



2021

CSR-Bericht

AUF DEM WEG ZU EINER
NACHHALTIGEN MOBILITÄT



“

*Unsere Mission:
einen sicheren
und qualitativen
Transport für alle zu
gewährleisten.*

Frank Schilling
CEO Bollig Mobility Group

INHALT

1. Die Verpflichtung unserer Geschäftsführung	02
2. Bolligs Navigation durch die Gesundheitskrise	03
3. Überblick über unseren Fortschritt und Schlüsselzahlen	04
4. Über diesen Bericht	05
5. Wie wir arbeiten	06
5.1. Unser Unternehmen	06
5.1.1 Unsere Aktivitäten	06
5.1.2 Unser Wertschöpfungsmodell	10
5.1.3 Unsere Unternehmungsführung und CSR-Management Team	12
5.1.4 Unsere Richtlinien	14
5.2. Unser CSR-Ansatz	16
5.2.1 Unser Rahmen für Nachhaltigkeit	16
5.2.2 Unsere CSR-Strategie	17
6. Wie wir Leistungen erbringen	18
6.1. Menschen	18
6.2. Planet	27
6.3. Wohlstand	36
6.4. Partnerschaften	38
7. Wie wir berichten	40
7.1. Unsere Methodik	40
7.2. GRI 2021 Inhaltsindex	44
7.3. Index der Ziele für eine nachhaltige Entwicklung	48
8. Fragebogen für unsere Leser & Stakeholder	50

1. DIE VERPFLICHTUNG UNSERER GESCHÄFTSFÜHRUNG



Als Personentransportunternehmen ist es unsere Aufgabe, die Menschen von einem Ort zum anderen zu transportieren. Ganz gleich der Person und ihrer Umstände, ob Schüler oder mit Mobilitätseinschränkungen

oder nicht, unsere Mission ist ihre sichere Beförderung. Die Qualität unseres Service ist unsere höchste Priorität.

Auch wenn das Jahr 2021 wieder von den Auswirkungen der COVID-19-Pandemie geprägt war, haben wir uns dennoch neue Ziele für 2021 gesetzt. Die Fortschritte können Sie in diesem Bericht erkunden. Unserer vorrangigen Themen, die wir anlässlich unserer 2020 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse ermittelt haben, werden erneut in diesem Bericht aufgegriffen und in den 4 folgenden Bereichen beleuchtet:

Zunächst unsere Verantwortung gegenüber den **Menschen**, welches unsere Verpflichtungen im Bereich verantwortungsvolles Management beinhaltet. Als Wirtschaftsakteur und Arbeitgeber sehen wir uns in der Verantwortung, in die Gesundheit, Sicherheit und Entwicklung unserer Mitarbeiter zu investieren, ihnen eine Work-Life-Balance zu ermöglichen und ein angenehmes Arbeitsumfeld zu schaffen. Gleichzeitig ist es unsere Aufgabe, die Sicherheit und Gesundheit unserer Fahrgäste sowie die Qualität unserer Services zu gewährleisten. Dafür setzen wir uns tagtäglich ein.

Der zweite Bereich umfasst unsere Verantwortung gegenüber unserem **Planeten**, d.h. unsere Umweltschritte, unseren Net-Zero-Kurs, unser Beitrag zur Energiewende sowie unsere Verpflichtungen für eine nachhaltige Produktion. Dafür richten wir uns nach den Vorgaben der Regierung, nach welchen ab 2025 jeder neue Bus im Großherzogtum

Luxemburg elektrisch angetrieben und bis 2030 die gesamte Busflotte aus Elektrobussen bestehen soll. Zusätzlich investieren wir in die Kompetenzerweiterung unserer Mitarbeiter, in die Werkstattausrüstung und in die Modernisierung unserer Fahrzeugflotte. Ein wichtiger Schritt stellt außerdem die Erstellung unserer ersten CO₂-Bilanz dar, damit wir die Auswirkungen unserer Aktivitäten in Bezug auf die Emissionen noch besser analysieren und so geeignete Maßnahmen zur Verbesserung ableiten können, um unseren Carbon Footprint zu minimieren.

Der dritte Bereich, **Wohlstand**, bezieht sich auf unseren Beitrag für die Gesellschaft. Mit unserem Mobilitäts- und Arbeitsangebot wollen wir die soziale Inklusion fördern, indem wir Menschen mit zum Beispiel einer (körperlichen) Behinderung die Möglichkeit bieten, bei uns eine Anstellung zu finden oder ihnen ihre Teilnahme am gesellschaftlichen Leben durch unser Angebot zu erleichtern.

Im letzten Bereich werden unsere **Partnerschaften** beleuchtet. Dieser umfasst unsere Anstrengungen für eine nachhaltige Beschaffung. Als regionales Unternehmen legen wir Wert auf eine verantwortungsbewusste, regionale Beschaffung, um unsere Verankerung in der Region zu stärken. Gleichzeitig engagieren wir uns als Unternehmen für das Gemeinwohl.

Unsere Werte Verantwortung, Offenheit und Respekt beeinflussen unser Handeln nach innen und nach außen und sind ein fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Im weiteren Verlauf des Berichtes erhalten Sie einen näheren Einblick.

Ich wünsche Ihnen eine angenehme Lektüre unseres Nachhaltigkeitsberichtes.

Mr Frank Schilling
CEO Bollig Mobility Group



2. BOLLIGS NAVIGATION DURCH DIE GESUNDHEITSKRISE

Die Gesundheit unserer Mitarbeiter und Fahrgäste war uns auch in diesem Jahr ein besonderes Anliegen. Aus diesem Grund haben wir strenge Hygiene-Maßnahmen ergriffen, um unsere Mitarbeiter und Kunden zu schützen, die in den Fahrzeugen, wie auch an den Standorten umgesetzt wurden.

Die COVID-19-Pandemie hat auch 2021 unser Dienstleistungsangebot geschwächt. Obwohl wir wirtschaftlich positiv auf das Jahr 2021 blicken können, hatten wir viele Herausforderungen zu bewältigen. Eine der größten Herausforderungen war die Weiterführung unseres Dienstleistungsangebots. Personaltechnisch hatten wir aufgrund von Ausfällen bedingt durch Infektionen und Quarantäneregeln Schwierigkeiten, die Aktivitäten wie gewohnt fortzuführen. Die örtlichen Auswirkungen an einigen Standorten waren teilweise so stark, dass aus diesem Grund einige Linien nicht bedient werden konnten.

In Bezug auf unsere Ziele, die wir uns für das Berichtsjahr 2021 gesetzt hatten, konnten wir die wenigsten bis zum Ende des Jahres erreichen. Der erhöhte Personalmangel führte letztendlich dazu,

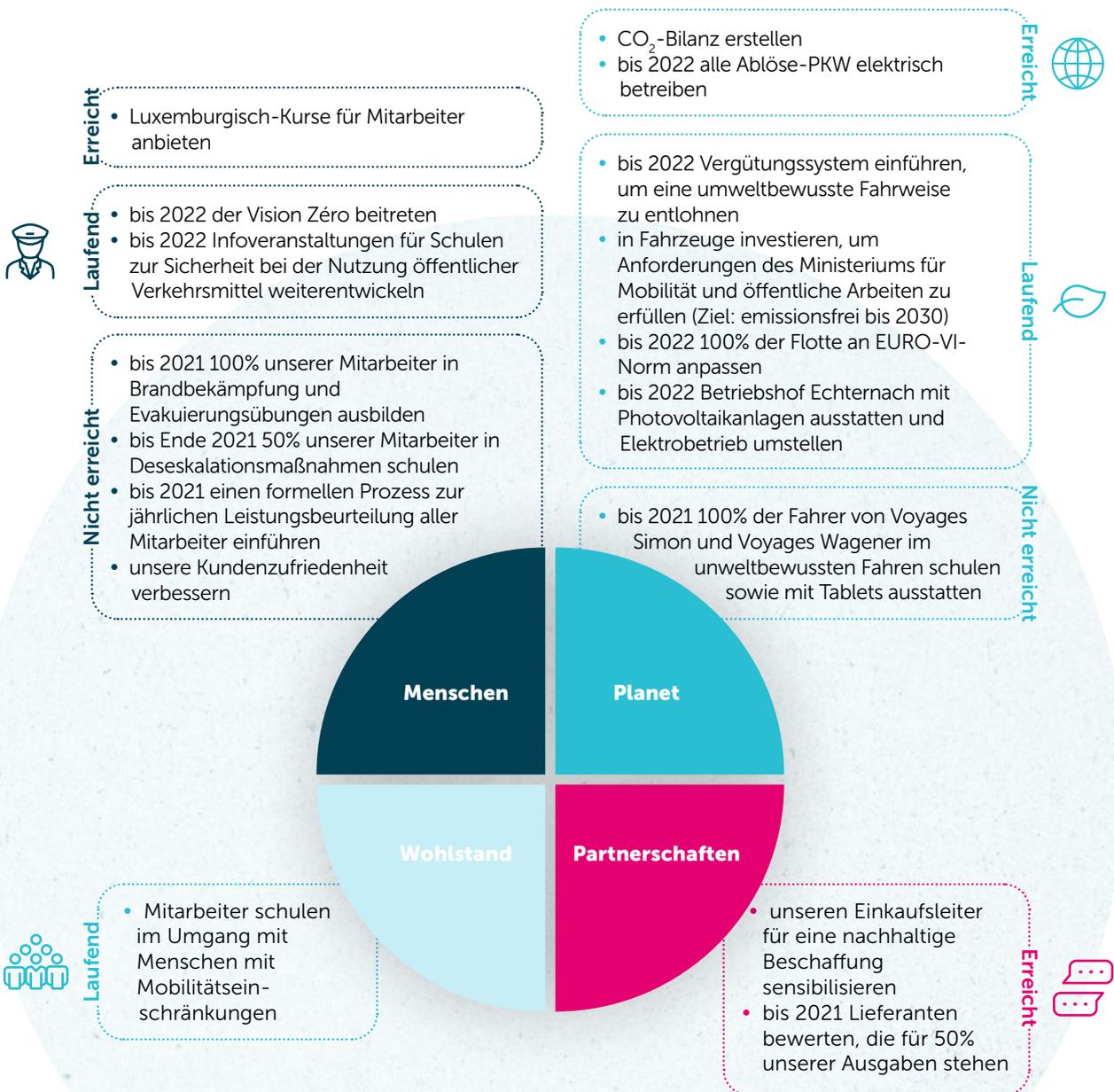
dass der Fokus bei der Aufrechterhaltung unserer Aktivitäten lag und mit den uns zur Verfügung gestellten Ressourcen die CSR-Maßnahmen hintenangestellt werden mussten. Eines unserer größten Ziele – die Schulung unserer Mitarbeiter in einer umweltbewussten Fahrweise – mussten wir, wie auch sämtliche andere Schulungen, verschieben. Viele unserer für gewöhnlich stattfindenden Projekte konnten nicht weitergeführt werden. Zum Beispiel mussten die Infoveranstaltungen für Schulen, die wir seit 2019 in Zusammenarbeit mit der luxemburgischen Polizei ins Leben gerufen hatten, corona- und personalbedingt ausfallen. 2022 sind jedoch neue Infoveranstaltungen für Schüler geplant. Ein Überblick über den Fortschritt unserer Ziele befindet sich auf der nächsten Seite, genauere Erklärungen werden im Laufe des Berichts aufgeführt.

Wie auch 2020 stellt das Jahr 2021 in Bezug auf unsere CSR-Aktivitäten aufgrund der COVID-19 Pandemie kein repräsentatives Jahr dar. Ein Vergleich mit den vorherigen Jahren stellt sich als schwierig heraus und sollte daher im Hinblick auf die Pandemielage anders bewertet werden.

3. ÜBERBLICK ÜBER UNSEREN FORTSCHRITT UND SCHLÜSSELZAHLEN

Wie im letzten Kapitel erklärt, konnten wir einige unserer Ziele für 2021 nicht erreichen. Hier erhalten Sie einen Überblick über unseren Fortschritt im Jahr 2021. Die Ziele, die wir

bis Ende 2021 nicht erreichen konnten, bleiben dennoch relevant für uns und werden in den nächsten Jahren umgesetzt werden, wie zum Beispiel die Schulungen in der umweltfreundlichen Fahrweise.



4. ÜBER DIESEN BERICHT

Der Bericht 2021 von Bollig Mobility Group (BMG) stellt die 4. Veröffentlichung unserer Ergebnisse und Leistung für eine nachhaltige Entwicklung dar. Bollig Mobility Group hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards 2021 für den Zeitraum vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2021 berichtet. Der vorliegende Bericht ist GRI-geprüft. Er umfasst Daten der drei Unternehmen Bollig Voyages S.A., Voyages Simon S.A., Voyages

Wagener S.A. sowie der Immobilien-GmbH Bollig Participations Sàrl. Seit 2012 wurde das Busunternehmen Voyages Wagener nach und nach übernommen. 2021 ist das erste Jahr, in dem Voyages Wagener S.A. zu 100% zu Bollig Voyages gehört. Seit Ende 2018 gehört Voyages Simon S.A. ebenfalls zu Bollig. 2020 wurde die Unternehmensgruppe Bollig Mobility Group gegründet, um alle Entitäten unter einem juristischen Dach zu vereinen.



Anders als in der Finanzberichterstattung, sind in diesem Bericht zum einen das 2019 neu gegründete Unternehmen Tempus Mobil GmbH, welches die Präsenz der Bollig Mobility Group im öffentlichen Verkehr auf dem deutschen Markt darstellt, und zum anderen die Reisebüros Bollig Tours nicht mit integriert.

Für das Jahr 2021 haben wir auch erstmalig eine CO₂-Bilanz erstellt. Dafür haben wir die Dienste der Beratungsfirma Waves Sàrl. in Anspruch genommen. Externe Unterstützung erhielten wir weiterhin von der Beratungsfirma für nachhaltige Entwicklung „Forethix“, GRI-zertifizierter Schulungspartner.

Der Bericht 2021 umfasst Daten aus dem Zeitraum von 1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2021 und stimmt mit dem Berichtszeitraum für die Finanzberichterstattung überein. Anders als in den Jahren zuvor, veröffentlichen wir unsere Nachhaltigkeitsergebnisse nun jährlich für ein Kalenderjahr und nicht mehr alle zwei Jahre.

Sie können unsere veröffentlichten Berichte auch online über folgende Website abrufen: **Über unsere Mobilitätsgruppe - Bollig Mobility Group (bollig-mobility.lu)**

<https://bollig-mobility.lu/>

Haben Sie zusätzliche Fragen, Anregungen oder Feedback bezüglich unseres Nachhaltigkeitsberichtes oder -strategie? Dann wenden Sie sich mit Ihrem Anliegen bitte an folgende E-Mail-Adresse:

sustainability@bollig.lu

GRI 2-1, GRI 2-6, GRI 2-7, GRI 2-10

5. WIE WIR ARBEITEN

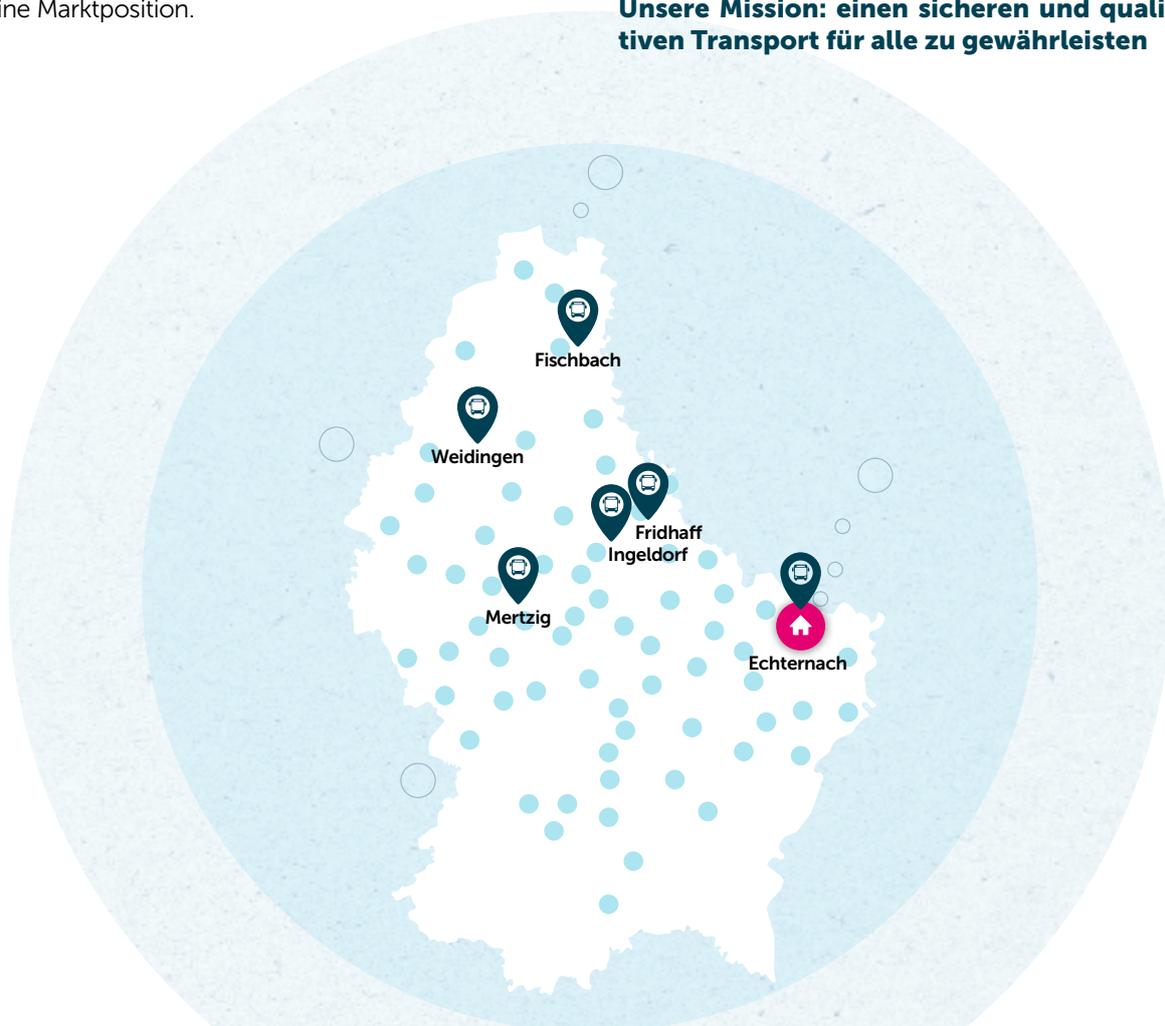
5.1 UNSER UNTERNEHMEN

5.1.1 Unsere Aktivitäten

1946 wurde das familiengeführte Unternehmen von Charles Zimmer und Pierre Bollig gegründet. 2005 wurde die Aktivität Bus, Minibus und Reisebüro in eine Aktiengesellschaft (Société Anonyme, S.A.) umgewandelt und die Aktivität der Vermietung von Immobilien in eine GmbH (Société à responsabilité limitée, Sàrl.). Aktionäre sind noch immer ausschließlich die Familie Schilling-Bollig. Mit der Übernahme der Busunternehmen Voyages Wagener im Jahr 2012 und Voyages Simon im Jahr 2018 erweiterte Bollig Voyages sein Bedienungsgebiet im Westen und Norden von Luxemburg aus und stärkt somit seine Marktposition.

