beseitigung

HAUSABFÄLLE

- Bioabfall (Kompost)
- Gelber Sack (Recyclingmaterial)
- Papier/Pappe (Recyclingmaterial)
- Restabfälle

GEWERBEABFÄLLE

- Papier/Pappe (Recyclingmaterial)
- KAT 3 (Wiederverwertung)
 - Gefahrstoffe
- Genereller Gewerbeabfall

In den vergangenen Jahren ist es uns gelungen, unsere Papier- und Pappabfälle stetig zu reduzieren. Alle Einsparungen beziehen sich auf den jeweiligen Vorjahreswert. Zusätzlich wurde im Jahr 2022 eine eigene Presse angeschafft, so dass die Rohstoffe in Zusammenarbeit mit einem externen Dienstleister direkt dem Recycling zugeführt werden. Seit 2022 fällt außerdem der Standort Woringen als Hauptverursacher von Abfällen weg, was eine erneute, starke Reduzierung der Abfälle in dieser Kategorie bedeutet.

Papier / Pappe

Jahr	Abfall [kg]	Einsparung [%]	Abfall [m³]	Einsparung [%]
2019	9.690	-	15,5	-
2020	6.375	- 34,2	16,4	+5,8
2021	5.234	-17,9	5,5	-66,5
2022	1.545	- 70,5	0	-100

Jahr	Abfall [m ²]	Einsparung [%]
2019	125	
2020	119	-4,8
2021	107	-10,1
2022	77	-28

Als KAT3 bezeichnet man Lebensmittelabfälle, die nicht für den menschlichen Verzehr geeignet sind. Diese werden separat und gekühlt gesammelt und durch einen zertifizierten Entsorger entweder der Tierfutterherstellung oder einer Biogasanlage zugeführt. Die Berechnung erfolgt hier in m², da die Lebensmittel zum Teil noch verpackt sind und erst beim Entsorger getrennt werden.

Diese Abfälle fallen an, da die Spedition Rubetrans Logistics eine Genehmigung für Transporte für diese tierischen Nebenprodukte besitzt und dafür die Schubboden-Auflieger des Fuhrparks regelmäßig für Kunden einsetzt.

Gewerbeabfall

Jahr	Abfall [kg]	Einsparung [%]	Abfall Standort Woringen [m ²]	Einsparung [%]
2019	23.013	-	468	-
2020	18.476	-19,7	467,5	-0,28
2021	19.532	+5,7	378,4	-19,1
2022	16.016	-15,9	313,4	-17,2

Durch die Anschaffung der eigenen Presse haben wir eine drastische Reduzierung für das Jahr 2022 erwartet, welche mit einer Gesamteinsparung von 33,03% erfüllt wurde. Dies liegt daran, dass die Presse auch Folienreste verarbeiten kann. Zuvor wurde dieser Teil des Gewerbeabfalls direkt dem Recycling zugeführt.

Gefahrstoffe

Diese Art kommt lediglich im Bereich des Servicecenters der WBG-Pooling sowie in der Werkstatt der Rubetrans Logistics vor.

Im Servicecenter wird das Reinigungs- und Desinfektionsmittel durch die Anwendung direkt verbraucht. Die entsprechenden Transportbehälter werden Eins zu Eins beim Lieferanten getauscht und zurückgegeben. Im Werkstatt-Bereich fallen folgende Stoffe an:

- **Altöl**
- **Ölabscheider**
- **Ölhaltige Abfälle**
- **Batterien**

Diese werden über externe Dienstleister entsorgt.

Jahr	Altöl [m ³]	Einsparung [%]	Ölhaltige Abfälle [Stück]	Einsparung [%]
2019	2,5	-	1.400	-
2020	2,8	+13,5	1.400	0
2021	1,8	-37,3	2.250	+60,7
2022	2,4	+32,6	7.800	+246,7

Der Anstieg von ölhaltigen Abfällen lässt sich durch den Anbieterwechsel bei Lampen erklären – dadurch ist ein höherer Lampenverbrauch zu verzeichnen. Die ölhaltigen Abfälle sind in den vergangenen Jahren deutlich angestiegen – dies ist auf den Anbieterwechsel Mitte 2021 von Öllappen zurückzuführen, da diese pro Stück nun deutlich kleiner sind. Hier streben wir eine deutliche Optimierung für die kommenden Jahre an.

Grundsätzlich lässt sich feststellen, dass die Abfallmengen in den letzten Jahren insgesamt reduziert wurden. Wo es möglich ist, werden Abfälle mit eigener Presse zur Wiederverwendung aufbereitet und dem Recyclingprozess zugeführt. Teilweise können Abfälle sogar getauscht werden oder Biogas gewonnen werden. So erfolgt unser Abfallmanagement immer auf Basis der Abfallhierarchie. In letzter Instanz, wenn keine anderweitige Verwertung möglich ist, werden Abfälle ordnungsgemäß entsorgt.

Hier optimieren wir unsere internen Prozesse stetig und verfolgen das klare Ziel, Abfälle weiter zu vermeiden und sie noch ganzheitlicher wiederverwerten zu können.

TEAMSPIRIT

GRI 401

Der Fachkräftemangel und Personalengpässe in vielerlei Branchen zeigen deutlich: Heutzutage kann es sich kein Unternehmen mehr leisten ein ausschließliches Top-Down Management zu leben.