Als wichtiger Wirtschaftsakteur des Ostens im Großherzogtum Luxemburg und Arbeitgeber von 429 Mitarbeitern (Stand 31. Dezember) unterschiedlicher Herkunft drehen sich unsere Aktivitäten vor allem um den öffentlichen Transport, den Transport von Schülern und den Transport von Menschen mit besonderen Bedürfnissen. Mit dem Service „Adapto“ bieten wir Menschen mit eingeschränkter Mobilität die Möglichkeit am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen. Außerdem betreibt die Gruppe zwei Reiseagenturen unter dem Namen Bollig Tours.

Unsere Mission: einen sicheren und qualitativen Transport für alle zu gewährleisten



Entscheidungszentrum



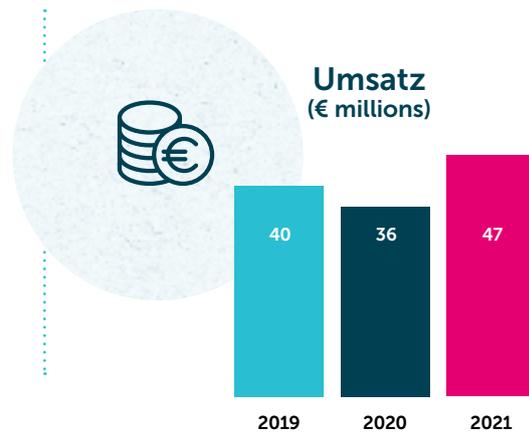
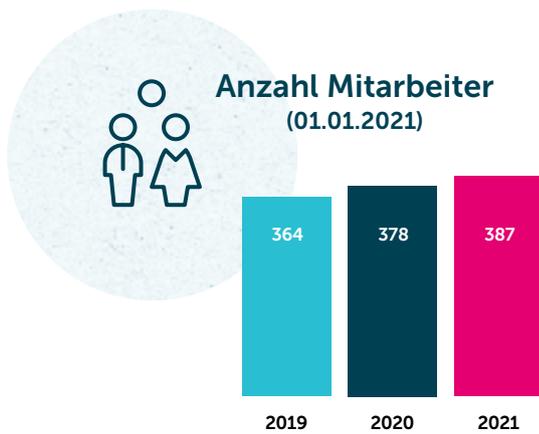
Standorte (Depots)

Angefahrene Gemeinden

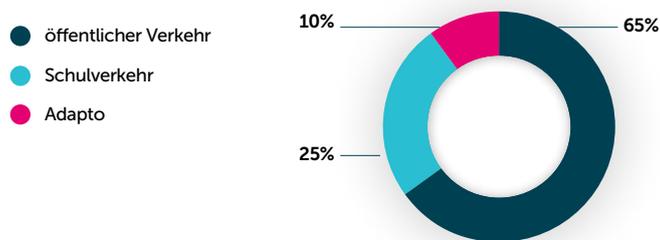
Im Ausland angefahrene Gemeinden

GRI 2-7, GRI 2-8, GRI 401-1

	2019	2020	2021
Anzahl der Mitarbeiter (Stand Januar 2021)	364	378	387
Männer	298	306	316
Frauen	67	72	71
Umsatz (in Mio. €)	40	36	47



Anteil der Aktivitäten am Umsatz



280
Fahrzeuge insgesamt

davon **8** Elektrobusse

Gesamtanzahl der Festangestellten

429

Gesamtanzahl der Vollzeitbeschäftigten

288 51 **GESAMT: 339**

Gesamtanzahl der Teilzeitbeschäftigten

64 26 **GESAMT: 90**

(Stand: 31.Dezember 2021)

Alle Arbeitnehmer sind Angestellte der Gruppe.

Als verantwortungsbewusster Wirtschaftsakteur und Arbeitgeber gehen wir neben unseren Verhaltenskodexen folgende Verpflichtungen in Form von Labels, Initiativen, Normen und Mitgliedschaften ein:



ESR: Seit Oktober 2017 ist Bollig Voyages mit dem Label ESR „Entreprise Socialement Responsable“ von INDR (Nationale Institut für nachhaltige Entwicklung und soziale Verantwortung von Unternehmen) ausgestattet. Als zentraler Akteur für CSR in Luxemburg fördert es CSR auf institutioneller Ebene und unterstützt Unternehmen mit einem breiten Angebotsspektrum (durch Schulungen, Vorträge, etc.). Seit Oktober 2020 verfügt die Bollig Mobility Group in seiner öffentlichen Transport-Sparte über das Label.



RE: Seit 2021 haben wir zusätzlich das RE Label (Responsability Europe) erhalten. Das Label versteht sich als ein „Dachlabel“, welches die hohe Qualität bestehender nationaler CSR-Label (wie dem ESR-Label) bescheinigt und ihnen internationale Anerkennung verleiht.



ProRSE: Seit 2020 sitzt unsere CSR-Koordinatorin im Verwaltungsrat von ProRSE, ein Verein, der Fachleute für CSR in Luxemburg zusammenbringt. Während die Bollig Mobility Group seine CSR-Strategie und Praktiken teilt, profitiert die Gruppe gleichzeitig vom Erfahrungsaustausch zwischen den Mitgliedern der Organisation.



IMS: Seit 2020 ist die Bollig Mobility Group Mitglied des IMS-Netzwerkes (Inspiring More Sustainability), welches Unternehmen aus ganz Luxemburg zusammenbringt, die sich zum Thema Nachhaltigkeit/CSR austauschen wollen.



GRI 2-28



InfoGreen ist eine Online-Fachzeitschrift, die sich den Herausforderungen einer nachhaltigen Entwicklung für Luxemburg und seiner Nachbarländer verschrieben hat. InfoGreen veröffentlicht täglich diverse Artikel, Interviews, Stellenanzeigen sowie Pressemitteilungen rund um das Thema Nachhaltigkeit und seine Partner. Die Bollig Mobility Group profitiert als Partner von einer erhöhten Sichtbarkeit auf der Webseite und einem Profil, welches von allen Nutzern eingesehen werden kann.



Strom bewegt – Elektresch an d'Zukunft: "Strom bewegt" ist eine Initiative der Ministerien für Energie und Raumentwicklung, für Mobilität und öffentliche Arbeiten, und für Umwelt, Klima und nachhaltige Entwicklung. 2021 erhielten die Entitäten Bollig Voyages und Voyages Simon das Label und sind seither Teil dieser Initiative, deren Ziel die Förderung der Elektromobilität in Luxemburg ist.



FLEAA: Die Bollig Mobility Group ist Teil der FLEAA („Fédération Luxembourgeoise des Exploitants d'Autobus et d'Autocars“), einem Berufsverband, der die privatwirtschaftlichen Personentransportunternehmen in Luxemburg umfasst und sich für die aktive Förderung des öffentlichen Personenverkehrs einsetzt.



SDK: Seit 2004 verfügt die Bollig Mobility Group über das Zertifikat SuperDrecksKéscht, welches Unternehmen mit einem umweltverträglichen Abfallmanagement auszeichnen. Das Label verfügt über die Norm ISO 14024:2000.



GRI 2-6

5.1.2 Unser Wertschöpfungsmodell

Input



Finanziell

- 7,3 Mio. € EBITDA
- 5,8 Mio. € Nettoverschuldung
- 3,1 Mio. € Free cash Flow
- 47 Mio. € Umsatz



Menschlich

- 387 Mitarbeiter
- 335 Fahrer



Intellektuell

- 738.853 € an Investitionen in Infrastruktur für die Energiewende



Betrieblich

- 280 Fahrzeuge
- 8 Elektrobusse
- 6 Shuttelfahrzeuge 100% elektrisch
- 6 Standorte



Ökologisch

- 0,43 m³ verbrauchtes Wasser pro Buswäsche



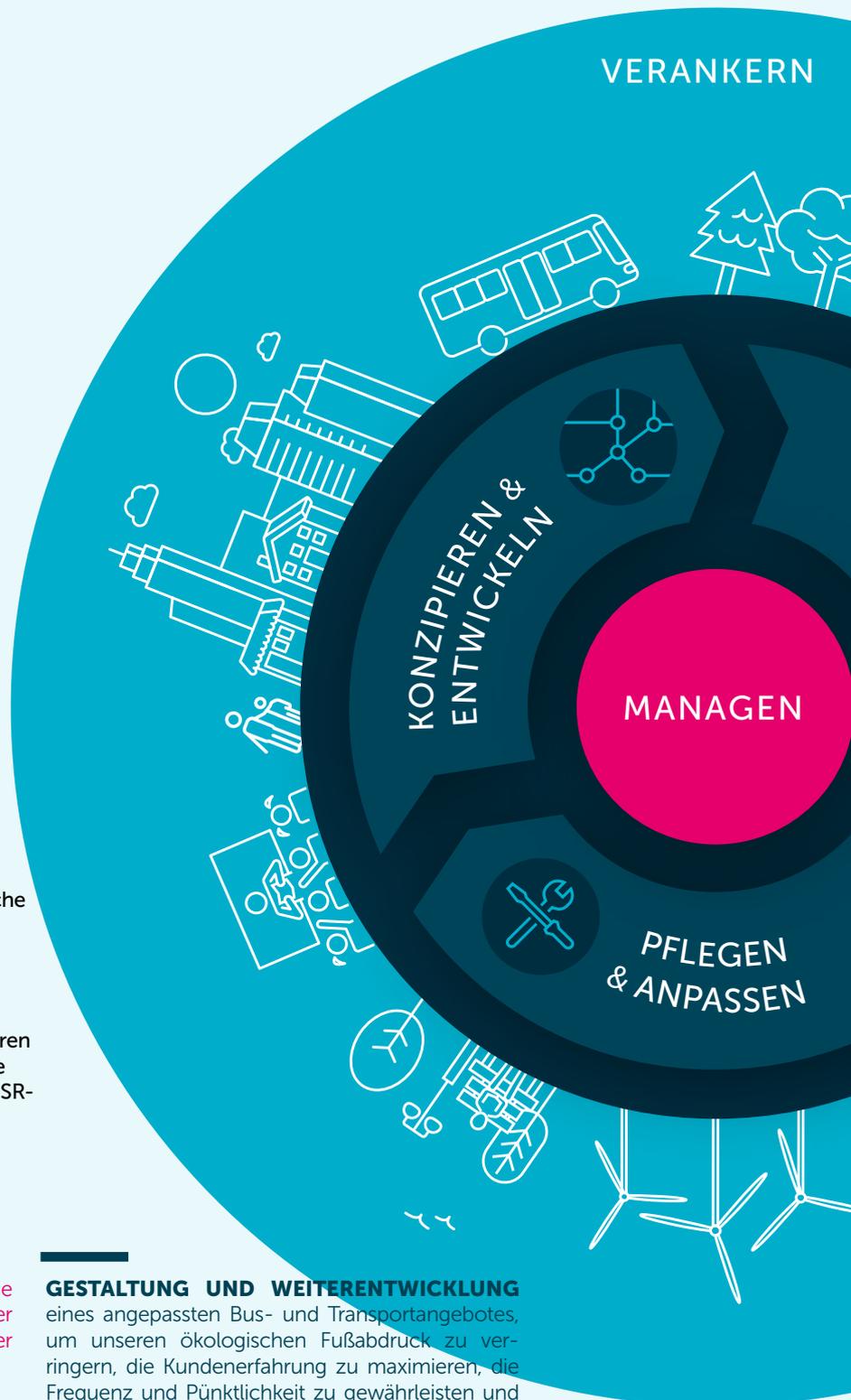
Sozial

- 5 Stakeholder-Gruppen befragt, zur besseren Ermittlung der CSR-Prioritäten der Gruppe
- 2 Mitgliedschaften bei luxemburgischen CSR-Vereinigungen

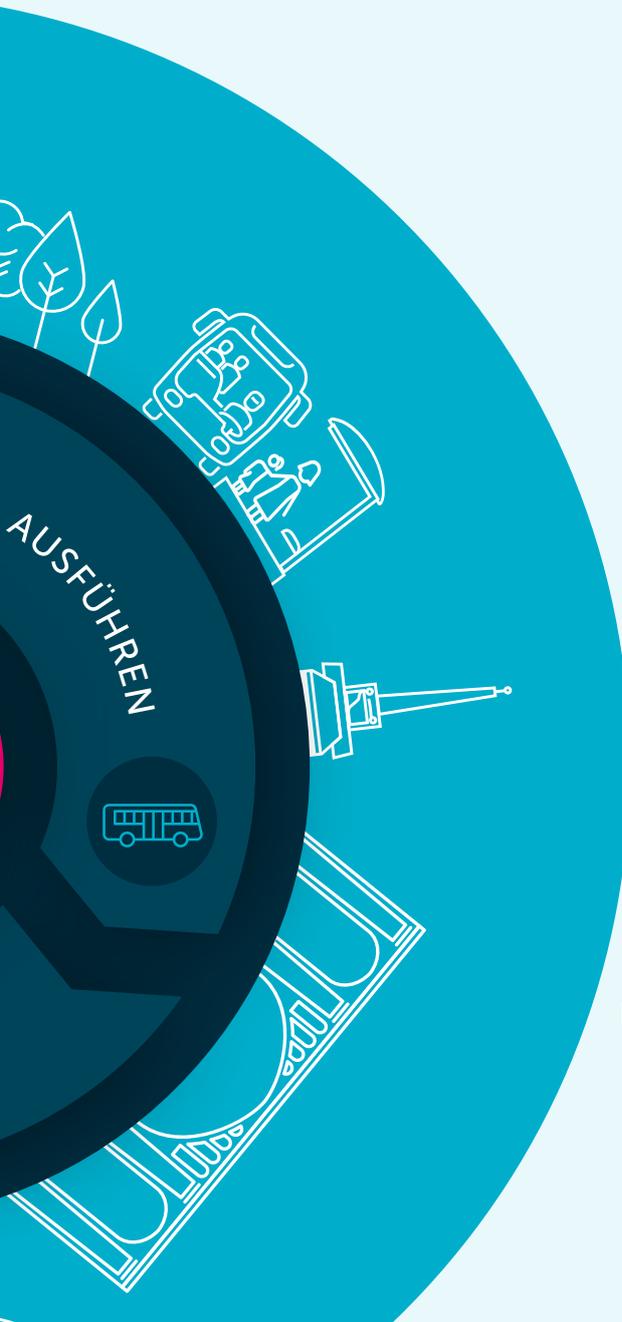
MANAGEMENT aller unserer Aktivitäten, die die Produktion unterstützen, des Personals, der finanziellen Aktivitäten und des Einkaufs über Risiken bis hin zu Corporate Governance.

GESTALTUNG UND WEITERENTWICKLUNG eines angepassten Bus- und Transportangebotes, um unseren ökologischen Fußabdruck zu verringern, die Kundenerfahrung zu maximieren, die Frequenz und Pünktlichkeit zu gewährleisten und um auf die Nachfrage nach einem angepassten Transport zu antworten.

Business model



Output



- 16% EBITDA-Marge
- +31 % mehr Einnahmen als 2020



- 16,4 Mio. € für Gehälter und Sozialleistungen
- 27% Fluktuationsrate
- 100% Festanstellungen
- 15,5 Stunden Schulungen im Durchschnitt (16,9 Stunden pro Fahrer)



- 79 angefahrne Gemeinden
- 52% der Fahrgäste schätzen die Pünktlichkeit unserer Busse
- 72% der Fahrgäste bewerten den Zustand der Busse als gut bis hervorragend
- 66% der Fahrgäste bewerten den Fahrstil als gut bis sicher
- 58% schätzen das Verhalten der Fahrer als gut bis hervorragend ein (Höflichkeit, usw.)



- 98% lokale Beschaffung (Grande Région)
- 50% unserer Ausgaben belaufen sich auf Lieferanten, die unseren Lieferantenkodex unterschrieben haben



- 0,69 kg CO₂/km
- 0,28 Liter Diesel/gefahrenem km
- 92% von Unternehmen produziertes Wasser (Gewinnung und Nutzung von Regenwasser, Abwasseraufbereitung)
- 91 % der Busse erfüllen die EURO VI-Norm



- 33.621€ an Spenden & Sponsoring, +189% im Vergleich zu 2020
- 1 Mio. € an gezahlten Steuern
- 18 Einstellungen von Frauen, die wieder in den Beruf einsteigen wollen oder arbeitssuchend waren
- 22 neue Fahrer ausgebildet, um ihnen eine Anstellung zu ermöglichen
- 24 Mitarbeiter mit Behinderung und in Wiedereingliederung

8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH



4 QUALITY EDUCATION



12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION



11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES



17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS



AUSFÜHRUNG des geplanten Dienstleistungsangebotes für Bus- und angepasste Transportnetze, indem sie auf Spitzenleistung in der Mobilität abzielen; vor allem durch eine umweltbewusste Fahrweise, die Sicherheit unserer Fahrgäste und die der anderen Verkehrsteilnehmer.

INSTANDHALTUNG UND ANPASSUNG unserer notwendigen Installationen, Ausrüstung und Fahrzeuge, damit die Kontinuität unserer Dienstleistung gewährleistet und unser ökologischer Einfluss unserer Aktivitäten verringert werden kann.

VERANKERUNG unserer Gruppe in der Region, indem wir zur wirtschaftlichen, sozialen und gesellschaftlichen Entwicklung unserer Umwelt und lokalen Gemeinschaften beitragen.

5.1.3 Unsere Unternehmensführung und CSR-Management Team

Die Führung des Familienunternehmens leitet Frank Schilling seit 1998 in der 3. Generation. Als Geschäftsführer bestätigt er die Strategie und vermittelt die Werte der Gruppe. Er pflegt den Kontakt zu unseren Vertragspartnern und entscheidet über notwendige Investitionen in die Flotte, in wichtige Ausrüstung und Immobilienvorhaben, die mit den Aktivitäten der Gruppe zusammenhängen. Um die gesteckten Ziele zu erreichen, wird er von seinem kompetenten Management-Team bestehend aus einem Chief Operation Officer (COO), einer Controllerin/CSR-Verantwortlichen, einem Chief Technical Officer (CTO) und dem Betriebsleiter von Voyages Simon, welcher zusätzliche Kompetenzen im Bereich Personal mit sich bringt, unterstützt.

Das Management-Team kommt wöchentlich zusammen und bespricht und trifft während dieser Meetings wichtige operationelle Entscheidungen. Kritische Anliegen und Probleme werden in diesem Meeting angesprochen. Die Kontrolle der Gruppe erfolgt extern durch eine Treuhand und durch Wirtschaftsprüfer. Dass es zu Interessenskonflikten kommen kann, ist uns bewusst. Aus diesem Grund arbeitet unser Management-Team eng miteinander zusammen und keine wichtigen Entscheidungen werden ohne Einverständnis gefällt.

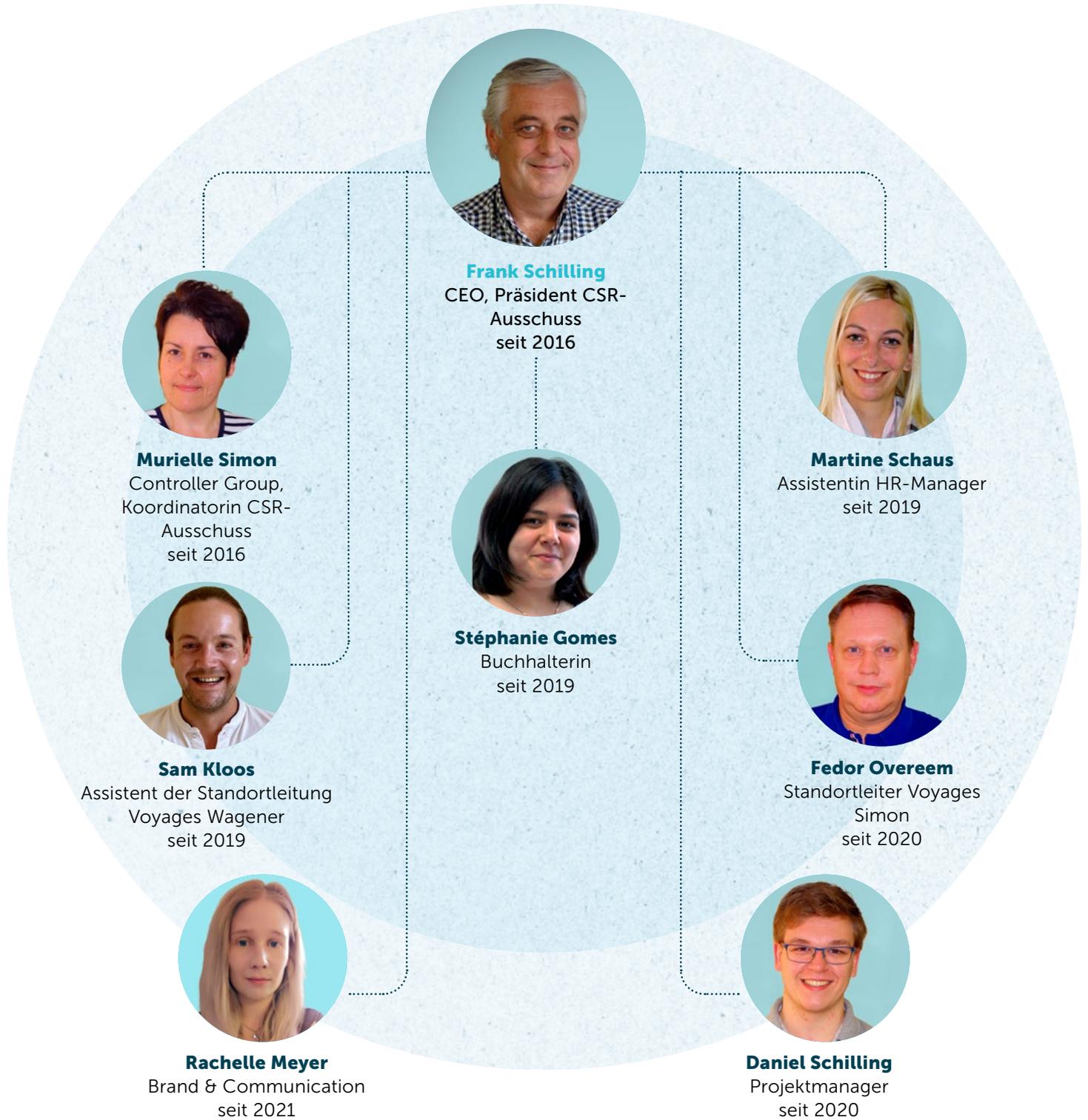
Um die Beaufsichtigung der Auswirkungen von der Bollig Mobility Group auf die Wirtschaft, die Umwelt und die Menschen zu optimieren, arbeitet die Unternehmensführung mit dem CSR-Ausschuss zusammen, der sich seit seiner Gründung im Jahr 2016 kontinuierlich vergrößert. Es finden regelmäßige Meetings statt, in denen neue Ziele und Maßnahmen im Bereich der CSR definiert und besprochen werden. Unterstützt wird der Ausschuss dabei intern von verschiedenen Interessensgruppen, die zur Entwicklung von CSR-Programmen und -Aktivitäten beitragen.

Die im Nachhaltigkeitsbericht enthaltenen Informationen werden von der CSR-Verantwortlichen geprüft. Sie und ein weiteres Mitglied des CSR-Ausschusses sind Mitglieder im Verein ProRSE und nehmen regelmäßig an Veranstaltungen rund um das Thema CSR teil. Als mittelständiges Familienunternehmen führen wir keine Bewertungen der Leistungen unserer Unternehmensführung in Bezug auf die Überwachung des Managements der Auswirkungen des Unternehmens auf die Wirtschaft, die Umwelt und die Menschen durch.

Was die Vergütung der Unternehmensführung betrifft, wird diese alle ein bis drei Jahre neu bewertet. Außerdem basiert unsere Vergütungspolitik auf einer Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau. Die Jahresgesamtvergütungsquote in 2021 liegt bei 8,35.



Organigramm CSR-Ausschuss



Seit 2016 arbeitet die Bollig Mobility Group zudem mit Forethix zusammen, einem Beratungsunternehmen für nachhaltige Entwicklung. Forethix ist GRI-zertifizierter Schulungspartner.

5.1.4 Unsere Richtlinien

Als fundamentale Leitlinien achtet die Bollig Mobility Group auf die Einhaltung der von den Vereinten Nationen 1948 verfassten Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (AEMR). Dabei verpflichtet die Gruppe sich keine Folter, keine Gewalt, keine Zwangs- und Kinderarbeit und keine Sklaverei innerhalb der Unternehmensgruppe sowie durch ihre Geschäftsbeziehungen zuzulassen. Die Achtung der AEMR weiten wir außerdem auf unsere Lieferanten in Form unserer Charta für Lieferanten aus. Diese bringt, neben der Einhaltung der Menschenrechte, Verpflichtungen in den Bereichen Umwelt, ethisches Verhalten, Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit, sowie Qualität und Produktsicherheit mit sich.

Neben unseren bereits bestehenden internen Verhaltensregeln für das Fahrpersonal wie auch für das Werkstattpersonal, ist ein Verhaltenskodex für alle Mitarbeiter für 2022 geplant. Darüber werden wir in unserem nächsten Bericht berichten.

2021 lagen keine wesentlichen Verstöße gegen Gesetze und Vorschriften vor und es wurden auch keine Geldbußen gezahlt.

Unsere festgelegten Werte bestimmen unser alltägliches Handeln sowie unsere strategische Ausrichtung für die Zukunft. Diese drei Grundprinzipien legen fest, wie wir als Unternehmen an die Themen Arbeit, zwischenmenschliche Zusammenarbeit und Wohlbefinden der Mitarbeiter herangehen - alles unter dem Aspekt der Nachhaltigkeit:



Verantwortung: Verantwortungsvoll Denken und Handeln

Das zentrale Element unserer Aktivitäten und Unternehmensphilosophie ist die verantwortungsbewusste und konsequente Ausrichtung an unseren Kunden, welche wir seit Jahrzehnten sicher und komfortabel zur Arbeit, in die Schule und in den Urlaub bringen.

Als Wirtschaftsakteur sind wir uns unserer Rolle in der Gesellschaft bewusst und übernehmen Verantwortung für unser Handeln. Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter sowie der Fahrgäste stehen für uns an oberster Stelle. Nachhaltiges Handeln und Denken berücksichtigen wir in all unseren Unternehmensprozessen. Wir wollen als Vorreiter Veränderungen bewirken und einen regionalen Mehrwert schaffen. Dass dies Zeit braucht, ist uns bewusst. Deshalb setzen wir auf eine langfristige und zukunftsorientierte Unternehmensstrategie.

GRI 2-23, 2-24



Offenheit: Offen für neue Wege

Bei Bollig Mobility Group ist es uns wichtig, in den ständigen Dialog mit allen Beteiligten zu treten und ein offenes Ohr für Jeden zu haben. Wir fördern eine offene, positive und multikulturelle Unternehmenskultur, die Diversität lebt und Diskriminierung aller Art verurteilt. Bei uns stehen die Kompetenzen und die Motivation der Mitarbeiter an oberster Stelle. Wir schätzen das Engagement und die Proaktivität unserer Mitarbeiter, mit denen wir unsere Zukunft aktiv gestalten wollen. Ehrliches und respektvolles Feedback ist uns daher besonders wichtig. Im Gegenzug setzen wir alles daran, unseren Mitarbeitern eine Work-Life-Balance zu ermöglichen.

In Sachen Technologie und Innovation sind wir für neue Wege und Lösungen bereit und testen regelmäßig neue Systeme und Fahrzeuge. Nur so können wir unseren Fahrgästen einen noch besseren Service und Komfort bieten.



Respekt: Das Miteinander wertschätzen

Unsere Mitarbeiter sind unsere wertvollste Ressource. Deshalb legen wir großen Wert auf das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter, die neben einer Festanstellung viele weitere Vorteile genießen können. Ein zentraler Wert unserer Unternehmenskultur ist gegenseitiger Respekt, Solidarität und ein starkes Gemeinschaftsgefühl. Wir glauben, dass ein respektvolles und wertschätzendes Miteinander ein Schlüssel zur Motivation und Mitarbeiterzufriedenheit und somit zum Unternehmenserfolg ist. Das gilt genauso für den Umgang mit den Kollegen, Fahrgästen, Lieferanten sowie mit anderen Interessensgruppen.

Des Weiteren sensibilisieren wir unsere Mitarbeiter regelmäßig dafür, ressourcenschonend und sorgsam mit dem zur Verfügung stehenden Material und mit der Umwelt umzugehen. Nur so können wir gemeinsam einen aktiven Beitrag zum Umweltschutz und zu einer nachhaltigen Zukunft leisten.

5.2 UNSER CSR-ANSATZ

5.2.1 Unser Rahmen für Nachhaltigkeit

Durch seine attraktive geografische Lage und dem Angebot an Arbeitsplätzen kommen täglich mehrere Tausend Arbeitnehmer aus Frankreich, Deutschland und Belgien über die Grenze nach Luxemburg. 69% aller Wege werden im Großherzogtum mit dem Auto zurückgelegt. Die Auswirkungen durch den vermehrten Verkehr sind gravierend. Luxemburg ist das zweit motorisierte Land der Welt. Immer mehr Staus entstehen. Problematisch zu sehen ist auch die Personenanzahl pro Fahrzeug. 1,16 Luxemburger fahren mit einem Fahrzeug (1,22 bei Pendlern). Bei solchen Zahlen ist es nicht verwunderlich, dass heutzutage 2/3 der Treibhausgasemissionen im Großherzogtum Luxemburg auf den Transportsektor entfallen. Die größte Herausforderung ist es, die Emissionen zu verringern und eine nachhaltige Mobilität zu etablieren. Dafür setzt das Land auf ein breites Spektrum an Maßnahmen: den Ausbau der Elektromobilität, die Förderung des öffentlichen Verkehrs und der aktiven Mobilitätsangebote sowie die Einführung einer Kraftstoffsteuer. Diese Maßnahmen wurden unter anderem 2021 in dem 3. Nationalen Plan für eine nachhaltige Entwicklung veröffentlicht und es wurden dementsprechend Ziele für eine nachhaltige Mobilität aufgestellt, um den Herausforderungen entgegenzuwirken, und somit einen Teil zum Erreichen der 17 Ziele für eine nachhaltige Entwicklung

beizutragen. Bis 2030 sollen 49% der Fahrzeuge elektrisch oder Plug-In-Hybrid sein, bis 2050 soll es nur noch emissionsfreie Fahrzeuge geben. Dem öffentlichen Personenverkehr wird ein besonderer Stellenwert zugeschrieben: bis 2025 sollen 22% der Wege zwischen Haus und Arbeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln zurückgelegt werden.

Mit der „Nationale Strategie für eine Nachhaltige Mobilität Modu 2.0“ von 2018 werden alle Akteure (Staat, Kommunen, Arbeitgeber und Bevölkerung) miteingeschlossen und aktiviert, ihren Teil beizutragen. Der Staat legt hierbei seinen Fokus auf die Investitionen in die Infrastruktur für den öffentlichen Verkehr und in die Elektromobilität. Das Netz der RGTR (réseau des bus régionaux) hat sich zum Ziel gesetzt, dass die gesamte Flotte bis 2030 emissionsfrei sein soll.

Als Lieferant von RGTR muss die Bollig Mobility Group die Anforderungen an die Flotte erfüllen, die im Lastenheft festgeschrieben sind. Der Staat sowie das RGTR-Netz geben uns den Rahmen vor, in dem wir uns bewegen müssen. Unsere Strategie in Bezug auf die Flotte, sowie jegliche Investitionen in eine nachhaltige Mobilität sind an den Vorgaben der Regierung und der Nationalen Strategie für eine Nachhaltige Mobilität Modu 2.0 ausgerichtet.



5.2.2 Unsere CSR-Strategie

Im Anschluss an die im Jahr 2020 neu bewertete Wesentlichkeitsanalyse haben wir 8 vorrangige Themen beibehalten. Sie werden in drei Verantwortungsbereichen zusammengefasst:



VERWALTUNG

Verantwortung im Zusammenhang mit unserer Verpflichtung zu einem verantwortungsvollen und ethischen Management unserer Organisation



AUFGABE

Verantwortung im Zusammenhang mit unseren Aufgaben im Personenverkehr in jeder Phase der Leistungserbringung



VERANKERUNG IN DER BEVÖLKERUNG

Verantwortung, um unsere positiven Auswirkungen auf unsere lokalen Gemeinschaften und unser Gebiet zu vervielfachen

Unsere vorrangigen Themen, die wir in diesem Bericht wieder näher beleuchten wollen:



Für weitere Informationen zu unserer Vorgehensweise bei der Ermittlung und Priorisierung der Themen verweisen wir auf die Erläuterung der Methodik des Berichts auf den Seiten 40 bis 43.

GRI 3-3, GRI 403-1, GRI 403-2, GRI 403-4, GRI 403-5, GRI 403-8

6. WIE WIR LEISTUNGEN ERBRINGEN

6.1 Menschen

6.1.1 Förderung der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz



Das zentrale Element unserer Tätigkeit ist die Gewährleistung der Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter. Jede Entität verfügt über einen Sicherheitsbeauftragten. Dieser ist Mitarbeiter des Unternehmens und wird für seine Tätigkeiten als Sicherheitsbeauftragter von seinen eigentlichen Tätigkeiten freigestellt. Alle Mitarbeiter aller Standorte sind durch ein Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit abgedeckt.

2020 hat Bollig Voyages der SSTL („Santé et Sécurité au Travail Luxembourg») den Auftrag des Audits gegeben. Dabei wurde bei einer Betriebsführung und Treffen mit dem Sicherheitsbeauftragten die Gefahren am Arbeitsplatz identifiziert und Risiken bewertet. Die zu verbesserten Maßnahmen wurden bis spätestens Mitte 2020 umgesetzt und deren Einhaltung wird in regelmäßigen Abständen von unserem Sicherheitsbeauftragten kontrolliert. Bei der Feststellung von Mängeln und Gefahren wird dies generell unverzüglich dem Sicherheitsbeauftragten mitgeteilt, der dann der Direktion berichtet. Daraufhin werden dementsprechend Maßnahmen zur Beseitigung der Risiken und Mängel ergriffen.

Das Fahrpersonal unterliegt insbesondere den Vorschriften zur Verkehrssicherheit aber auch den internen Sicherheitsvorschriften. Jeder Fahrer muss vor Fahrtantritt spezielle Vorschriften einhalten und durch eine Abfahrtskontrolle den Zustand des Fahrzeuges überprüfen, um die Sicherheit von sich selbst und unserer Fahrgäste gewährleisten zu können. Die Umsetzung

erfolgt mittlerweile digital über eine App, mit welcher das Fahrpersonal bei der Abfahrtskontrolle unterstützt wird. Dafür wurden bereits 100% der Mitarbeiter von Bollig Voyages mit einem Tablet ausgestattet und in der Benutzung ausgebildet. Aufgrund von technischen Problemen musste die Umsetzung für 2021 bei Voyages Simon und Voyages Wagener verschoben werden.

Des Weiteren muss jeder Fahrer an Erste-Hilfe-Kursen, Schulungen zum Brandschutz und Evakuierungsübungen teilnehmen, die von der Feuerwehr durchgeführt werden. Bei Einstellung wird das Fahrpersonal mit den Sicherheits- und Betriebsanweisungen vertraut gemacht und einer Betriebsführung durch den Sicherheitsbeauftragten unterzogen. Das Fahrpersonal muss zusätzlich die internen Sicherheitshinweise unterschreiben. Jeder neue Werkstattmitarbeiter wird vom Werkstattleiter zu den Sicherheitshinweisen und Schutzmaßnahmen unterrichtet und über mögliche Gefahren aufgeklärt. Die Einführungen finden in den Arbeitszeiten statt und sind für jeden Mitarbeiter verpflichtend. Die Schulungen finden je nach Bedarf auf Deutsch, Französisch oder Luxemburgisch statt. Das Werkstattpersonal erhält außerdem spezielle Arbeitskleidung (Sicherheitsschuhe, Schutzhandschuhe, -brille und -helm), um sicher die Tätigkeiten auszuführen. Jede Werkstatt ist mit gewissen Sicherheitsvorkehrungen ausgestattet wie Feuerlöscher, Evakuierungsplänen, sowie ein Bereich für die Versorgung von Verletzungen. Die Werkstatt in Echternach verfügt außerdem über Defibrillatoren.