Auch die Runden Group ist vom War for Talents betroffen – die Hauptsitze im Oldenburger Münsterland sind zwar für viele Einheimische, Familien und naturverbundene Personen attraktiv, nichtsdestotrotz braucht es mehr, um passende Fachkräfte für sich zu gewinnen und langfristig binden zu können.

Somit wurde ein unternehmensübergreifender Leitfaden entwickelt, der für alle sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten gilt und transparente Rahmenbedingungen für alle Mitarbeitenden gleichermaßen regelt. Hier finden sich u.a. Regelungen zu Arbeitszeit, Überstunden, (Sonder-)Urlaubstagen, mobilem Arbeiten sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Folgende Benefits werden angeboten:

- Vermögenswirksame Leistungen
- Betriebliche Altersvorsorge
- Kostenlose betriebliche Krankenzusatzversicherung
- Kinderbetreuungszuschuss
- Zuschüsse zum Mittagsangebot
- Angebote im firmeneigenen Mitarbeitershop mit jährlichen Guthaben
- Kostenlose Getränke und wöchentlich frisches Bio-Obst
- Firmenfitness
- Bonussysteme
- Attraktive Online-Rabatte über Corporate Benefits
- Angebot von Nachhaltigkeitsprojekten und Firmenevents

Zeitarbeitnehmer sind hier ausgeschlossen und haben eigene Bestimmungen und Leistungen innerhalb ihrer Tarifverträge.

Speziell in einer stark wachsenden Unternehmensgruppe sind alle Beteiligten darauf angewiesen, dass stets genügend Personal für die Auslastung rekrutiert werden kann und vorhanden ist. Folgen wären ansonsten zu viel Workload für zu wenig Personal und somit eine kurz- bis mittelfristige Unzufriedenheit einzelner. Dies möchte die Runden Group unbedingt vermeiden und hat mit dem Ausbau der Personalabteilung viel Zeit und monetäre Ressourcen investiert, um genügend Fachkräfte für anstehende Aufgaben für sich zu gewinnen.

In diesem Zuge beschäftigen wir uns auch intensiv mit den Fluktuationsraten der vergangenen Jahre, in der wir auch Mitarbeitende, die uns freiwillig verlassen und sich persönlich verändern möchten, einberechnen. Grundsätzlich gibt es immer eine

gewisse natürliche Fluktuation, da Menschen sich individuell und persönlich weiterentwickeln, andere Herausforderungen oder eine Veränderung suchen. Eine hohe Fluktuationsrate ist i.d.R. negativ zu bewerten, da Erfahrungen verloren gehen, neue Mitarbeitende gefunden und eingearbeitet werden müssen und dies mit hohen Kosten verbunden ist. Zudem möchten wir Mitarbeitende natürlich an uns binden, um auch ihnen eine langfristige, sichere Perspektive geben zu können.

Gleichzeitig ist jedoch die Aussagekraft der einzelnen Kennzahlen recht beschränkt, da die Einordnung lediglich im Vergleich mit anderen Unternehmen aus den jeweiligen Branchen sinnvoll ist.

Da der direkte Vergleich mit einer Unternehmensgruppe aus der gleichen Branche und in der gleichen Größenordnung aufgrund der Branchenvielfalt der Runden Group nicht möglich ist, orientieren wir uns dafür am Branchendurchschnitt. Hier lässt sich feststellen, dass die Fluktuationsraten der Branchen „Distribution/Transport“ (WBG-Pooling, LHM-Pooling, Rubetrans Logistics) sowie „Elektronik“ (PLANWORKS) mitunter hohe, Durchschnittsquoten aufweisen.

Jahr	Mitarbeitende	Neueinstellungen	Fluktuationsquote [%]
2019	317	113	11,68
2020	340	125	11,77
2021	327	123	17,12
2022	367	131	13,40



So liegen wir in den Jahren 2019 und 2020 unter dem jeweiligen Branchendurchschnitt, im Jahr 2021 jedoch knapp darüber. Dies lässt sich auf die nötige Umstrukturierung und Neuausrichtung vieler Gesellschaften zurückführen. Bereits im Folgejahr 2022 zeichnete sich die Fluktuationsquote wieder niedriger ab.

Außerdem verzeichnen wir auch hier eine stabile „Rückkehrer-Rate“ derer, die sich zunächst für einen Wechsel entschieden haben, dann aber doch wieder zu uns zurückgekehrt sind, da wir uns mit der vertrauensvollen und positiven Arbeitsatmosphäre, einem modernen Management sowie Benefits und Entwicklungsmöglichkeiten deutlich von regionalen Wettbewerbern abheben können.

Die Managementsysteme der Runden Group bauen zudem auf einem hohen Grad der Eigenverantwortlichkeit und Selbstständigkeit auf. Jeder Mitarbeitende bekommt die Möglichkeit, seine Ideen und

Verbesserungsvorschläge aktiv einzubringen. Das Grundvertrauen in alle Teams befähigt die Menschen dazu, eigenständig und flexibel zu arbeiten. Der offene Diskurs und die Einbringung innovativer Prozessoptimierungen werden gewünscht und geschätzt.

So schaffen wir ein angenehmes Arbeitsumfeld, das außerdem Sinnstiftung bietet, da alle Gesellschaften ihren Beitrag zu einer nachhaltigen Ökonomie leisten.

Das schnelle Wachstum der Unternehmensgruppe fordert alle Mitarbeitenden vor allem hinsichtlich übergreifender Zusammenarbeit und weiteren, zwischenmenschlichen Elementen.

Mit regelmäßigen Team-Aktionen, die als Arbeitszeit gelten, unterstützen wir das Gemeinschaftsgefühl gesellschaftsübergreifend und möchten für nachhaltige Themen werben und sensibilisieren.

So zählten im Jahr 2022 bspw. der World Cleanup Day, eine Apfelernte für die Produktion des eigenen nach Naturland zertifizierten Bio-Apfelsaftes und eine Baumpflanzaktion zu den ausgerichteten Events. Die Mitarbeitenden haben auf diese Weise die Option, den Schreibtisch oder ihr anderweitiges Einsatzgebiet zu verlassen und gemeinsam mit anderen an der frischen Luft etwas Gutes für die regionale Umwelt zu tun.

Dieser Zusammenhalt und die damit verbundenen Bemühungen zeigen sich auch zunehmend beim Thema Elternzeit. Alle Mitarbeitenden sollen befähigt werden, sich vollständig auf ihren Nachwuchs fokussieren zu können ohne Sorge um berufliche Konsequenzen haben zu müssen. Die Runden Group bemüht sich, alle Personen wieder im vorherigen Tätigkeitsbereich einzugliedern oder neue Stellen für Rückkehrende zu schaffen. Im Jahr 2020 sind mehr männliche Mitarbeitende als weibliche Mitarbeitende in Elternzeit gegangen, was für eine offene und zeitgeistige Unternehmenskultur spricht. In den vergangenen Jahren wurde viel an der Mitarbeiterbindung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf gearbeitet, so dass die Runden Group seit 2020 hohe Rückkehrquoten erzielen konnte.

Jahr	Anzahl Personen Elternzeit	Rückkehrquote [%]
2019	3	0
2020	9	89
2021	8	75
2022	10	71

SAFETY FIRST

GRI 403

Tägliche Herausforderungen, ein hohes Branchentempo und allgemeine Verunsicherung aufgrund der Corona-Krise und andersweitige, gesellschaftliche Umstände – wir sind uns bewusst, dass unsere Mitarbeitenden stets hohe Anforderungen für Kundenzufriedenheit und den Unternehmenserfolg erfüllen. Daher ist es uns ein Anliegen, dass wir ihnen ein Arbeitsumfeld ermöglichen, in denen Beruf und Privatleben im Einklang stehen und eine gesunde Balance zwischen Arbeitseinsatz und Fürsorge vorhanden ist.

Durch einzelne Prozesse stellen wir eine fortlaufende Optimierung und Überwachung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes sicher. Unsere Fachkraft für Arbeitssicherheit berät die Geschäftsführer aller Gesellschaften, so dass ein konsistentes Vorgehen gewährleistet ist.

Im Jahr 2022 haben wir begonnen, die Norm DIN ISO 45001 als Managementsystem für diesen Bereich einzuführen. Damit wollen wir den Schutz der Mitarbeitenden vollumfänglich dokumentieren, analysieren und weiter ausbauen.

Wir sind der Auffassung, dass Gesundheit, Zufriedenheit und Leistung eng miteinander verwoben sind und messen einer sicheren, gesunden Arbeitsumgebung mit entsprechenden Einrichtungen und geeigneter Schutzausrüstung eine hohe Bedeutung zu.

Neben der Einhaltung anzuwendender Gesetze und Vorschriften, ist es unser Bestreben schnell und effizient reagieren zu können, um Auswirkungen von Unfällen zu minimieren sowie Gefahren und Sicherheitslücken zu identifizieren und weiter zu begrenzen – dafür haben wir entsprechende Ziele zur Optimierung sowie Verantwortlichkeiten und Kommunikationswege in solchen Situationen klar definiert.

Für die Untersuchung von Vorfällen, Gefahrenidentifizierung und Risikobewertung gibt es folgende, in erster Linie verantwortliche Personen:

Ersthelfer
Fachkraft für Arbeitssicherheit
Betriebsarzt
Sicherheitsbeauftragte

Grundsätzlich sind jedoch alle Mitarbeitenden ein Teil des Arbeitsschutzes. Das Melden gefährlicher Situationen, auch jener, in denen nichts passiert ist, ist essenziell. Aus diesen sogenannten Beinaheunfällen werden wichtige Rückschlüsse gezogen, um den nächsten Kollegen erst gar nicht in eine vergleichbare Situation geraten zu lassen, die zu Risiken und Verletzungen führen kann.

Unser Arbeitssicherheitsausschuss tagt vier Mal im Jahr gemeinsam mit der Geschäftsführung.

Die erforderlichen Kompetenzen zur Ausübung der Zusatzqualifikationen unter den Mitarbeitenden (Ersthelfer bspw.) werden durch interne sowie externe Schulungen vermittelt und regelmäßig aufgefrischt. Für alle Mitarbeitenden gibt es eine erste sowie eine jährliche Arbeitsschutzunterweisung.

Im Sinne der eigenverantwortlichen Arbeitsweise aller Kollegen werden vor jedem Arbeitsbeginn die Arbeitsmittel auf Mängel geprüft. Auch anonyme Meldungen oder ein direkter Austausch über Vorgesetzte ist möglich.

Darüber hinaus decken wir Pflichtvorsorgeuntersuchungen ab und bieten seit 2022 die Wunschvorsorge des großen Blutbilds an, um Mitarbeitende bei der persönlichen, gesundheitlichen Vorsorge zu unterstützen und Risiken proaktiv entgegenzuwirken oder sie zu verhindern.