GRI 3-3, GRI 403-2, 403-3, 403-6, 403-7, 403-9

Um die Gesundheit unsere Mitarbeiter am Arbeitsplatz zu fördern, bietet Bollig verschiedene Angebote an, indem Bollig zu 50% die Mitgliedschaft für das Fitnessstudio übernimmt. Auch Gesunde Ernährung trägt zur Gesundheit unserer Mitarbeiter bei. Dafür leistet Bollig seinen Beitrag, indem wir unseren Mitarbeitern einen Obstkorb mit kostenlosem Obst zur Verfügung stellen. Die Snackautomaten, die für das Fahrpersonal zur Verfügung stehen, wurden mit gesünderen Snacks gefüllt. Den Mitarbeitern in der Verwaltung stehen außerdem höhenverstellbare Schreibtische zur Verfügung, um Rückenerkrankungen vorzubeugen. Bollig sensibilisiert seine Mitarbeiter für verschiedene Gefahren/Risiken wie zum Beispiel Übergewicht, Sucht (Zigaretten, Alkohol, Drogen), Rückenprobleme, in dem es Informationsmaterial zur Verfügung stellt.

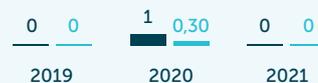
Außerdem stellt Bollig fest, dass es an Toiletten für das Fahrpersonal an den Busendstationen mangelt. Aktuell kümmert sich Bollig deshalb um eine Bestandsaufnahme, an welchen Endstationen sich Toiletten befinden, und wo die Situation verbessert werden muss.

Als Arbeitgeber sind wir uns unserer Verantwortung für unserer Mitarbeiter bezüglich ihrer Gesundheit und Sicherheit bewusst. Gerade in Zeiten der Covid-19-Pandemie achten wir besonders auf die Einhaltung der Vorschriften und haben dementsprechende Maßnahmen ergriffen. Bestimmte Mitarbeiter in der Verwaltung konnten auch 2021 im Home-Office ihren Tätigkeiten nachgehen. Den Mitarbeitern wurden außerdem Masken zur Verfügung gestellt. Mit Aushängen wurde auf das obligatorische Tragen einer Maske

hingewiesen. Desinfektionsmittel wurden in den Fahrerräumen sowie den Verwaltungsgebäuden aufgestellt. Alle Busse wurden außerdem mit Desinfektionsspendern ausgestattet. Aushänge erinnern auf dem Betriebsgelände und in den Bussen an die Abstands- und Verhaltensregeln. Um die Gesundheit unserer Mitarbeiter und unserer Fahrgäste zu gewährleisten, wurde unser Partner Dussmann, der für die Innenreinigung der Busse zuständig ist, beauftragt, die tägliche Desinfektion der Innenausstattung (wie Griffe, etc.) vorzunehmen. Außerdem war das Tragen von Masken für die Fahrgäste sowie für das Fahrpersonal weiterhin Pflicht.

Unser Ziel ist es weiterhin die Risiken und Gefahren am Arbeitsplatz für unsere Mitarbeiter so gering wie möglich zu halten. Dafür wollen wir weiterhin der Vision Zéro (0 Risiken, 0 Unfälle, 0 Todesfälle) der SSTL beitreten.

Arbeitsunfälle mit schweren Folgen (ohne Todesfall)



Meldepflichtige Arbeitsunfälle



■ Anzahl ■ Rate

*Häufigste Arbeitsunfälle : Sturz, Wegunfall



FORTSCHRITTSZIEL:

1. Bis Ende 2022 der Vision Zéro der SSTL beitreten (Santé et Sécurité au Travail au Luxembourg)
2. Verbesserung der Toilettensituation an Endstationen für Fahrpersonal bis Ende 2022

GRI 3-3, GRI 201-1

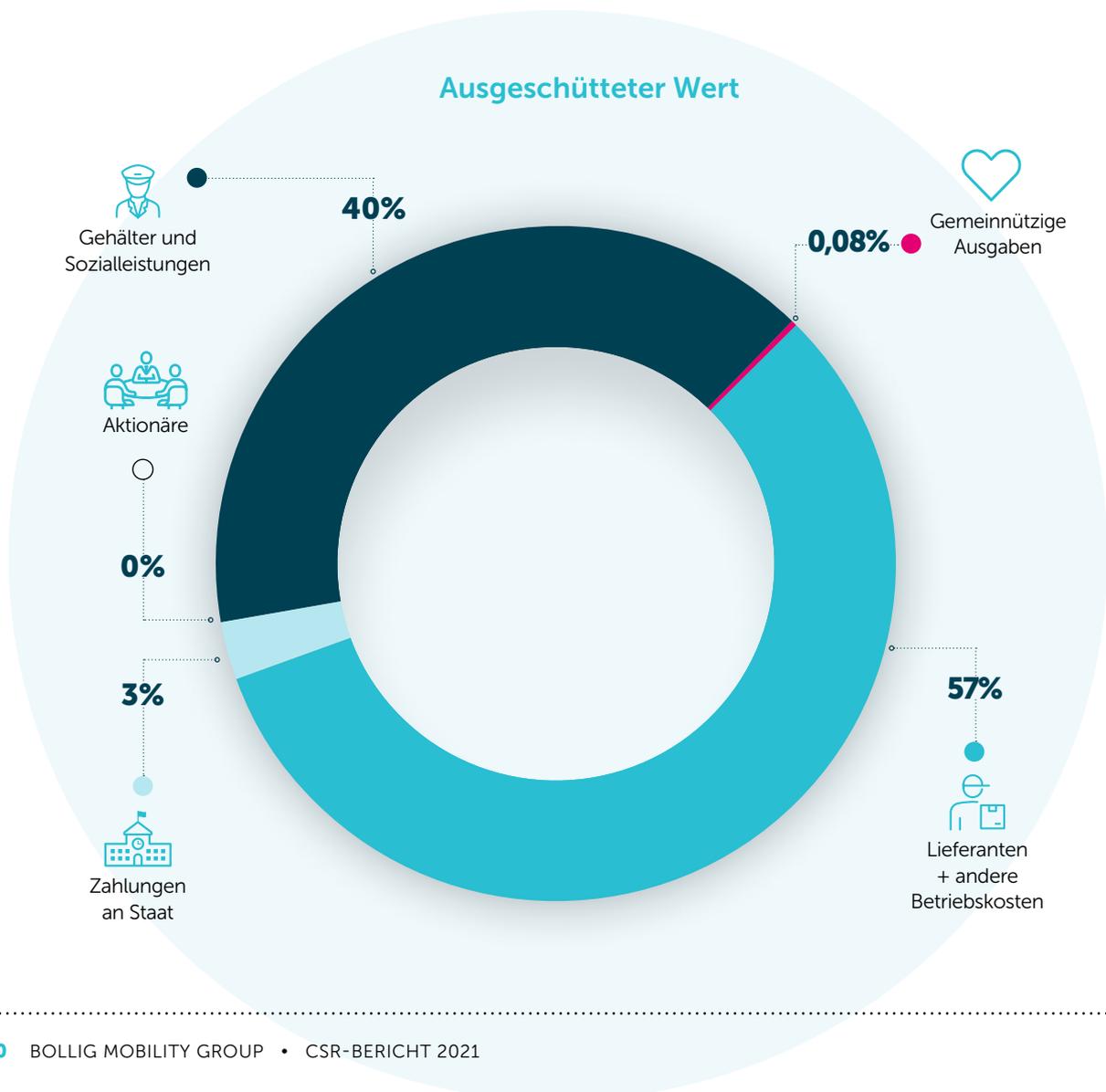
6.1.2 Nachhaltiges Wachstum und sichere Arbeitsplätze fördern



Als Wirtschaftsakteur tragen wir mit unserer Leistung aktiv zur wirtschaftlichen Entwicklung von Luxemburg und der Region Grand Est bei. Die Wertschöpfungsrechnung zeigt, dass große Teile des erwirtschafteten Wertes wieder zurückfließen: Der größte Teil

(57%) fließt an unsere Lieferanten und wird zur Deckung der Betriebskosten benötigt. 40% ging an unsere Mitarbeiter in Form von Gehältern und Sozialleistungen. Der Staat erhielt 2021 circa 3% in Form von Steuereinnahmen. Der geringste Teil erfolgte in Form von Spenden und Sponsorings an gemeinnützige Organisationen.

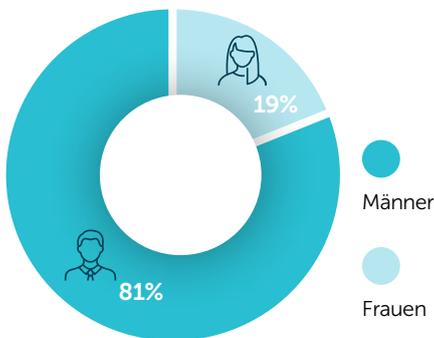
	2019	2020	2021
Erzeugter wirtschaftlicher Wert	39.985.992 €	35.552.116 €	46.696.186 €
Ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	35.517.428 €	37.567.943 €	40.612.735 €
Zurückgelegter wirtschaftlicher Wert	4.468.564 €	-2.015.827 €	6.083.451€



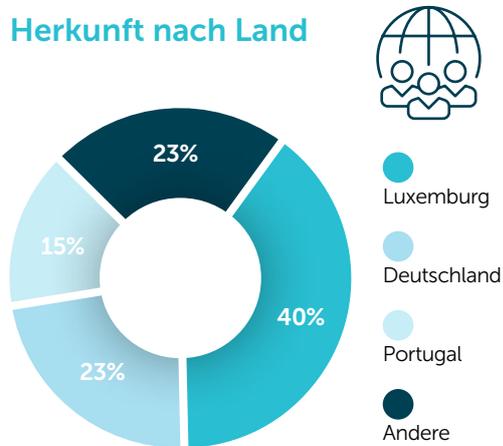
GRI 2-30, GRI 3-3, GRI 405-1

2021 haben wir außerdem circa 59.000 € an Staatshilfen erhalten für unsere Investitionen in die Weiterbildung unserer Mitarbeiter. An Subventionen zur Förderung von Arbeitsplätzen erhielt die Bollig Mobility Group 4.500 €.

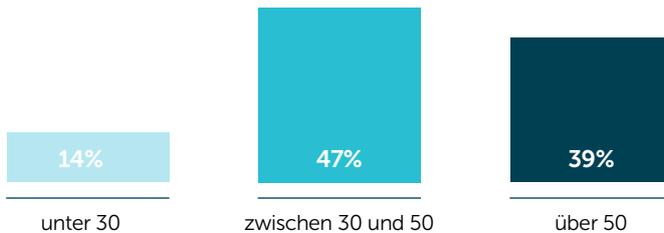
Geschlecht



Herkunft nach Land



Altersstruktur



Unsere Belegschaft zeichnet sich durch eine große Diversität aus. Als Arbeitgeber in einer Grenzregion kommen Arbeitnehmer aus der Großen Region zu uns. Obwohl 40% der Mitarbeiter Luxemburger sind, sind auf der anderen Seite 60% der Arbeitnehmer anderer Herkunft, der Anteil hat in den letzten Jahren stetig zugenommen. Dies stellt uns als Arbeitgeber vor Herausforderungen, die vor allem die Kommunikation betrifft. Daher bieten wir unseren Mitarbeitern bei Bedarf Luxemburgisch-Sprachkurse an, vor allem um die Kommunikation mit den Fahrgästen zu ermöglichen. Innerhalb des Unternehmens erfolgt die Kommunikation mit den Mitarbeitern mindestens in zwei Sprachen (Deutsch & Französisch).

Außerdem sehen wir uns mit einer älter werdenden Belegschaft konfrontiert. Der Anteil der Mitarbeiter unter 30 verringert sich zwar nur minimal, der Anteil der Mitarbeiter über 50 Jahre nimmt jedoch schneller zu.

Unsere Belegschaft setzt sich zu 80% aus Männern zusammen, der Anteil der Frauen machen lediglich 20% aus. Obwohl wir Frauen bei ihrer Wiedereingliederung in den Beruf unterstützen, setzen wir uns keine Quote wieviel Frauen wir einstellen. Bei den Tätigkeiten als Busfahrer oder Disponent kommt es nicht auf das Geschlecht an, weshalb wir uns bei der Personalrekrutierung ausschließlich auf die Kompetenzen und Motivationen der Bewerber fokussieren. Geschlechtergleichheit ist für uns auch bei der Bezahlung der Mitarbeiter ein Thema: Frauen und Männer mit der gleichen Tätigkeit und Kompetenzen erhalten das gleiche Gehalt. Frauen in Führungspositionen stellen bei uns 50% dar.

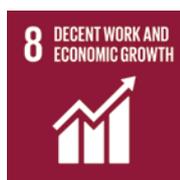
100% unserer Mitarbeiter profitieren von einem unbefristeten Arbeitsverhältnis in 2021. Außerdem sind 92% unserer Mitarbeiter durch Tarifverträge abgedeckt (beinhaltet das gesamte Fahrpersonal sowie alle Werkstattmitarbeiter). Fast 80% unserer Mitarbeiter haben eine Vollzeitstelle.

6.1.3 Einbinden und weiterentwickeln unserer Mitarbeiter



Weiterbildungen und Schulungen: 6719 Stunden in 2021

Bei Bollig Mobility Group sehen wir unsere Mitarbeiter als wertvollste Ressourcen an. Deshalb sehen wir uns auch in der Verantwortung, ihnen die Möglichkeit zur persönlichen und beruflichen Entfaltung und Weiterbildung zu bieten. Nur mit gut ausgebildeten Mitarbeitern haben wir die Möglichkeit effektiver zu arbeiten und unseren Wert zu steigern.



Unsere Mitarbeiter profitieren von Schulungen, die an ihre Tätigkeiten (HR, Finanzen, Buchhaltung, Dispatching, uvm.),

Bedürfnisse und Arbeitsmittel (Fahrzeuge, Software, Werkstattausrüstung) angepasst sind. Diese Bedürfnisse werden für Mitarbeiter in der Verwaltung, der Werkstatt und aus der Disposition in Form von jährlichen Mitarbeitergesprächen erörtert. Dabei tauschen sich Mitarbeiter und Vorgesetzter über die erbrachten Leistungen und gegenseitige Erwartungen aus und definieren neue Ziele. Ein wichtiger Teil dieser Gespräche ist es herauszufinden, welche Mängel an Kompetenzen vorliegen. Darauf aufbauend werden die Bedürfnisse an Schulungen erörtert und den Mitarbeitern relevante Weiterbildungen angeboten. Den Werkstattmitarbeitern wird jedes Jahr die Technik der neuen Busse erklärt und vorgeführt. Das Fahrpersonal hingegen wird kontinuierlich in den Buslinien geschult, um den Erwartungen der Fahrgäste gerecht zu werden.

2021 konnten wir unseren Mitarbeitern trotz anhaltender Pandemielage wieder mehr Schulungen im Vergleich zu 2020 (+47% mehr Stunden pro Mitarbeiter) anbieten. Ein besonderes Anliegen ist uns vor allem die Schulung in der umweltbewussten Fahrweise. Über eine App werden die Fahrwerte jedes Fahrers dokumentiert und einmal im Monat überprüft, um gegebenenfalls zu reagieren und Maßnahmen, wie zum Beispiel die Schulung im umweltbewussten Fahren, in die Wege zu leiten. Die Schulung in der umweltbewussten Fahrweise erhalten

Fahrer, deren Fahrwerte einen bestimmten Wert überschreiten. Aufgrund der pandemischen Lage und den dadurch entstandenen Personalausfällen konnten diese Schulungen 2021 jedoch nicht wie gewohnt stattfinden.

Außerdem bieten wir unseren Minibusfahrern die Möglichkeit mit unserem D-Drive-Programm ihren D-Führerschein zu absolvieren, damit sie als Busfahrer arbeiten können. 2021 haben dies 5 Mitarbeiter wahrgenommen. Bollig übernimmt die kompletten Kosten für den D-Führerschein und stellt die Mitarbeiter für die Wahrnehmung ihrer Ausbildung von ihren Tätigkeiten frei.

Der Transfer von Wissen spielt auch bei der Bollig Mobility Group eine Rolle. Erfahrene Mitarbeiter, die in Rente gehen oder das Unternehmen für eine neue berufliche Herausforderung verlassen, nehmen ihr Wissen mit ohne es vorher an ihre Kollegen zu vermitteln. Den jungen Mitarbeitern, die neu in das Unternehmen kommen, fehlt es an diesem Erfahrungswissen. Damit der Bollig Mobility Group dieses Wissen nicht verloren geht und ineffiziente und unnötig lange Einarbeitungszeiten verhindert werden können, arbeiten wir momentan an der Errichtung von Junior/Senior-Kollaborationen. So erhalten neue Mitarbeiter die Chance, von ihren erfahrenen Kollegen zu lernen und somit dem Unternehmen wertvolles Wissen zu erhalten.



Schulungsbudget

2019	2020	2021
333.566 €	124.941 €	240.758 €

Weiterbildung (Stunden/Mitarbeiter)



1,47% der gesamten Lohnkosten für Weiterbildungen

GRI 2-26, GRI 3-3, GRI 401-1

Bollig ermutigt seine Mitarbeiter außerdem zur Proaktivität und zu regelmäßigem Feedback. 6 bis 12-mal im Jahr finden Treffen mit dem Betriebsrat statt.

Im August 2021 wurde bei Bollig Voyages eine Umfrage zum Thema Garten-Workshop gestartet. 24% der Mitarbeiter haben daran teilgenommen und sich für dieses Projekt ausgesprochen. Auf dem Betriebsgelände Echternach wurde 2021 eine Grünanlage angelegt. Mit den Workshop-Teilnehmenden wurde die Gestaltung, der Anbau und die Pflege übernommen. Es wurden Obstbäume und -sträucher angepflanzt, wie auch ein Hochbeet für Obst, Gemüse und Blumen. Zusätzlich wurde eine Sitzgelegenheit bestehend aus einem Holztisch und -bank aufgestellt, an der die Mitarbeiter ihre Mittagspause genießen können. Zudem ist jeder Mitarbeiter eingeladen, sich beim Anbau aktiv miteinzubringen. Der Workshop bietet den Mitarbeitenden sich außerhalb ihrer Tätigkeiten zu engagieren und den Zusammenhalt zu stärken.