Zu diesen Zusatzleistungen zählt ebenso unser Employee Assistance Program (EAP), welches Mitarbeitenden Unterstützung bei psychosomatischen Themen bietet, um auch im Rahmen mentaler Gesundheit langfristigen und schwerwiegenden Erkrankungen vorzubeugen.

Diese Angebote gelten für alle Angestellten der Runden Group, exklusive der Zeitarbeitskräfte, die eigene Regelungen in ihren Tarifverträgen haben.

Alle Maßnahmen im Überblick:

Programm-Element	Präventionsabsicht
Ergonomische Arbeitsplätze	<ul style="list-style-type: none"> • Verminderung von Haltungsschäden • Förderung der Gedankenflusses • Anderweitigen Krankheiten vorbeugen
Firmenfitness	<ul style="list-style-type: none"> • Ausgleich zur Arbeit schaffen • Förderung der Mobilität • Stressabbau
Massage	<ul style="list-style-type: none"> • Ausgleich zur Arbeit schaffen • Förderung der Mobilität • Stressabbau
Employee Assistance Program (EAP)	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung bei psychosomatischen Störungen/Auffälligkeiten, um frühzeitig gegensteuern zu können
Wunschvorsorge (Blutbild)	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung der persönlichen gesundheitlichen Vorsorge, um gesundheitliche Risiken proaktiv zu verringern oder sogar zu verhindern
Pflichtvorsorgen G37, G25, G20, G42, G39	<ul style="list-style-type: none"> • Sicherstellung einer arbeitsplatzbezogenen Gesundheitsberatung • Vorbeugung und Früherkennung von arbeitsbedingten Erkrankungen oder Berufskrankheiten
betriebliche Krankenversicherung	<ul style="list-style-type: none"> • Verbesserung des Heilungsprozesses • Unterstützung bei der persönlichen gesundheitlichen Vorsorge
Stadtradeln	<ul style="list-style-type: none"> • Ausgleich zur Arbeit schaffen • Förderung der Mobilität • Stressabbau
Ausgabe von Obst und Wasser	<ul style="list-style-type: none"> • Förderung eines gesunden Lebensstils

Zukünftig geplante Maßnahmen	Präventionsabsicht
E-Bike Leasing	<ul style="list-style-type: none"> • Ausgleich zur Arbeit schaffen • Förderung der Mobilität • Stressabbau
Mittagsangebot auf gesündere Gerichte erweitern	<ul style="list-style-type: none"> • Förderung eines gesunden Lebensstils
Arbeitssicherheitstag	<ul style="list-style-type: none"> • Bewusstsein für Arbeitssicherheit stärken • Sensibilisierung vor möglichen Gefährdungen am Arbeitsplatz
Betriebliches Eingliederungsmanagement	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung um die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden und einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen sowie um die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit
Berufsunfähigkeitsversicherung	<ul style="list-style-type: none"> • Proaktive Maßnahme um bei einer Berufsunfähigkeit das Einkommen abzusichern, um auch eine mögliche Teilerwerbsfähigkeit für das Unternehmen zu sichern
Schulung Ergonomie am Arbeitsplatz	<ul style="list-style-type: none"> • Erhaltung der Gesundheit und somit der Arbeitsfähigkeit, um Haltungsschäden oder Krankheiten proaktiv vorzubeugen



Im Zuge der Implementierung der DIN ISO 45001 tragen wir ebenso Verantwortung hinsichtlich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz für alle, die innerhalb unseres Einflussbereichs agieren, dazu zählen neben Mitarbeitenden und Zeitarbeitskräften auch Dienstleister, Zulieferer sowie Besucher auf Werksgeländen. Wir weisen sie und andere Fremdfirmen auf unsere Betriebsordnung und durch Erlaubnisscheine auf unseren Standards hin, welche einzuhalten sind, so dass allen Beteiligten ein sicheres Arbeitsumfeld gewährleistet werden kann.

Trotz aller Vorsichtsmaßnahmen und Vorkehrungen kann es im Regelbetrieb natürlich dennoch zu Unfällen kommen, die innerhalb der Runden Group glücklicherweise überschaubar sind. Dies zeigt uns, dass die bisherigen Arbeitsschutzmanagementsysteme sehr gut greifen.

2019	2020	2021	2022
13 Arbeitsunfälle	13 Arbeitsunfälle	6 Arbeitsunfälle	10 Arbeitsunfälle
1 Wegeunfall	0 Wegeunfälle	1 Wegeunfall	0 Wegeunfälle

Die häufigsten Verletzungen waren hierbei Prellungen, Quetschungen sowie Schnitt- und Platzwunden. Seltener kommen schwerwiegende Verletzungen wie Brüche oder Verbrennungen vor. Die schwerwiegenden Verletzungen wurden sich vorrangig im Lager, in der Werkstatt und im Fahrbetrieb der Rubetrans Logistics zugezogen.

In der folgenden Tabelle lässt sich erkennen, dass die Unfallquoten in den vergangenen Jahren jedoch teilweise abgenommen haben, was u.a. auch an der fortlaufenden Sensibilisierung für solche Themen liegt.

	2019	2020	2021	2022
1000-Mann-Quote	47,32	44,12	21,41	27,32
Arbeitsunfallquote auf 200.000 Stunde (ohne ANÜ)	5,36	5,38	2,43	3,52
Ausfalltage pro Mitarbeiter	8,56	10,87	10,04	12,42

Aufgrund des Datenschutzes erfassen wir keinerlei persönliche Daten unserer Mitarbeitenden in Bezug auf deren Erkrankungen. Um Optimierungspotenzial innerhalb unserer Arbeitssicherheit- und Gesundheitschutzmaßnahmen erkennen zu können, greifen wir auf anonymisierte Drittdaten von den bei uns am häufigsten vertretenen Krankenkassen zurück – die AOK und BARMER. Die Gesundheitsreports werden regelmäßig gesichtet, analysiert und entsprechende Programme abgeleitet und geplant



JAN RIESENBECK

QUALITÄTSMANAGEMENT | RUNDEN GROUP

Die Führung spielt eine wichtige Rolle bei der Einführung einer Sicherheitskultur im Unternehmen. Wenn Führungskräfte die Sicherheit nicht praktizieren, werden die Mitarbeiter das gleiche Verhalten nachahmen.

Prioritäten und Ausstattung.

Das sind die Grundpfeiler, denn Arbeitssicherheit steht für uns an erster Stelle und wird stetig weiter ausgebaut.

GROW[ING] TOGETHER

GRI 404

Weiterentwicklung, Wettbewerbsfähigkeit und innovative Ideen – die Dinge, die fundamental für unsere Geschäftsmodelle sind, sind uns auch bei unseren Mitarbeitenden wichtig.

Der Fachkräftemangel ist ein flächendeckendes Problem, dem wir uns stellen und entsprechende Gegenmaßnahmen ergreifen wollen.

Ebenfalls unterliegt unsere Arbeitswelt einem stetigen Wandel und damit auch die Anforderungen und Aufgaben innerhalb der einzelnen Gesellschaften – mit gezielten Weiterbildungsprogrammen und Schulungen möchten wir daher allen Mitarbeitenden eine Flexibilität bieten, um die fachliche sowie persönliche Entwicklung voranzutreiben.

Zum einen sind die Themen Nachwuchs und Ausbildung ein wichtiger Faktor, mit denen wir junge Berufseinsteiger auch langfristig für die Unternehmensgruppe begeistern möchten, da wir sehr viel in unseren Nachwuchs investieren. Zum anderen profitiert die Runden Group aber natürlich auch von erfahrenen Experten und Führungskräften, die Veränderung als Chance begreifen und ihre Kompetenzen gerne anpassen, um sich selbst zu fordern und zu fördern.

Ausbildungsberufe (m|w|d) in der Runden Group:

- Industriekaufmann
- Kaufmann für Büromanagement
- Kaufmann für Speditions- und Logistikdienstleistungen
- Fachinformatiker – Systemintegration
- Berufskraftfahrer
- KFZ-Mechatroniker
- Fachkraft für Lagerlogistik/ Fachlagerist
- Elektroniker für Automatisierungstechnik
- Elektroniker für Betriebstechnik
- Elektroniker für Energie- und Gebäudetechnik
- Kaufmann für Marketingkommunikation
- Mediendesigner Bild und Ton
- Duales Studium – Bachelor Betriebswirtschaftslehre

Die durchschnittliche Stundenzahl unserer Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen wird bewusst nicht erfasst, da diese nur wenig geeignet ist, um individuelle Aus- und Weiterbildungsbedarfe der Mitarbeitenden zu eruieren und notwendige Angebote zu entwickeln. Wir setzen in diesem Feld auf bedarfsgerechte, individuelle Maßnahmen, die für alle Personen gleichermaßen zugänglich sind – egal, ob als Angestellte oder Auszubildende. Qualität vor Quantität ist hier das Leitbild.

Um die Qualität der Workshops, Schulungen und Trainings beurteilen zu können, werden regelmäßige Evaluationen durchgeführt.

Unsere unterschiedlichen Programme zur Aus- und Weiterbildung teilen sich vielfältig auf.



KAJA HEINERT

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT
RUNDEN GROUP

Auszubilden bedeutet für uns, engagierten Menschen Kompetenzen zu vermitteln und ihnen dadurch perspektivisch einen sicheren Stand in der Berufswelt zu ermöglichen. Damit sie sich mutig und motiviert mit uns entwickeln möchten und wir gemeinsam die gesetzten Ziele erreichen können.

Einen Teil können wir aufgrund der wichtigen Kompetenzen unserer Fachkräfte aus den eigenen Gesellschaften abbilden:

Die RPL Weiterbildung & Personalservice bietet **Azubi Workshops** zum Thema „Business Knigge“ an. In diesem Workshop werden Themen rund um den Berufseinstieg behandelt: Telefon- & Emailtraining oder auch eine Kleidungsknigge. Zudem werden Sprachkurse für Mitarbeitende angeboten, die den Wunsch haben, ihre Deutschkenntnisse weiter auszubauen oder zu vertiefen.

Auch **EDV-Schulungen**, bspw. zu Microsoft Excel, werden von der Gesellschaft organisiert und durchgeführt.

Für Berufskraftfahrer und Lager-Mitarbeitende werden **regelmäßige Schulungen für unterschiedliche Flurförderzeuge** durch die RPL Weiterbildung & Personalservice umgesetzt.

Im Bereich **Business English** bieten wir die Kostenübernahme des Kurses und Lernmaterials für ein Online-Sprachtraining an. Ab 2023 sollen über dieses Sprachtrainingsinstitut noch weitere Sprachangebote folgen. Der Bedarf wurde unternehmensweit abgefragt und wir freuen uns, dass wir künftig zusätzlich Französisch und Italienisch anbieten können. Insbesondere für die WBG-Pooling hat dieses Angebot eine hohe Relevanz, da die unterschiedlichen, europäischen Länder-Teams mit ihren jeweiligen Kunden auf Augenhöhe und in deren Landessprache kommunizieren.