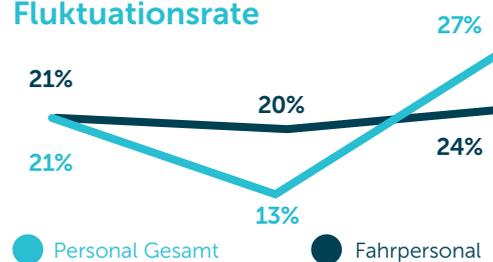
Die Bollig Mobility Group bietet Mitarbeitern, die Bedenken äußern wollen, die Möglichkeit dies in einem vertraulichen Gespräch zu tun. Die Abteilungsleiter sind für das Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter verantwortlich. Bei Unstimmigkeiten wird eine neutrale Person für ein vertrauliches Gespräch hinzugezogen. Die verfügt über erweiterte Kompetenzen im Personalbereich und wird in Konfliktsituationen als Mediator eingesetzt.

Für 2022 haben wir uns das Ziel gesetzt, die Mitarbeiter noch mehr in unsere Entscheidungen und CSR-Maßnahmen miteinzubinden. Aus diesem Grund wollen wir an jedem Standort eine Ideenbox aufstellen. Dort können Mitarbeiter ihre Ideen

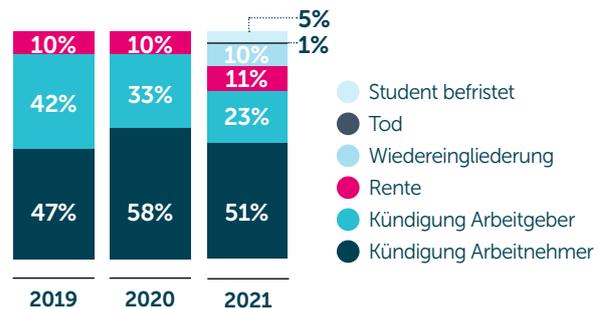
über ein Formular einwerfen. Die Ideen werden dann diskutiert. Mitarbeiter, deren Ideen umgesetzt werden, sollen dafür belohnt werden. Ein Belohnungssystem soll dafür entwickelt werden.

Um den Zusammenhalt innerhalb der Gruppe zu stärken und eine positive Atmosphäre zu fördern, finden zwei Mal im Jahr Personalfeste statt. Allerdings konnten diese 2021, wie auch 2020, nicht stattfinden.

Fluktuationsrate



Abgänge nach Kündigungsgrund



8,1

Jahre durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in 2021

100%

der Mitarbeiter kommen nach dem Elternurlaub zurück



FORTSCHRITTSZIEL:

1. Wissenstransfer zwischen Jung und Alt optimieren durch Einführung von Junior/Senior-Kollaborationen bis Ende 2022
2. Einbinden der Mitarbeiter in Entscheidungen durch Errichten einer Ideenbox bis Ende 2022
3. Erstellen eines Belohnungssystems für Mitarbeiter, deren Ideen aus der Ideenbox umgesetzt werden bis Ende 2022

6.1.4 Die Qualität unserer Service für unsere Kunden und Fahrgäste garantieren



Die Bereitstellung von Transportdienstleistungen höchster Qualität ist ein wesentlicher Bestandteil unserer DNA. Die Zufriedenheit unserer Kunden und Fahrgäste garantiert die Nachhaltigkeit unserer Aktivitäten. Unsere Mitarbeiter arbeiten täglich daran, die gegenwärtigen und zukünftigen Anforderungen an eine nachhaltige Mobilität zu erfüllen.

Was die Überwachung des Netzes betrifft, so verfügen alle Unternehmen der Bollig Mobility Group über ein INIT-Zentrum, einen weltweit führenden Anbieter von intermodalen Transportlösungen für den öffentlichen Verkehr, der Folgendes garantiert:

- Fahrgastinformationen in Echtzeit;
- Analyse und Optimierung von Entscheidungen mit dem Analysetool, das genaue Daten erfasst und Statistiken automatisch in das Planungstool zurückführt.

Die Bollig Mobility Group hat sich außerdem mit einer zusätzlichen Software, Fleetboard, ausgestattet, um die gesamte Flotte auf operativer Ebene zu überwachen. Über diese Schnittstelle können wir auf Fahrzeugdaten und Fahreraktionen zugreifen, wie zum Beispiel die Fahrzeugortung in Echtzeit, die Überwachung des technischen Zustands des Busses oder auch die Bewertung des Fahrers (Kraftstoffverbrauch, Geschwindigkeit, Haltezeiten, plötzliches Bremsen, etc.). Die Software liefert bei Beanstandungen die relevanten Informationen für eine Analyse der Situation. Jeder Fahrer muss vor Abfahrt eine Kontrolle des Fahrzeuges durchführen, um sich über den guten Zustand des Busses zu vergewissern.

Jede Entität verfügt über einen 24/7-Dispatcherdienst. Andererseits ist jeden Tag ab 04:00 Uhr bis zum Dienstantritt der Dis-

ponenten ein Mitarbeiter vor Ort, um die Ausführung der den Fahrern übertragenen Aufgaben zu überwachen. Bei Abwesenheit oder Verspätung des Fahrers oder bei einer Störung des Busses verfügt er über die notwendigen Informationen, um unvorhergesehene Probleme zu lösen. Jede Einheit verfügt über einen Techniker, der rund um die Uhr einsatzbereit ist, sowie über ein Pannenfahrzeug, das mit den üblichen Werkzeugen und Ersatzteilen für Einsätze außerhalb des Standorts ausgestattet ist. Jede Entität der Bollig Mobility Group bearbeitet Beschwerden und Reklamationen selbstständig. Diese gehen über eine Hotline in den Zentralen ein und werden von einem Disponenten bearbeitet. Dabei wird die Beschwerde dokumentiert und die Ursache analysiert, indem dieser in Kontakt mit den betreffenden Personen tritt. Die Person, die die Beschwerde eingereicht hat, erhält innerhalb von maximal 48 Stunden nach Eingang eine Antwort. Anfragen zu verlorenen Objekten können ebenfalls über die Hotline und das Online-Kontaktformular eingehen. Die verlorenen Objekte werden dann von dem Fahrpersonal mit in die Zentrale genommen und dort gelagert. Dort können die Fahrgäste dann ihre verlorenen Objekte abholen.

Schließlich wird die Qualität unserer Dienstleistungen jedes Jahr vom Ministerium für Mobilität und öffentliche Arbeiten durch anonyme Stichproben in unseren Bussen bewertet, und diese Bewertung bestimmt einen Teil unseres Umsatzes. In den letzten 3 Jahren wurden keine besonderen Unregelmäßigkeiten in Bezug auf die Qualität unserer Dienstleistungen festgestellt.

Die Umfrage zur Kundenzufriedenheit, die wir Anfang 2020 gestartet haben, haben wir auch 2021 fortgeführt. Jeder Bus wurde mit einem QR-Code ausgestattet, der es den Fahrgästen weiterhin ermöglicht, an der Umfrage teilzunehmen. Die Ergebnisse geben uns eine Idee, wie die Fahrgäste unseren Service wahrnehmen und einschätzen und in welchem Bereich

es Verbesserungspotenzial gibt. Für das Jahr 2021 wurden 163 Antworten registriert. 44% Antworten fallen auf Bollig Voyages,

34% Antworten auf Voyages Simon und 13% auf Voyages Wagener (9% machten keine Angabe dazu).

Ergebnisse der Umfrage:



Pünktlichkeit:
52%

der Fahrgäste gaben an, dass unserer Busse pünktlich sind. Als Hauptursachen für Verspätungen wurden Staus (39%) und Baustellen (32%) genannt.



Allgemeiner Zustand unserer Busse:
72%

der teilnehmenden Fahrgäste gaben an, dass sich unsere Busse in einem guten bis sehr guten Zustand befinden.



Fahrstil unserer Busfahrer:
66%

der teilnehmenden Fahrgäste bewerteten den Fahrstil unserer Mitarbeiter als gut bis sehr gut.



Höflichkeit der Busfahrer:
58%

der teilnehmenden Fahrgäste fanden, dass die Busfahrer sich höflich verhalten (Informationsbereitschaft, Verhalten gegenüber den Fahrgästen).

Wir setzen jeden Tag alles daran unseren Fahrgästen einen noch besseren Service und Komfort zu bieten. Aus diesem Grund investieren wir in die Schulung unseres Personals: Um die Kommunikation zwischen Fahrgästen und Fahrpersonal zu verbessern, haben wir auch 2021 wieder Schulungen in Deseskalationsmaßnahmen angeboten. Allerdings konnten diese aufgrund der pandemischen Lage und den dadurch entstandenen Personalausfällen nicht wie gewohnt stattfinden, weshalb wir unser Ziel, 50% der Mitarbeiter der Bollig Mobility Group bis Ende 2021 in

Deseskalationsmaßnahmen auszubilden, nicht erreicht haben. In 2021 nahmen lediglich 24 Fahrer an der Schulung teil. Nichtsdestotrotz bleibt es uns auch in der Zukunft ein Anliegen, unsere Mitarbeiter zu sensibilisieren, wie in Gewaltsituationen gehandelt werden sollte. Um die Kommunikation zwischen Fahrpersonal und Fahrgästen zu verbessern, haben wir es uns zur Aufgabe gesetzt, den Mitarbeiter, bei denen wir die Notwendigkeit sehen, einen Sprachkurs in Luxemburgisch anzubieten. 2021 haben daran 26 Mitarbeiter teilgenommen.

Im Mai 2020 begann die Bollig Mobility Group mit dem Verfahren zur ISO 9001-Zertifizierung für unser Qualitätsmanagement. Dabei wurden wir von einem Fachberatungsbüro bei der Bildung eines Qualitätslenkungsausschusses, dem die Qualitätsbeauftragten angehören, begleitet. Zudem wurde ein Arbeitsplan erstellt, sowie die strategischen, operativen und unterstützenden Prozesse erfasst. Angesichts der anhaltenden Pandemielage wurde das Vorhaben zur Zertifizierung auf 2022 verschoben.



FORTSCHRITTSZIEL:

Unsere Kundenzufriedenheit verbessern

6.1.5 Die Gesundheit und Sicherheit unserer Fahrgäste gewährleisten



Seit 2020 hängt unser Verhaltenskodex für Fahrgäste in jedem Bus aus, der über die Sicherheits- und Verhaltensregeln bei Ankunft und an Bord des Busses sowie beim Aussteigen aufklärt.



Um die Gesundheit und Sicherheit unserer Fahrgäste zu gewährleisten, fangen wir bereits bei Kindern mit der Sensibilisierung zur Verkehrssicherheit an. Seit 2019 führen wir Informationsveranstaltungen mit Schulkindern zum Thema Sicherheit bei der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel durch. Dabei laden wir die Schulen in Zusammenarbeit mit der nationalen Polizei auf unser Betriebsgelände und zeigen Ihnen anhand von nachgestellten Situationen, wie man sich in und um die Busse richtig zu verhalten hat, um nicht die eigene Gesundheit sowie die Gesundheit anderer Menschen zu gefährden. 2021 konnten diese jedoch, wie auch 2020, aufgrund der Corona-Pandemie nicht durchgeführt werden, für 2022 sind aber neue Termine geplant.



Jeder Busfahrer muss vor Fahrtantritt den Zustand des Fahrzeuges kontrollieren. Er verfügt über eine Checkliste, um den Zustand der Reifen, der Karosserie, der Fenster, der Innen- und Außenreinigung, die beschädigte oder fehlende Ausstattung, den Ölstand, die Kontrollanzeigen, den Kilometerstand bei der nächsten Prüfung und das Ablaufdatum des TÜV-Zertifikats zu überprüfen. Die Fahrer können mithilfe eines Tablets auf die Checkliste in der dafür vorgesehenen App zugreifen.

Die Gruppe verfügt außerdem über ein Dokument, welches unter anderem die Sicherheitsregeln zum richtigen Verhalten auf der Straße beinhaltet. Dies wird sowohl an jeden Fahrer übergeben als auch in den Fahrerräumen ausgehängt.



Unsere Fahrzeuge sind mit den wichtigsten Sicherheitstechnologien ausgestattet, um jeglichen Unfall vorzubeugen, wie ein Abstandssystem, einen Bremsassistenten, ein System zur Motorbranderkennung und -bekämpfung und ein Fleetboard/Webfleet-System, um die umweltbewusste Fahrweise zu dokumentieren. Im Zuge der Corona-Pandemie wurden in den Fahrzeugen spezielle Hygienemaßnahmen umgesetzt, um die Gesundheit unseres Fahrpersonals sowie unserer Fahrgäste zu gewährleisten (Desinfektionsspender an den Türen, Aushänge zu Abstandsregeln und zum Tragen einer Maske, Vorgaben für Fahrpersonal zum Tragen einer Maske und Absperrung der Fahrtür).

2021 gab es 3 Unfälle oder Personenschaden in unseren Bussen 2021, gegenüber 1 Unfall in 2020 und 0 in 2019.



FORTSCHRITTSZIEL:

Informationsveranstaltungen für Schulen zur Sicherheit bei der Nutzung der öffentlichen Verkehrsmittel bis 2022 weiterentwickeln

6.2 Planet

6.2.1 Unseren Energieverbrauch verringern

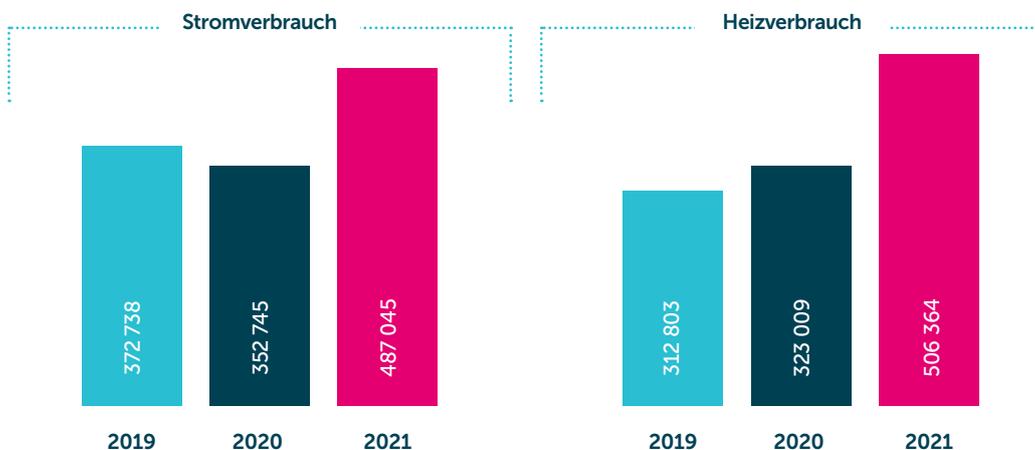


Unsere Aktivität ist die Beförderung von Menschen mit Bussen und Minibussen. Wenn wir in neue Fahrzeuge investieren sind wir aufgrund der Vorgaben unserer Kunden in der Auswahl begrenzt. Der Transportsektor, gerade was den Kraftstoffverbrauch anbelangt, ist sehr energieintensiv. Aus diesem Grund stellen unsere Dieselfahrzeuge den größten Energieverbrauch dar. Bezogen auf die gefahrenen Kilometer verbrauchen wir jedoch lediglich 0,28 Liter pro Kilometer. Einen besonderen Stellenwert nimmt hierbei unsere Schulung in der umweltbewussten Fahrweise ein. Jeder Fahrer ist bei Bollig Voyages mit einem Tablet ausgestattet, welches dem Fahrer ermöglicht, seine aktuellen Fahrwerte genaustens zu monitoren. Fallen die Fahrwerte unter einem bestimmten Wert, der ein Handeln erfordert, erhält dieser Fahrer intern von einem Werkstattmitarbeiter eine Schulung im umweltbewussten Fahren. Aufgrund der Pandemielage und den daraus resultierenden Personalausfällen konnten in 2021 wie auch in 2020 keine Schulungen stattfinden. Nichtsdestotrotz sehen wir hier den größten Hebel, um weniger Kraftstoff und damit weniger Energie zu verbrauchen.

Energieintensität Diesel (Liter/km)



Strom- und Heizölverbrauch Gebäude in kWh



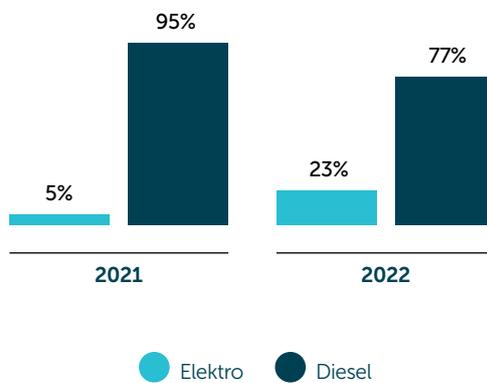
Quelle für Konversionsfaktoren: UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting (2021), die gleiche Quelle wie in der CO₂-Bilanz.



Unser Investitionsplan richtet sich nach den Anforderungen des Ministeriums für Mobilität und öffentliche Arbeiten. Das RGTR-Netz soll bis 2030 ausschließlich mit Elektrofahrzeugen ausgestattet werden und demzufolge emissionsfrei sein. Aufgrund dieser Vorgaben haben wir in den letzten Jahren bereits mit der Elektrifizierung unserer Flotte begonnen und zählen 2021 8 Elektrobusse, wovon einer seit 2016 als City-Bus in der Kommune Echternach zirkuliert. Zusätzlich haben wir alle Shuttlefahrzeuge der Fahrer durch 100% elektrische Fahrzeuge ersetzt. Insgesamt verfügen wir hier über 6 Shuttlefahrzeuge. Bis Juli 2022 wird die Elektrifizierung unserer Flotte weiter voranschreiten, sodass wir dann insgesamt 62 Elektrofahrzeuge zählen werden. 2020 sind Bollig Voyages und Voyages Simon der Initiative „Strom bewegt -

Elektresch an d'Zukunft“ beigetreten. Mit ihrer Unterschrift haben sich die zwei Entitäten der Aufgabe verschrieben, aktiv die Entwicklung der Elektromobilität zu unterstützen und voranzubringen.

Bestand Fahrzeugflotte



FORTSCHRITTSZIEL:

1. 100% des Fahrpersonals von Voyages Simon und Voyages Wagener in der umweltbewussten Fahrweise schulen
2. 100% des Fahrpersonals von Wagener und Simon mit Tablets ausstatten, um die Umweltleistung zu monitoren
3. Bis Ende 2022 ein Vergütungssystem einrichten, welches Mitarbeiter mit der besten Leistung in einer umweltbewussten Fahrweise auszeichnet

6.2.2 Unsere Emissionen verringern



Mit der Unterstützung der Beratungsfirma Waves Sàrl konnten wir für das Jahr 2021 unsere erste CO₂-Bilanz erstellen.