Inhalte, die wir intern nicht abbilden können, werden mit professionellen, externen Dienstleistern an-

geboten. Von den vorhandenen Angeboten können Mitarbeitende aller Gesellschaften und Abteilungen profitieren:

Äußern Mitarbeitende einen Weiterbildungswunsch, so werden passende Kurse und Schulungen recherchiert, besprochen und Informationen zu Bildungsurlaub weitergegeben. Die Geschäftsführung entscheidet, ob und in welcher Höhe Kosten übernommen werden und eine Freistellung erfolgt.

Prüfungsvorbereitungskurse von regionalen Bildungseinrichtungen für Auszubildende werden unterstützt und übernommen.

Jahreswechselfseminare der Krankenkasse werden von der Personalabteilung regelmäßig wahrgenommen, um sich von Experten über die Neuerungen im Bereich der Sozialversicherung informieren zu lassen.

Die Berufskraftfahrer müssen laut Berufskraftfahrer-Qualifikations-Gesetz innerhalb von fünf Jahren fünf **Weiterbildungsmodulen** abschließen. Die Modulschulungen finden samstags statt und werden vollständig vom Arbeitgeber übernommen, was nicht verpflichtend ist.

Im EDV-Bereich wird für das Tool **Power-BI** mit einem externen Anbieter zusammengearbeitet, der Basic- und Advanced-Schulungen online anbietet. Hier wird den Mitarbeitenden die anschauliche Aufbereitung größerer Datenmengen gelehrt.

Die Runden Group vereint viele Nachwuchsführungskräfte in sich und fördert daher **regelmäßige Basis-Führungskräfte Trainings**. Perspektivisch sollen die Trainings erweitert werden und relevante The-

men wie „Führung nach dem Unternehmensleitbild“, „Kommunikationstraining“ und „Konfliktmanagement“ vermittelt werden.

Speziell im kaufmännischen Bereich ist der **Besuch von Vorträgen, Fachtagungen und Messeveranstaltungen** gewünscht und wird in großen Teilen bereits umgesetzt.

Um wettbewerbsfähig zu bleiben, ist natürlich nicht nur das **Onboarding** sowie die **Einarbeitung neuer Kollegen** essenziell, sondern auch die fortlaufende Weiterbildung am Arbeitsplatz.

Berufskraftfahrer werden hinsichtlich einer umweltschonenden Fahrweise geschult, um weniger Kraftstoff im täglichen Doing zu verbrauchen und somit zum Umweltschutz durch CO₂-Reduktion, sowie einem geringeren Fahrzeugverschleiß beizutragen.

Fortbildungskosten Runden Group insgesamt

Jahr	Betrag (in €)
2019	131.410,05
2020	102.649,79
2021	148.162,41
2022	187.674,80
Gesamt	569.897,05

Innerhalb des Employee Assistance Programs (EAP) liegt uns das Gesundheitsmanagement am Herzen. Mentale Gesundheit erlangt glücklicherweise einen immer höheren Stellenwert in unserer heutigen Arbeitswelt und soll auch genügend Raum innerhalb der Runden Group finden.

Durch eine lokale Klinik werden kostenfreie, anonyme Beratungen zu psychischen Belastungen, Sucht, Stress und Schulden angeboten. Grundsätzlich ist es uns ein großes Anliegen, die mentale Gesundheit aller Mitarbeitenden zu schützen und ihnen auch eine Stütze bei privaten Herausforderungen zu sein. Wir sind der Überzeugung, dass Präventionsarbeit und Sensibilisierung für fordernde Phasen zu einem besseren Umgang mit der eigenen und der Gesundheit anderer führt.

Im Rahmen von Workshops und Führungskräfte-seminaren wurden Personen in entsprechenden Positionen ebenfalls geschult, um Anzeichen von zu viel Workload und Stress bei Mitarbeitenden erkennen und kompetent damit umgehen zu können.

Fachkräfte zu finden und junge Talente weiterzuentwickeln sind aber nur zwei Aspekte, um dem zuvor ge-

nannten Mangel an gut ausgebildeten Mitarbeitenden entgegenzuwirken. Es gilt auch, die Fachkräfte, die man hat, lange gesund und glücklich im Unternehmen zu halten. Daher haben wir im Sinne einer Übergangshilfe ebenfalls diverse Angebote definiert:

Altersteilzeit ermöglicht den Angestellten einen fließenden Übergang in den Ruhestand. Dies stellt einen sozialverträglichen Stellenabbau dar, der zum einen zu einer hohen Zufriedenheit bei älteren Arbeitnehmern führt, zum anderen eine gute Grundvoraussetzung für die Einarbeitung neuer Angestellter bietet.

Nach dem **Renteneintritt** ist es möglich, auf geringfügiger Basis Teil der Unternehmensgruppe zu sein. So haben ehemalige Mitarbeitende die Chance ihre Rente aufzustocken. Das Wissen, dass man „noch gebraucht wird“ ist für viele Menschen ein wichtiger Bestandteil der psychischen Gesundheit. Für die Runden Group hat dies den Vorteil, dass Fachwissen länger erhalten bleibt.

Stundenreduktion nach der Elternzeit ist ein probates Mittel, um den Wiedereinstieg sowie die Vereinbarung von Familie und Beruf zu erleichtern. Normalerweise

haben Vollzeit-Angestellte nach Beendigung ihrer Elternzeit nur einen Anspruch auf eine Vollzeitstelle – dies gestalten wir individueller und angenehmer, indem wir uns mit den Bedürfnissen der frisch Eltern auseinandersetzen und entsprechende Lösungen erarbeiten.