Relevant für unsere Aktivitäten sind die Emissionen aus Scope 1, d.h. die direkten Emissionen aus unseren Aktivitäten. Dazu zählt zum einen die Emissionen unserer Fahrzeuge, zum anderen die Emissionen aus dem Verbrauch von Heizöl für Werkstatt, Garage und Verwaltungsgebäude. Emissionen aus Scope 2 sind für uns nicht relevant: Laut der „market-based-“Methode emittieren wir keine CO₂-Schad-



stoffe, da wir unseren Strom zu 100% aus Wasserkraft beziehen und deshalb unsere Emissionen gleich Null sind. Emissionen aus Scope 3 sind für unsere Aktivitäten nicht sonderlich relevant, weshalb sie in diesem Bericht auch nicht veröffentlicht wurde. Unsere veröffentlichte CO₂-Bilanz kann Ihnen dafür ein genaueres Bild verschaffen.

Wie auch beim Energieverbrauch zeichnet sich beim Ausstoß von direkten CO₂-Emissionen aus Scope 1 ein ähnliches Bild ab: Die meisten Emissionen entfallen auf unsere Aktivitäten. Die Emissionen aus Dieselfahrzeuge machen im Vergleich zu den Emissionen für Heizöl den größten Teil aus (96%).

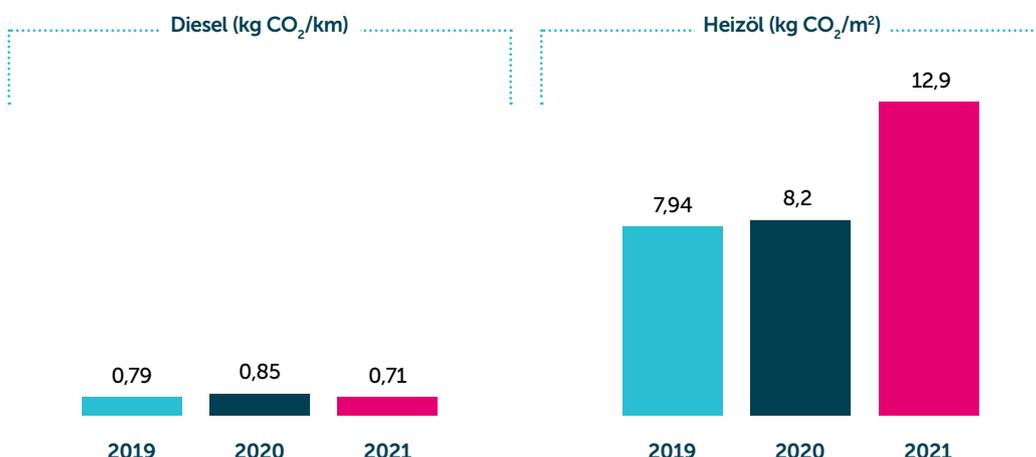


Direkte Emissionen (Scope 1)

	2019	2020	2021
Diesel (kg CO ₂)	9.708.272	9.876.431	10.048.670
Heizöl (kg CO ₂)	88.897	91.779	144.450

Die Quelle der Emissionsfaktoren für 2021 ist dieselbe als die für die Emissionsfaktoren der CO₂-Bilanz: UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting (2021). Die Daten für die Emissionen aus Dieselfahrzeugen für 2019/20 und 2021 müssen differenziert betrachtet werden, da für 2019/20 ein anderer Emissionsfaktor (3,07) genutzt wurde. Die Emissionen werden in CO₂-Äquivalenten angegeben.

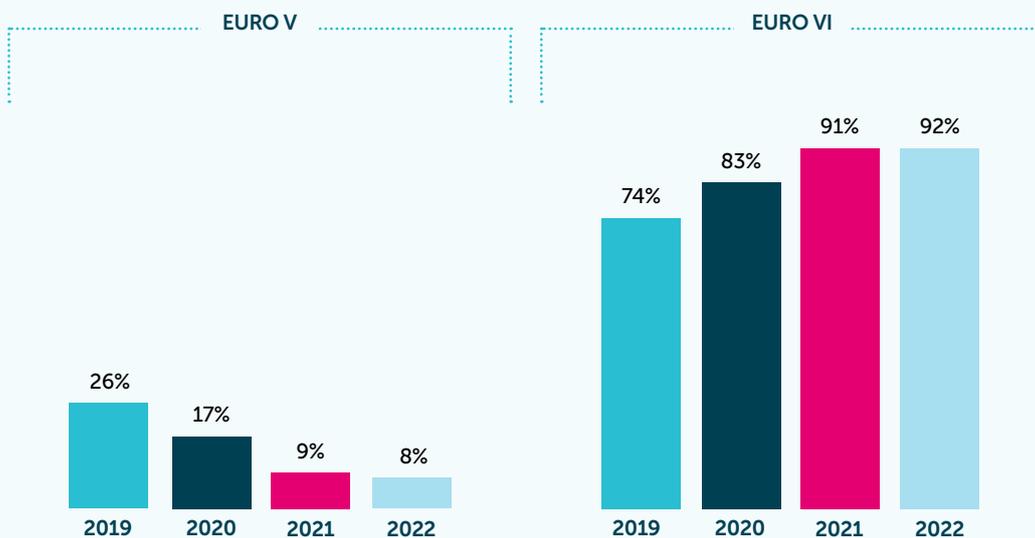
Intensität der direkten CO₂-Emissionen (Scope 1)



Fahrzeuggase enthalten Feinstaub und Stickstoffoxide. Diese Stoffe sind umwelt- und gesundheitsschädlich. Die EU hat eine EU-Abgasnorm erlassen, die Fahrzeuge nach bestimmten Schadstoffklassen klassifiziert, je nachdem wie viele Schadstoffe das Fahrzeug ausstößt. Fahrzeuge der Klasse EURO I emittieren am meisten

Schadstoffe, Fahrzeuge der Klasse EURO VI am wenigsten. Bei Neuzulassungen sind heutzutage nur noch Fahrzeuge der Klasse EURO VI zulässig. Die Bollig Mobility Group arbeitet nach und nach daran seine gesamte Dieselflotte auf EURO VI-Fahrzeuge umzustellen. Aktuell liegt der Anteil an EURO VI-Fahrzeugen bei 92%.

Anteil EURO-Norm



FORTSCHRITTSZIEL:

1. In Fahrzeuge investieren, um den Anforderungen des Ministeriums für Mobilität und öffentlichen Arbeiten, bis 2030 die gesamte Flotte des RGTR-Netzes emissionsfrei zu bekommen, gerecht zu werden
2. 100% der Flotte bis Ende 2022 an die EURO-VI-Norm anpassen



6.2.3 Unseren Beitrag zur Energiewende leisten

Die Bollig Mobility Group trägt durch Investitionen und dem Ausbau ihrer Infrastruktur zu einem sauberen Energiemix bei. Um auf die Bedürfnisse und Erwartungen unserer Kunden, vor allem des RGTR-Netzes, einzugehen und unseren Beitrag zur nationalen Strategie für eine nachhaltige Entwicklung in Luxemburg zu leisten, haben wir in ein neues Depot in Fridhaff investiert, das sich zu 100% der Elektromobilität verschrieben hat. 2021 wurden dort 30 Elektroladestationen und drei Stromabnehmer angebracht. Ab Juli 2022 sollen dort 25 Elektrofahrzeuge an den Start gehen. Ein weiteres Projekt für die Errichtung einer Photovoltaikanlage ist für den Standort Echternach geplant. Anfang 2023 werden wir dort außerdem insgesamt 25 Elektrofahrzeuge zur Verfügung stehen haben.

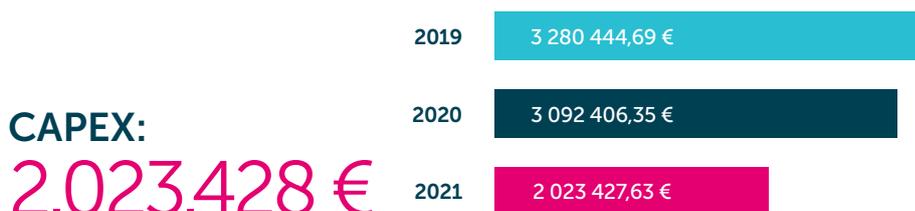
FORTSCHRITTSZIEL:

Bis Ende 2022 Elektrifizierung des Standortes Echternach und bis 2023 Ausstattung mit Photovoltaikanlagen



6.2.4 In Innovation und Infrastruktur investieren

Die Bollig Mobility Group investiert in Vermögenswerte, Maschinen, neue Software oder Kenntnisse aber gleichzeitig auch in die Ausrüstung und Gebäude. So gewährleisten wir, dass wir in Sachen Technologie und Innovation immer auf dem neusten Stand sind.



- **27,4%** in Elektromobilität (Elektroladestationen + Photovoltaikanlage)
- **0,3%** für die Software
- **3,5%** für den Ausbau der Werkstätten (Ausstattung, Material und Werkzeuge)
- **68,8%** für den Erwerb von Fahrzeugen, die den neusten Standards und Umweltansprüchen genügen

6.2.5 Wasser- und Abfallmanagement



Wassermanagement

Durch unsere Aktivitäten hat die Bollig Mobility Group einen direkten Einfluss auf den Frischwasserverbrauch. Der höchste Wasserverbrauch ist der Waschanlage zuzuschreiben.



Wasser wird zu einem geringen Teil aus Leitungswasser und zum Großteil aus der Aufbereitung verschmutzten Wassers und aus der Verwendung des Regenwassers entnommen. Abwasser entsteht bei den Buswäschen: ein Teil wird in den Abwasserkanal abgelassen, der Großteil wird aufgefangen, aufbereitet und wieder genutzt. Alle Waschanlagen werden hauptsächlich damit genutzt. Seit April und November 2021 sind die Waschanlagen an 2 von 3 Standorten mit einem Wasserzähler ausgestattet, der den Verbrauch des Regenwassers in der Waschanlage dokumentieren soll. Zusätzlich sind alle Waschanlagen mit wasserdichten Böden und Schlammabscheidern ausgerüstet, durch die Schlämme aus Öl- und Wasserabscheidern vom Wasser getrennt werden können und danach als gefährlicher Abfall gesondert gelagert werden kann. Das Wasser wird aufbereitet und dann wieder in den Zyklus der Waschstraße aufgenommen. Regenwasserauffangbecken befinden sich an jedem Standort, um den Verbrauch von Leitungswasser so gering wie möglich zu halten.



Aufgrund der geografischen Lage und der entsprechenden Klimazone unserer Aktivitäten entnimmt die Bollig Mobility Group kein Wasser aus Zonen, die einem bestimmten Wasserstress ausgesetzt sind. Deshalb werden in diesem Bericht nur Angaben für Zonen ohne Wasserstress gemacht. Durch regelmäßigen Niederschlag ist es der Bollig Mobility

Group deshalb möglich, die Entnahme von Frischwasser so gering wie möglich zu halten.

Die Bollig Mobility Group setzt für die Innenreinigung der Busse auf Reinigungsprodukte eines einzelnen Lieferanten: Die Firma Dussmann ist zertifiziert nach ISO 14001 und hat die Label von SDK und ESR erhalten. Bei der Außenreinigung der Fahrzeuge nutzt jede Entität Reinigungsprodukte unterschiedlicher Lieferanten. Dabei versucht die Bollig Mobility Group, wie auch bei der Auswahl der Reinigungsprodukte für die Innenreinigung, auf die Umweltverträglichkeit der Produkte zu achten, die bei der Außenwäsche benutzt werden. Schlämme aus Öl- und Wasserabscheidern, die als Abfallprodukt bei der Fahrzeugwäsche entstehen, werden gemäß den gesetzlichen Bestimmungen gesammelt und entsorgt. Die Sammlung erfolgt in flüssigkeitsdichten Behältern durch korrekte Kennzeichnung mit Namen, Abfallschlüssel und Gefahrensymbol (siehe gefährlicher Abfall). Der Abtransport und die korrekte Behandlung erfolgen durch einen zuständigen, externen Dienstleister. Durch die sachgemäße Behandlung der Schlämme, die aufgrund von Mineralölen als gewässergefährdend eingestuft werden, wird eine Eintragung der Schadstoffe in die Kanalisation/Grundwasser vermieden.



GRI 303-1, GRI 303-2, GRI 303-3, GRI 303-4, GRI 303-5

Wasserentnahme



Verbrauch/Buswäsche (m³)



Alle Wasserentnahmen stammen aus einem Gebiet, in dem keine Wasserknappheit herrscht. Wir haben den Aqueeduct-Risikoolas des WRI (World Resources Institute) verwendet, um Gebiete mit hohem oder extrem hohem Wasserstress zu definieren.

Abwasser (m³)



Wasserverbrauch (m³)



FORTSCHRITTSZIEL:

Die Umweltauflagen an unsere Lieferanten für die Außenwäsche der Busse festlegen/anziehen

GRI 3-3, GRI 306-1, 306-2, 306-3

Abfallmanagement

Das Abfallmanagement von Bollig orientiert sich an dem Prinzip der Kreislaufwirtschaft. Dafür hat Bollig Maßnahmen ergriffen, um Abfall zu vermeiden. Gleichzeitig sind wir uns unseres Einflusses auf die Abfallmenge bewusst. Dafür haben wir die relevanten Abfälle ermittelt und Maßnahmen zur richtigen Behandlung diese Abfälle in die Wege geleitet.

↓ Abfallvermeidung

Als oberstes Ziel sollte in Bezug auf den Abfall die Vermeidung stehen. Aus diesem Grund werden bei der Bollig Mobility Group verschiedene Maßnahmen umgesetzt.

Jeder Mitarbeiter wird zum Thema Abfallvermeidung bei seiner Ankunft im Unternehmen in Bezug auf seine Tätigkeiten und Aufgaben sensibilisiert bzw. geschult. In den Verwaltungsgebäuden und in den Fahrerräumen stehen Mülleimer zur sortenreinen Trennung zur Verfügung. Hinweise zur richtigen Mülltrennung erinnern die Mitarbeiter daran. Einwegbecher für den Getränkeautomaten wurden mit Mehrwegtassen ersetzt. Es wurden Maßnahmen ergriffen, um den Verbrauch von Papier so gering wie möglich zu halten.

Aus diesem Grund wird in der Verwaltung, soweit möglich, auf Papier verzichtet, zum Beispiel werden die Gehaltszettel digital ausgehändigt.

Für die papierlose Planung des Fahrpersonals haben alle Fahrer bei Bollig Voyages ein Tablet erhalten, auf dem sie Informationen zu ihren Fahrten, die aktuelle Verkehrslage, sowie ihre Fahrwerte sichten können. In den Verwaltungsgebäuden und in den Fahrerräumen stehen Mülleimer zur sortenreinen Trennung zur Verfügung. Hinweise zur richtigen Mülltrennung erinnern die Mitarbeiter daran. In der Werkstatt werden die Mitarbeiter vom Werkstattleiter in der richtigen Trennweise von Werkstattabfällen unterrichtet.

🔍 Abfallermittlung

Die Bollig Mobility Group hat die für ihre Aktivitäten wesentlichen Abfallarten identifiziert. Hier handelt es sich vor allem um Abfälle, die in Verbindung mit den Aktivitäten in der Werkstatt anfallen. Die Abfälle fallen dort hauptsächlich bei Reparaturen, Wartungsarbeiten und in der Waschanlage an. Außerdem trägt die Fahrweise zu einer Erhöhung bzw. Verminderung des Abfalls bei, sichtbar durch den Reifenabrieb, Schmiermittelnutzung und Metallschrott. Durch die Autowäsche werden Schadstoffe in das Wasser eingetragen. Unsere Wasseraufbereitungsanlage trennt die Schlämme aus Öl- und Wasserabscheidern, die anschließend entsprechend gelagert werden, bevor sie vom Entsorger abgeholt werden.

Auch mit der entsprechenden Fahrweise kann die Höhe der Abfälle und vor allem die der gefährlichen Abfälle gesteuert werden. Jeder neue Busfahrer wird bei seiner Einstellung und falls notwendig in der umweltbewussten Fahrweise geschult. Dadurch soll der Verschleiß des Fahrzeuges und der Reifenabrieb verringert werden und weniger Metallschrott und Öl- und Schmiermittelabfälle anfallen.

Der meiste Papierabfall fällt hauptsächlich bei Verwaltungsarbeiten an und wird dementsprechend getrennt vom Abfall und anderen Wertstoffen gesammelt und extern recycelt.

Ungefährliche Abfälle

Abfallart	2019	2020	2021
Reifen (t)	10	28,3	3,5
Eisen-/Metallschrott (t)	16,3	9,4	30,5
PPK (t)	7	3,8	5,9
Bauschutt (t)	31,4	0	0
Gesamt	64,8	41,5	40



GRI 306-1, GRI 306-2, GRI 306-3

Gefährliche Abfälle

Abfallart	2019	2020	2021
Schmiermittel (m ³)	4,8	7,2	8
Batterien	4,8	8,4	6,2
Schlämme aus Öl- und Wasserabscheidern (m ³)	33	17,5	27,1
Gesamt	42,6	33,1	41,3



Die Aufteilung in gefährliche und ungefährliche Abfälle erfolgt gemäß dem Europäischen Abfallverzeichnis. Für die Zusammenstellung der Daten wurden die Rechnungen der einzelnen beauftragten Abfallentsorger sowie die abfallwirtschaftliche Gesamtjahresbilanzen von SDK für das Jahr 2021 hinzugezogen.

Insgesamt stellt sich der Abfall aus Hälfte gefährlicher Abfall und Hälfte ungefährlicher Abfall zusammen. 2021 konnte bei den gefährlichen Abfällen ein höheres Aufkommen an Schlämmen aus Öl- und

Wasserabscheidern festgestellt werden, was vor allem in Zusammenhang mit einer höheren Anzahl an Waschgängen und den damit verbundenen Zuwachs an Kilometern steht.



Die Bollig Mobility Group trägt seit 2004 das Label von „SuperDrecksKäschtr“, ein Label, welches Unternehmen erhalten, die ein aktives umweltverträgliches Abfallmanagement betreiben. Somit trägt Bollig mit dem SDK-Label zum Plan Luxemburgs zur umweltverträglichen Behandlung des Abfalls bei. Das Label ist nach der Norm ISO 14024:2000 zertifiziert.



Abfallbehandlung

Abfallart	Dienstleister
Reifen	Recycling durch Reifenlieferant
Eisenschrott	Nouveau Ets. Liébaert, J. Wolters & Zonen V.O.F.
PPK	J. Lamesch Exploitation SA, Polygone S.à.r.l., Commune de Mertzig
Schmiermittel/Altöl	J. Lamesch Exploitation SA, Schirra GmbH & Co. KG
Batterien	J. Lamesch Exploitation SA, Nouveaux Ets. Liébaert
Schlämme aus Öl- und Wasserabscheidern	J. Lamesch Exploitation SA, RVE Reststoffverwertungs- und Entsorgungs-GmbH

Die in der Werkstatt anfallenden, zum Teil gefährlichen Abfälle müssen in separaten Behältern mit Beschriftungen gemäß den gesetzlichen Verpflichtungen zur richtigen Trennung und Lagerung gelagert werden, damit diese dann effizient behandelt werden können. Diese Abfälle werden dann von externen, spezialisierten Dienstleistern abgeholt und gemäß den geltenden Bestimmungen recycelt.

Für 2022 haben wir uns das Ziel gesetzt, uns aktiv für die Bekämpfung von Zigarettenstummeln an unseren Standorten einzusetzen. Dafür werden wir die Anzahl

der Zigarettenmülleimer an jedem Standort verstärken. Durch die Sammlung der Zigarettenstummel wollen wir die Eintragung von Schadstoffen in die Natur verringern. Gleichzeitig arbeiten wir mit einem externen Dienstleister zusammen, der die Zigarettenstummel abholt, recycelt und unter anderem daraus Mobiliar für den Außenbereich von Kommunen herstellt. Nicht nur aus diesem Grund ist eine Trennung der Zigarettenstummel vom Restabfall notwendig. Zusätzlich beabsichtigen wir unsere Mitarbeiter für das Problem der Zigarettenstummel in der Umwelt zu sensibilisieren.



FORTSCHRITTSZIEL:

Bekämpfung der Zigarettenstummel an unseren Standorten bis Ende 2022

6.3 WOHLSTAND

6.3.1 Die Soziale Inklusion fördern



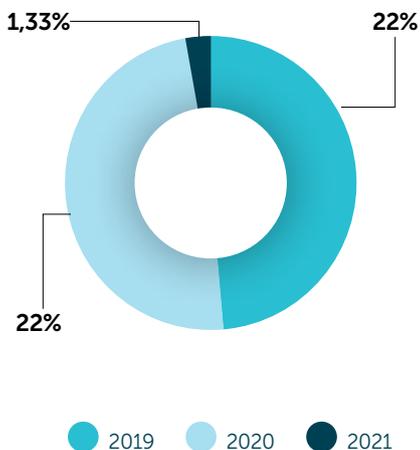
Die Bollig Mobility Group ist sich seiner gesellschaftlichen Verantwortung in Bezug auf lokale Gemeinschaften bewusst. Als essentieller Wirtschaftsakteur der Region Ost von Luxemburg, haben wir einen großen Einfluss auf die lokalen Gemeinschaften. Jeden Tag kommen bei Bollig verschiedene Nationalitäten zusammen, die Herausforderung der Bollig Mobility Group ist es, alle Menschen zu vereinen. Um keinen Menschen aufgrund seiner Nationalität auszuschließen, setzt die Bollig Mobility Group in allen Bereichen der Gruppe auf eine zweisprachige Beschilderung (deutsch/französisch). Auch in den Bussen kann in mehreren Sprachen mit den Fahrgästen kommuniziert werden. Außerdem erhält unser Fahrpersonal die Möglichkeit an einem Luxemburgisch-Kurs teilzunehmen.



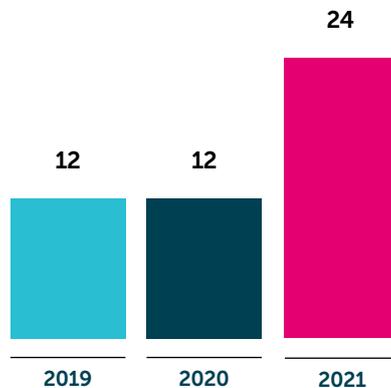
Durch die Aktivitäten aus öffentlichem Verkehr und Schülertransport verhilft die Bollig Mobility Group den Gemeinden ihren Beitrag zur luxemburgischen Strategie für eine nachhaltige Entwicklung zu leisten. Mit der Bereitstellung des Echternacher City-Buses, der zu 100% elektrisch betrieben wird, verhilft Bollig der Stadt Echternach, ihre Emissionen zu verringern.

Einen großen Beitrag leistet die Bollig Mobility Group mit seiner Aktivität „Adapto“. Dadurch erhalten Menschen mit eingeschränkter Mobilität die Möglichkeit, am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen. Um diesen Menschen einen bestmöglichen Service anzubieten, bilden wir unsere Fahrer im Umgang mit Menschen mit Behinderung aus. 2021 konnten diese Schulungen nicht im gewohnten Umfang stattfinden. Jedoch ist es uns weiter ein Anliegen, unsere Mitarbeiter für den Umgang mit Menschen mit Behinderung zu sensibilisieren.

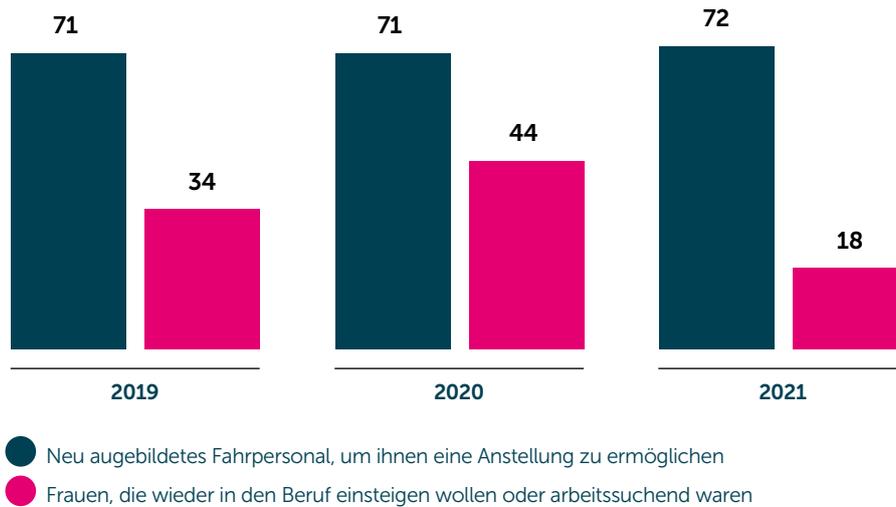
Fahrpersonal, welches im Umgang mit Menschen mit Behinderung geschult wurde



Mitarbeiter mit Behinderung und in Wiedereingliederung



GRI 401-1



Die Bollig Mobility Group setzt sich als verantwortungsbewusster Arbeitgeber besonders für eine soziale und berufliche Inklusion ein und versucht, jegliche Ausgrenzung zu bekämpfen. Die Lage auf dem Arbeitsmarkt hat sich auch dieses Jahr nicht verbessert, der Personalmangel an bereits ausgebildeten Busfahrer ist so groß wie noch nie. Aus diesem Grund stellt sich für die Bollig Mobility Group die Frage, inwieweit wir bestimmte Gruppen, die berufsfremd sind, ausbilden können. Dafür investieren wir viel Zeit und Geld in die Aus- bzw. Weiterbildung. Inklusion durch Beschäftigungsfähigkeit stellt daher eine wichtige Säule dar. In 2021 konnten wir daher 72 neue Fahrer für den Arbeitsmarkt ausbilden.

Im Zuge einer immer älter werdenden Belegschaft sehen wir den Tätigkeitsbereich als Minibus-Fahrer außerdem als Chance, junge Menschen in unser Unternehmen zu integrieren. Gerade diese Art der Anstellung ist für junge Menschen besonders attraktiv, da sie wenig Vorkenntnisse benötigen. Lediglich der B-Führerschein ist dafür erforderlich. Daher stellt dies einen ersten Schritt ins Berufsleben für diese junge Menschen dar. Nicht nur für junge Menschen ist die Anstellung als Minibus-Fahrer attraktiv: Auch Frauen, die wieder in den Beruf einsteigen wollen oder arbeitssuchend sind, sehen dies als Chance. 2021 konnten 18 neue Mitarbeiterinnen eingestellt werden. Im nächsten Schritt kann dann

über die Möglichkeit diskutiert werden, den D-Führerschein zu absolvieren. Bei diesem D-Drive-Programm unterstützen wir die Mitarbeiter, die sich für einen D-Führerschein zu qualifizieren. Dabei übernehmen wir als Arbeitgeber die Ausbildungskosten für den Führerschein und stellen sie für die dafür notwendigen Schulungen von ihren Tätigkeiten als Minibus-Fahrer frei. Davon haben 2021 5 Fahrer profitiert.

Seit 2020 stellen wir auch Auszubildende in der Werkstatt ein und vergeben Praktika an Studierende auf Verwaltungsebene (Buchhaltung, CSR, Marketing). Dies ermöglicht uns unsere eigenen Nachwuchskräfte auszubilden und ihnen das Wissen zu vermitteln, welches sie für die Ausübung der Tätigkeiten bei uns benötigen. Damit bieten wir jungen Menschen aus der Region die Möglichkeit ihre Ausbildung bei einem attraktiven Arbeitgeber zu absolvieren.

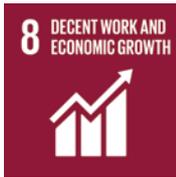
Die Bollig Mobility Group fördert außerdem die soziale Inklusion, indem sie Menschen mit einer Behinderung die Chance auf eine Anstellung gibt, soweit die ausführenden Tätigkeiten ohne besondere Einschränkungen ausgeführt werden können. Dafür setzen wir uns als verantwortungsvoller Arbeitgeber für die Umsetzungen von geeigneten Maßnahmen ein, damit wir diesen Personen die Ausübung der Tätigkeit und ein angenehmes Arbeitsumfeld ermöglichen können.

6.4 PARTNERSCHAFTEN

6.4.1 Nachhaltige Beschaffungspraktiken unterstützen



	2019	2020	2021
Lokale Beschaffung	99%	96%	98%



Mit unseren Einkaufsentscheidungen tragen wir als Unternehmen eine besondere Verantwortung. Dabei sind uns kurze Lieferketten ein besonderes Anliegen. 98% unserer Einkäufe werden lokal getätigt. Lokal bedeutet für unsere Gruppe, dass wir auf Lieferanten setzen, die sich in der „Grande Région“ ansiedeln, d.h. Lieferanten aus dem Großherzogtum Luxemburg, aus deutschem Grenzgebiet (Saarland und Rheinland-Pfalz), aus der belgischen Region Wallonien und der französischen Region Lothringen. Als Wirtschaftsakteur, welcher in dieser Region verankert ist, sehen wir uns daher in der Pflicht, unseren Beitrag für die regionale Wertschöpfung zu leisten. Außerdem machen wir und dadurch unabhängiger von globaler Lieferkette, was vor allem in Anbetracht der aktuellen Situation positiv bewertet werden kann.

Unsere Gruppe verfügt über mehrere Verantwortliche, die für einen bestimmten Bereich zuständig sind (Einkauf Bus, Einkauf Energie, Einkauf Ersatzteile, weitere Einkäufe). Um in unserem Unternehmen das Bewusstsein für mehr Verantwortung zu erhöhen, sensibilisieren wir unsere Einkaufsleiter für eine nachhaltige Beschaffung. Alle Verantwortlichen werden intern in einer verantwortungsvollen Beschaffung geschult und sind angehalten, die Einkaufsethiken und Konkurrenzregeln zu respektieren. Gleichzeitig sind sie angewiesen, soweit möglich, die Unternehmen zu privilegieren, die selbst eine CSR-Strategie verfolgen.

2019 haben wir unseren Verhaltenskodex für Lieferanten aufgestellt. Dieser

legt die Anforderungen in den Bereichen Menschenrechte, Umwelt, Ethisches Verhalten und Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Die Lieferanten verpflichten sich mit ihrer Unterschrift zur Einhaltung der Prinzipien. Bis Ende 2020 haben alle Lieferanten diesen Verhaltenskodex unterzeichnet, die 50% unserer Ausgaben ausmachen. Im Jahr 2020 hat die Bollig Mobility Group ein Lieferantenbewertungssystem mit den folgenden Hauptelementen entwickelt:

- Stichprobenkriterien wie Volumen, Ausgaben usw. zur Auswahl relevanter Lieferanten für eine eingehende Bewertung;
- Der Prozess der Sammlung von Informationen durch einen Bewertungsfragebogen und unterstützende Dokumente;
- Ranking der Nachhaltigkeitsleistung der Lieferanten in Bezug auf Ethik, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Umweltmanagement und Menschenrechte.

Wir bemühen uns, unsere Lieferanten nach diesem System zu bewerten.



6.4.2 Zur Entwicklung der lokalen Gemeinschaften beitragen

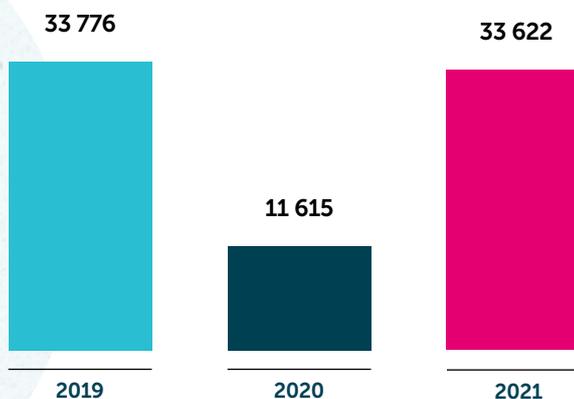
Die Bollig Mobility Group trägt nicht nur mit ihrem wirtschaftlichen Handeln und ihren Aktivitäten eine wichtige Rolle für die Region. Die Unternehmensgruppe ist sich auch ihrer sozialen Verantwortung gegenüber der Gesellschaft bewusst. Seit mehreren Jahren unterstützt die Bollig Mobility Group vor allem die Region im Osten von Luxemburg durch Spenden und Sponsoring. Insgesamt zählen wir 26 Vereine, die unsere Unterstützung erhalten. Darunter zählen zum einen Sportvereine der Region, die finanzielle Spenden erhalten, oder auch materielle Zuwendungen in Form von unserem Fahrservice. Zum anderen unterstützen wir im kulturellen Bereich mehrere Chöre und Museen. Darunter fällt vor allem das jähr-

lich am Echternacher See stattfindende E-Lake-Festival, ein kostenfreies Musikfestival, welches pro Jahr bis zu 20 000 Besucher nach Echternach lockt. Dies unterstützen wir ebenfalls durch den Einsatz unserer Busse. Das Echternacher internationale Festival für klassische Musik sowie diverse Freizeit- und Seniorenvereine erhalten auch unsere Unterstützung. Gleichzeitig spenden wir für regionale und luxemburgische Vereine, die sich aktiv für den Umweltschutz einsetzen, wie auch für soziale Vereine, die sich um Menschen mit besonderen Bedürfnissen kümmern.

Wir sind froh in 2021 wieder das Niveau an Spenden von vor der COVID-19-Pandemie erreicht zu haben.

Spenden & Sponsoring (in €)

26
Vereine
werden jährlich
unterstützt



Wovon 11.118 € laufenden Spenden und 22.503 € Sponsoring sind.

Durch Partnerschaften will sich die Bollig Mobility Group außerdem verstärkt für den Umweltschutz einsetzen. In Zusammenarbeit mit dem Natur- und Geopark Mëllerdall sollen ab 2022 ausgewählte Grünflächen auf dem Betriebsgelände Echternach für den Insektenschutz umgestaltet werden. Das Projekt ist noch in der Planungsphase, allerdings könnten auf dem Gelände zum Beispiel insektenfreundliche Blumenwiesen entstehen und eine Steinmauer als Unterschlupf für Insekten errichtet werden.

GRI 2-5, GRI 2-29, GRI 3-1

7. WIE WIR BERICHTEN

7.1 Unsere Methodik

KONTEXTE

Im Jahr 2020 führte die Bollig Mobility Group nach 2019 und 2017 eine dritte Relevanzanalyse durch, um die prioritären CSR-Themen in Bezug auf den Nachhaltigkeitskontext, die Unternehmensstrategie und die Erwartungen der Stakeholder zu ermitteln, auszuwählen und nach ihrer Priorität zu ordnen. Die Analyse führte zur Erstellung einer Relevanzmatrix der vorrangigen CSR-Themen (auf die Umwelt bezogen, sozial, gesellschaftlich und wirtschaftlich).

Die Matrix ermöglicht es, den Anforderungen der Reporting-Normen der Global Reporting Initiative zu entsprechen und den Dialog mit den am Reporting-Verfahren Beteiligten zu beginnen. Das vorliegende Dokument hat zum Ziel, die Methodik bei der Erstellung der Relevanzmatrix sowie die Ergebnisse zu beschreiben, die wir auf der Basis der zwischen dem 15.02.2020 und 15.06. 2020 durchgeführten Arbeiten erhielten.

Die Relevanzanalyse wurde mit Unterstützung des Beratungsbüros Forethix durchgeführt. Die Relevanzanalyse 2020 bezieht sich auf die Gesamtheit der Aktivitäten von Bollig Voyages und Bollig Participation in Luxemburg, von Voyages Wagener und von Voyages Simon.

METHODIK

Im Rahmen der Erstellung des CSR-Berichts für 2019-2020 erfolgte die Festlegung der Relevanz der Themen, über die berichtet werden soll, nach den folgenden Verfahrensschritten:

A. IDENTIFIZIERUNG VON THEMEN

Die Ermittlung der Themen erfolgte 2017 ausgehend von branchenübergreifenden CSR-Standards (ISO 26000, Global Reporting Initiative Standards, UN Global Compact) in Verbindung mit einer branchenspezifischen Analyse der Themen der wichtigsten europäischen Akteure für den Personenkraftverkehr. Mithilfe dieser Analysen konnten 30 CSR-Themen für die Branche Personenkraftverkehr auf der Straße bewertet werden.