Stundenreduktion aus anderen Gründen, wie Weiterbildung, ist ebenfalls denkbar. Mitarbeitende haben die Möglichkeit noch einmal in Vollzeit zu studieren oder sich umzuorientieren, bspw. zeitweise in einem anderen Land zu leben, und dennoch weiterhin für die Runden Group tätig sein. So verlieren sie nicht den Anschluss und können mit geringeren, aber dennoch festen Einkünften rechnen und planen.

Steht ein Arbeitnehmer vor **gesundheitlichen Herausforderungen** und kann seine aktuelle Tätigkeit nicht mehr bewältigen, so kann innerhalb der Gruppe eine neue Aufgabe gefunden werden, die im Einklang mit der neuen Lebenssituation steht.

Wir unterstützen zudem **Wiedereingliederungsmaßnahmen** nach Absprache mit behandelnden Ärzten.

Der achtsame, vertrauliche Umgang mit Sorgen und Problemen ist ein wichtiger Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Weitere Informationen dazu sind im Code of Conduct festgehalten.

Dazu zählt auch das regelmäßige Feedback sowie die ehrliche Beurteilung einzelner Leistungen und persönlicher Entwicklungen, welche unerlässliche Instrumente der Personalführung zur Informationsgewinnung und Wertschätzung der Mitarbeitenden sind.



Die Gespräche teilen sich wie folgt auf:

Probezeitengespräch

Bevor ein Mitarbeitender in ein unbefristetes Angestelltenverhältnis übernommen wird, wird ein offener Austausch mit den jeweiligen Führungskräften terminiert. Dies nutzen wir vor allem im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses für unsere internen Abläufe, da neue Personen in der Regel einen offenen Blick für Missstände und Herausforderungen haben. Gleichzeitig erhalten die Angestellten und Auszubildenden eine Beurteilung ihrer bisherigen Leistung – in persönlichen Gesprächen werden Selbst- und Fremdeinschätzung miteinander abgeglichen.

Jahresgespräch

In diesem Gespräch fokussieren wir die Entwicklung der Mitarbeitenden und entwickeln gemeinsam langfristig orientierte Ziele. Aus den Zielvereinbarungen resultieren ggf. engere Intervalle für weitere Abstimmungen.

Jährliches Eco-Training

Im Rahmen der Schulung für eine nachhaltige Fahrweise wird eine Beurteilung und Überprüfung der Leistung der Berufskraftfahrer durchgeführt.

Die Maßnahmen zeigen, dass die Runden Group sich ihrer Verantwortung als Arbeitgeber bewusst ist: Von und bei der Arbeit in der Unternehmensgruppe werden nicht nur Existenzen gesichert und Familien ernährt, sondern auch zwischenmenschliche Beziehungen und mentale Gesundheit geprägt. Dass die Holding aus einem Familienunternehmen gewachsen ist, und bis heute von der Familie Runden geführt wird, zeigt sich im Umgang miteinander: Führungskräfte sind jederzeit ansprechbar, haben ein offenes Ohr für Probleme und sind kompromisslos für ihre Mitarbeitenden da.



ULRICH PAUL STEINEMANN
RPL WEITERBILDUNG & PERSONALSERVICE

„Unser Geschäftsfeld bietet kurzfristige sowieso langfristige Lösungen im Personalbereich, die gleichzeitig nachhaltig ausgerichtet sind. Wir legen Wert auf den Aufbau vertrauensvoller Geschäftsbeziehungen, während die Zufriedenheit der Mitarbeiter nach modernen Kriterien im Fokus steht.“

EMBRACING UNIQUENESS

GRI 405

So vielfältig wie die Geschäftsfelder der Runden Group sind auch die Mitarbeitenden selbst. Durch die Vernetzung innerhalb Europas und überregionaler Kundschaft sowie Partnerschaften, ist es für den Erfolg der Runden Group essenziell, dass wir von vielen Kulturen, Haltungen und Sprachkenntnissen profitieren. Speziell ab dem Jahr 2021 ist deutlich zu erkennen, dass der Ausbau eines internationalen Teams von hoher Bedeutung für die qualitative Performance der Unternehmensgruppe den Kunden und Lieferanten gegenüber ist.

Die Diversitätsquote entwickelte sich im Jahr 2021 auf 18% und im Jahr 2022 auf 21%. Hier ist also ein positiver Trend zu erkennen.

Wir sind der Auffassung, dass verschiedene Sichtweisen, Persönlichkeiten und Erfahrungen eine positive Auswirkung auf Arbeitsergebnisse haben und arbeiten durchgängig daran, dass weitere Maßnahmen zur Erweiterung der Diversität durchgesetzt werden.

Diversitätsquote 2019 [%]	Diversitätsquote 2020 [%]	Diversitätsquote 2021 [%]	Diversitätsquote 2022 [%]
14	15	21	21
13 Nationalitäten	20 Nationalitäten	24 Nationalitäten	25 Nationalitäten

Das ist auch der Grund, warum wir auf allen Hierarchieebenen, die bei uns deutlich flacher als in vergleichbaren, branchennahen Unternehmen sind, auf eine ausgewogene Geschlechter-Aufteilung setzen.

Frauenquote 2019 [%]	Frauenquote 2020 [%]	Frauenquote 2021 [%]	Frauenquote 2022 [%]
19	23	25	27

Wie zu erkennen ist, arbeiten wir fortlaufend an einer steigenden Frauenquote und sind daher vor allem auf die Entwicklung innerhalb der Verantwortungsbereiche leitender Positionen stolz: 42% Frauen beschäftigen wir auf der sogenannten V1-/V2-Ebene, was für die Weiterentwicklung der Runden Group von hoher Bedeutung ist. Je mehr Diversität auf Entscheidungsebene, umso zukunftsorientierter und fairer ist unsere Ausrichtung auf lange Sicht. Da die Runden Group keine klassischen Hierarchieebenen mit Abteilungsleitern befürwortet, wird mit den Bereichen "Verantwortlich 1" und "Verantwortlich 2" als Vertretungsregelung gearbeitet – so arbeiten wir auf allen Ebenen effektiver, smarter und vor allem schneller, da Entscheidungswege maximal kurz sind.

Wir möchten aber nicht nur eine Anlaufstelle für alle Geschlechter und Herkünfte darstellen, sondern auch unterschiedliche Grundvoraussetzungen und Kompetenzen ermöglichen und unterstützen – auch das zählt für uns zu einer offenen Unternehmenskultur.

Daher bieten wir über die RPL Weiterbildung & Personalservice für externe Unternehmen als auch intern diverse Sprachkurse an, um Mitarbeitende aktiv zu fördern und Sprachbarrieren abzubauen.

Zusätzlich unterstützen wir Mitarbeitende aus dem entfernten In- und europaweiten Ausland bei der Wohnungssuche, um in der Region Fuß zu fassen und den Anschluss im Kollegium zu fördern.

Unsere Willkommenskultur und Onboarding-Prozesse zeichnen sich durch umfassende Informations-Mails vor Start des Beschäftigungsverhältnisses, diverse Einschleusungen und Einweisungen,

Ausstattung mit Hard- und Software sowie Arbeitskleidung, Erstschulungen und regelmäßigen Feedbackgesprächen aus.

Bei körperlichen, geistigen oder anderweitigen Einschränkungen versuchen wir, wenn möglich, den Arbeitsplatz und die Aufgaben proaktiv an die Bedürfnisse der Mitarbeitenden anzupassen.

Die Grundsäulen unseres Umgangs miteinander finden sich im Code of Conduct.

GRI 406

In unserem diversen, internationalen Team ist es eine Grundvoraussetzung, dass wir keinerlei Vorurteile hegen und alle gleichbehandelt werden. Äußerliche Merkmale, aber auch subjektiv wahrgenommene Unterschiede spielen für uns keine Rolle. Im Blick ist stets der Mensch mit seiner Persönlichkeit und fachspezifischen Leistung.

Wir möchten die Vielfalt und individuellen Stärken aller Personen hervorbringen und unterstützen. Im Berichtszeitraum wurden keine Diskriminierungsfälle innerhalb der Unternehmen bekannt.



GRI-Standard	Angabe
GRI 2: Allgemeine Angaben	2-1: Organisationsprofil
	2-2: Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden
	2-3: Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle
	2-4: Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen
	2-6: Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen
	2-9: Führungsstruktur und Zusammensetzung
	2-23: Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen
	2-29: Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern
	2-30: Tarifverträge
GRI 3: Wesentliche Themen	3-1: Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen
	3-2: Liste der wesentlichen Themen
	3-3: Management von wesentlichen Themen
GRI 200: Ökonomische Standards	
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung	201-1: Wirtschaftliche Leistung – unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Werte
GRI 202: Marktpräsenz	
GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen	203-1: Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen
	203-2: Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen
GRI 204: Beschaffungspraktiken	205-1: Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiko geprüft wurden
GRI 205: Korruptionsbekämpfung	205-2: Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung
	205-3: Korruptionsbekämpfung – bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten	
GRI 207: Steuern	
GRI 300: Ökologische Standards	
GRI 301: Materialien	301-1: Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen
	301-2: Eingesetzte recycelte Stoffe
	301-3: Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien
GRI 302: Energie	302-1: Energieverbrauch innerhalb der Organisation
	302-2: Energieverbrauch außerhalb der Organisation
	302-3: Energieintensität
	302-4: Verringerung des Energieverbrauchs
	302-5: Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen

GRI-Standard	Angabe
GRI 303: Wasser und Abwasser	303-2: Wasser als gemeinsam genutzte Ressource
	303-2 Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung
	303-3: Wasserentnahme
	303-4: Wasserrückführung
	303-5: Wasserverbrauch
GRI 305: Emissionen	305-1: Direkte THG-Emissionen (Scope 1)
	305-2: Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)
GRI 306: Abfall	306-1: Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen
	306-2: Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen
	306-3: Von Entsorgung umgeleiteter Abfall
	306-5: Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall
GRI 400: Soziale Angaben	
GRI 401: Beschäftigung	401-1: Neu eingestellte und Angestelltenfluktuation
	401-2: Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern der teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden
	401-3: Elternzeit
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	403-1: Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
	403-2: Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen
	403-3: Arbeitsmedizinische Dienste
	403-4: Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
	403-5: Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
	403-6: Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter
	403-7: Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz
	403-8: Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind
	403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen
	403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen
GRI 404: Aus- und Weiterbildung	404-2: Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe
	404-3: Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit	405-1: Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten
GRI 406: Nichtdiskriminierung	406-1: Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen



Runden Group GmbH & Co. KG

Gewerbering 1 | 49439 Steinfeld

Tel.: +49 5492 5574-0

www.runden-group.eu