B. IDENTIFIZIERUNG UND AUSWAHL VON INTERESSENSGRUPPEN

2017 ermittelte der CSR-Strategieausschuss der Bollig Mobility Group die Stakeholder ausgehend von einem Branchen-Benchmark. Die Auswahl der vorrangig einzubeziehenden Stakeholder erfolgte anhand von vier Bewertungskriterien getroffen zur Bestimmung des Einflussbereichs:

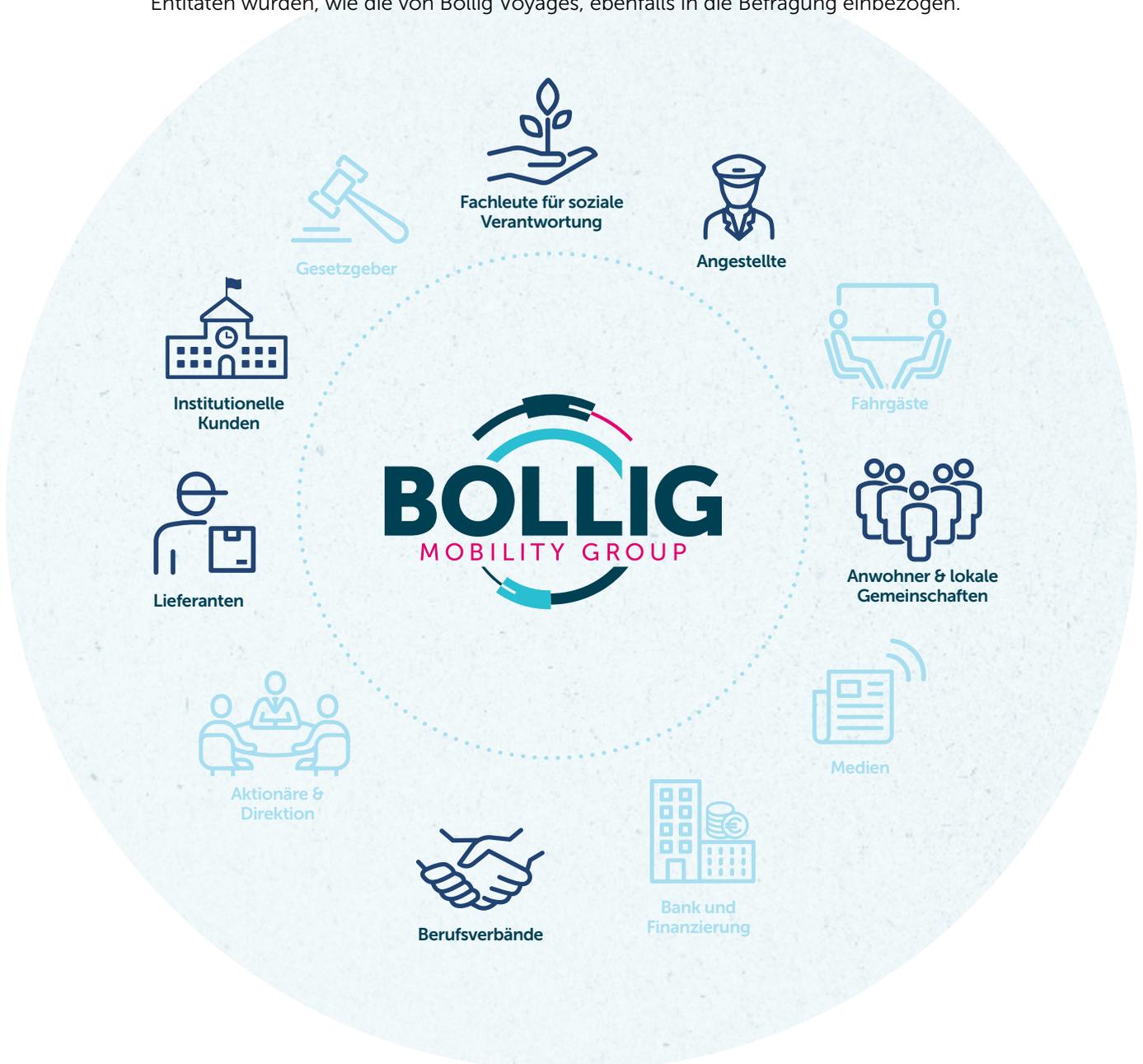
- dem Ausmaß der wirtschaftlichen Abhängigkeit der ermittelten Stakeholder-Kategorien;
- dem Ausmaß des direkten oder indirekten Einflusses der ermittelten Stakeholder-Kategorien;
- dem Ausmaß der Zweckmäßigkeit der ermittelten Stakeholder-Kategorien für die Bollig Mobility Group;
- dem Ausmaß der Spannungen/des Konfliktrisikos mit den ermittelten Stakeholder-Kategorien.

GRI 2-29

Die ermittelten Stakeholder Kategorien mit einer hohen Punktzahl werden als diejenigen Stakeholder festgelegt, die bei der Erstellung des CSR-Berichts einbezogen werden sollen, um wichtige Themen, die im Bericht behandelt werden sollen, zu ermitteln und zu bewerten. Aufgrund der Ergebnisse wurden 2019 fünf externe Stakeholder-Gruppen einbezogen:

- Institutionelle Kunden, bestehend aus den Gemeinden Echternach und Rosport, welche die Anwohner und einen Teil der lokalen Gemeinschaften vertreten;
- Fachleute für soziale Verantwortung, vertreten durch das INDR („Institut National du Développement durable et la RSE“);
- Berufsverbände, vertreten durch die FLEAA („Fédération Luxembourgeoise des Exploitants d’Autobus et d’Autocars“);
- Die Lieferanten, die sich aus fünf Vertretern der wichtigsten Dienste zusammensetzen.

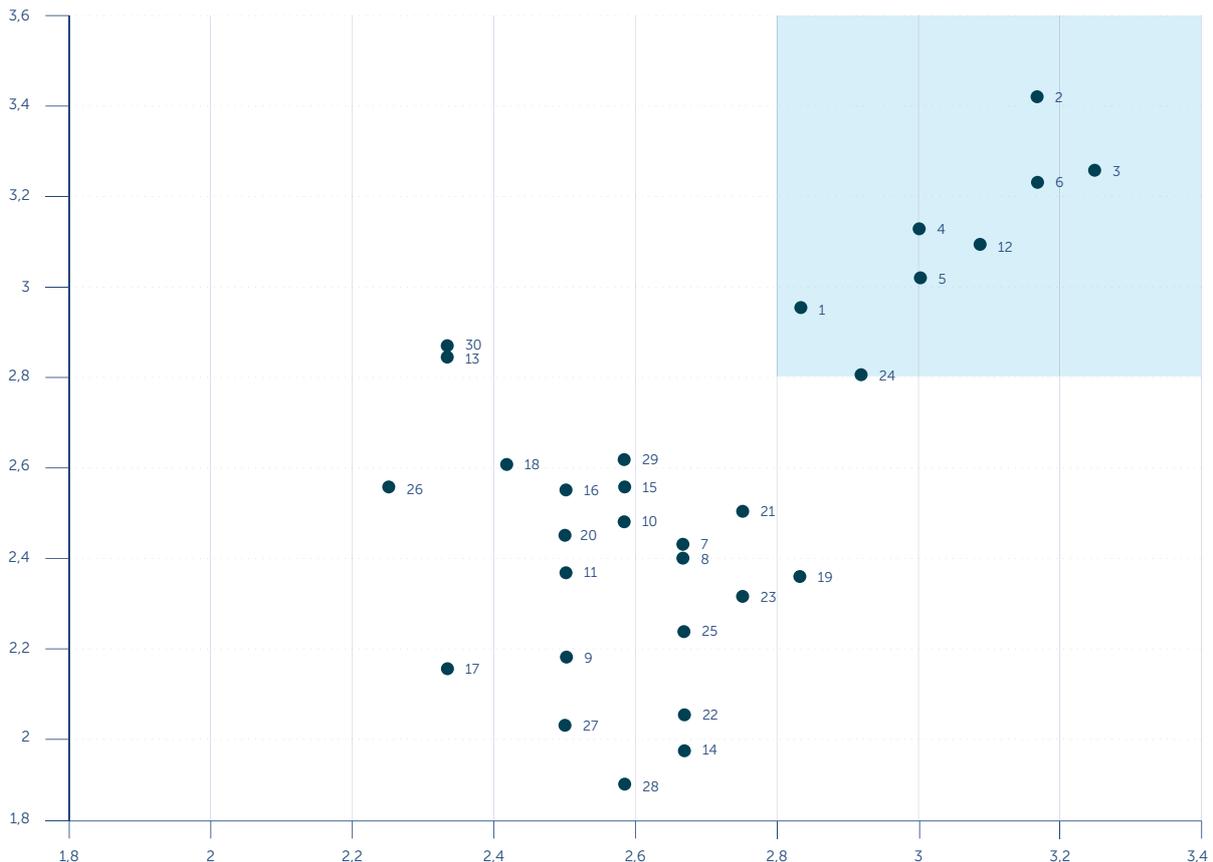
Um die beiden Entitäten Voyages Simon und Voyages Wagener einzubeziehen, wurden 2020 die Gemeinden Mertzig, Ettelbrück und Bekerich befragt. Die Angestellten dieser Entitäten wurden, wie die von Bollig Voyages, ebenfalls in die Befragung einbezogen.



GRI 3-1, GRI 3-2

C. BEWERTUNG DES PROBLEMS

2020 wurde die Relevanz der 30 Themen durch den CSR-Ausschuss der Bollig Mobility Group und die als vorrangig eingestuften Stakeholder bewertet. Der CSR-Ausschuss der Bollig Mobility Group hat jedes in der Relevanzmatrix vorkommende Thema im Hinblick auf das Ausmaß der Auswirkungen und der Kontrolle bewertet. Nach dieser Analyse wurden die festgelegten Stakeholder mittels einer Online-Umfrage zu ihrer Meinung zu den Auswirkungen der Bollig Mobility Group auf die genannten Themen befragt und um die Angabe eventuell fehlender Themen gebeten. Dabei wurde kein fehlendes Thema ermittelt. Ausgehend von den durch jede Stakeholder-Gruppe erteilten Punktzahlen wurde für jedes Thema eine Durchschnittspunktzahl (bei Höchstpunktzahl 4) berechnet. Alle Stakeholder wurden gleich gewichtet, um alle Stimmen in gleicher Weise zu berücksichtigen.



- | | | |
|--|---|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Investitionen in Innovation (Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen) 2. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Arbeitsmedizinische Dienste, Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind & Arbeitsbedingte Verletzungen) 3. Energieverbrauch in Verbindung mit den Aktivitäten (Energieverbrauch innerhalb der Organisation) 4. Energiewende (Energieintensität) 5. Investitionen in Infrastrukturen (Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen) 6. Gesundheit und Sicherheit der Fahrgäste (Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen) | <ol style="list-style-type: none"> 7. Auswirkungen der beruflichen Wege des Personals 8. Wirtschaftliche Leistung (Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert) 9. Beschaffungspraxis (Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten) 10. Verbrauchsmaterialmanagement 11. Unterstützung lokaler Gemeinschaften (Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen) 12. Emissionen (Direkte THG-Emissionen (Scope 1) & Intensität der THG-Emissionen) 13. Abwasser und Abfall (Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen, Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen & Angefallener Abfall) 14. Unterstützung bei der Aus- und Weiterbildung (Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten) 15. CSR-Förderung bei den Stakeholdern 16. Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen 17. Zugang zu staatlicher Unterstützung und deren Aufrechterhaltung | <ol style="list-style-type: none"> 18. Unternehmensethik 19. Schaffung und Erhaltung von Arbeitsplätzen 20. Entwicklung der Beschäftigungsfähigkeit 21. Soziale Inklusion 22. Bewertung umweltbewusster Praktiken der Lieferanten 23. Marktpräsenz 24. Kundenzufriedenheit (Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen) 25. Wassermanagement (Wasser als gemeinsam genutzte Ressource, Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung, Wasserentnahme, Wasserrückführung & Wasserverbrauch) 26. Schutz der privaten Daten der Fahrgäste 27. Bewertung der Beschäftigungspraktiken der Lieferanten 28. Biodiversität 29. Diversität und Chancengleichheit (Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten) Bewertung des Korruptionsrisikos 30. Wettbewerbswidriges Verhalten und monopolistische Praktiken |
|--|---|---|

GRI 3-1

D. AUSWAHL DER THEMEN

Um die Herausforderungen und Verpflichtungen der Bollig Mobility Group nach ihrer Priorität ordnen zu können, wurde eine Signifikanzschwelle definiert, mit der acht vorrangige Themen ermittelt wurden, bei denen die Signifikanzschwelle über (2,8; 2,8) lag:

- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- Gesundheit und Sicherheit der Fahrgäste
- Kundenzufriedenheit
- Investitionen in Innovation
- Investitionen in Infrastrukturen
- Energieverbrauch in Verbindung mit den Tätigkeiten
- Emissionen
- Energiewende

E. NÄCHSTE SCHRITTE

Zu sämtlichen vorrangigen Themen wird ein Aktionsplan erstellt, um die zuvor im Bericht genannten Ziele zu erreichen. Die Ergebnisse werden im nächsten Berichtszyklus mitgeteilt.

Die Bollig Mobility Group möchte außerdem ihren Dialog mit den Stakeholdern verstärken, indem diese in die Analyse der Herausforderungen und in Bezug auf die nachhaltige Entwicklung einbezogen werden. Dazu verfolgen wir einen Ansatz der kontinuierlichen Verbesserung, der auf einem fortschrittlichen und umfassenden Programm zur Einbindung der Stakeholder basiert. Das Programm zur Einbindung der Stakeholder wird in regelmäßigen Abständen erneuert, um kontinuierlich neue Kategorien von Stakeholdern einzubeziehen.

Letztlich strebt die Bollig Mobility Group an ihren Sorgfaltspflichtprozess weiterzuentwickeln. Dies wird in Form einer Folgenabschätzung zu den dreißig Menschenrechten geschehen, die in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte festgelegt sind.

Für das Unternehmen ist es auch wichtig, von seinen Mitarbeitern ein angemessenes Verhalten zu verlangen. Aus diesem Grund wird ein Ethik- und Verhaltenskodex für die Arbeitnehmer ausgearbeitet.



**Erklärung zur Verwendung**

Die Bollig Mobility Group hat ihren Bericht gemäß den GRI-Standards für den Zeitraum vom 01/01/2021 bis zum 31/12/2021 erstellt.

Für den Content Index - Advanced Service überprüfte GRI Services, dass der GRI-Inhaltsindex klar und in einer mit den Standards übereinstimmenden Weise dargestellt ist und dass die Verweise für alle Angaben korrekt enthalten und mit den entsprechenden Abschnitten im Hauptteil des Berichts abgestimmt sind. Der Content Index Service wurde für die deutsche Version des Berichts durchgeführt.

GENUTZTER GRI 1 : GRI 1 : Grundlagen 2021

ANWENDBARE GRI SEKTORSTANDARDS : Nicht verfügbar

GRI STANDARDS	ANGABE	SEITE
---------------	--------	-------

GRI 2 : ALLGEMEINE ANGABEN 2021**Die Organisation und ihre Berichtspraktiken**

GRI 2-1	Organisatorische Details	5, 6
GRI 2-2	Entitäten, die in die Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation einbezogen sind	5
GRI 2-3	Berichtszeitraum, Häufigkeit und Kontakt	5
GRI 2-4	Neudarstellung von Informationen	5
GRI 2-5	Externe Prüfung	40

Aktivitäten und Mitarbeiter

GRI 2-6	Aktivitäten, Lieferkette und sonstige Geschäftsbeziehungen	6, 10, 11
GRI 2-7	Angestellte	6, 7
GRI 2-8	Mitarbeiter, die keine Angestellten sind	7

Unternehmensführung

GRI 2-9	Führungsstruktur- und Zusammensetzung	12, 13
GRI 2-10	Nominierungs- und Auswahlverfahren für das höchste Kontrollorgan	6, 12
GRI 2-11	Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans	12
GRI 2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Überwachung des Management der Auswirkungen	12
GRI 2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	12
GRI 2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	12
GRI 2-15	Interessenkonflikte	12
GRI 2-16	Übermittlung kritischer Anliegen	12
GRI 2-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	12

GRI 2-18		Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	12
GRI 2-19		Vergütungspolitik	12
GRI 2-20		Verfahren zur Festlegung der Vergütung	12
GRI 2-21		Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	12
Strategie, Richtlinien und Praktiken			
GRI 2-22		Erklärung zur nachhaltigen Entwicklungsstrategie	2
GRI 2-23		Verpflichtungen der Richtlinien	14, 15
GRI 2-24		Einbindung der Richtlinien	14, 15
GRI 2-25		Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen	16, 24
GRI 2-26		Verfahren zur Einholung von Ratschlägen und zum äußern von Bedenken	23
GRI 2-27		Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften	14
GRI 2-28		Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	8, 9
Einbindung von Stakeholdern			
GRI 2-29		Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	40, 41
GRI 2-30		Tarifverträge	21
WESENTLICHE THEMEN			
GRI 3 : Wesentliche Themen 2021			
GRI 3-1		Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	40, 42, 43
GRI 3-2		Liste wesentlicher Themen	42
WIRTSCHAFT			
Wirtschaftliche Leistung			
GRI 3 : Wesentliche Themen 2021	GRI 3-3	Management des wesentlichen Themas	20
GRI 201 - Wirtschaftliche Leistung 2016	GRI 201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	20
Investitionen in Innovation			
GRI 3 : Wesentliche Themen 2021	GRI 3-3	Management des wesentlichen Themas	39
GRI 203 - Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016	GRI 203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	39
Investitionen in Infrastrukturen			
GRI 3 : Wesentliche Themen 2021	GRI 3-3	Management des wesentlichen Themas	39
GRI 203 - Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016	GRI 203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	39
Beschaffungspraxis			
GRI 3 : Wesentliche Themen 2021	GRI 3-3	Management des wesentlichen Themas	38
GRI 204 - Beschaffungspraktiken 2016	GRI 204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	38

UMWELT**Energieverbrauch in Verbindung mit den Aktivitäten**

GRI 3 : Wesentliche Themen 2021	GRI 3-3	Management des wesentlichen Themas	27
---------------------------------	---------	------------------------------------	----

GRI 302 - Energie 2016	GRI 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	27
------------------------	-----------	---	----

Energiewende

GRI 3 : Wesentliche Themen 2021	GRI 3-3	Management des wesentlichen Themas	27
---------------------------------	---------	------------------------------------	----

GRI 302 - Energie 2016	GRI 302-3	Energieintensität	27
------------------------	-----------	-------------------	----

Wassermanagement

GRI 3 : Wesentliche Themen 2021	GRI 3-3	Management des wesentlichen Themas	32
---------------------------------	---------	------------------------------------	----

	GRI 303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	32, 33
--	-----------	---	--------

GRI 303 - Wasser und Abwasser 2018	GRI 303-2	Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	32, 33
------------------------------------	-----------	---	--------

	GRI 303-3	Wasserentnahme	32, 33
--	-----------	----------------	--------

	GRI 303-4	Wasserrückführung	32, 33
--	-----------	-------------------	--------

	GRI 303-5	Wasserverbrauch	32, 33
--	-----------	-----------------	--------

Emissionen

GRI 3 : Wesentliche Themen 2021	GRI 3-3	Management des wesentlichen Themas	29
---------------------------------	---------	------------------------------------	----

GRI 305 - Emissionen 2016	GRI 305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	29
---------------------------	-----------	----------------------------------	----

	GRI 305-4	Intensität der THG-Emissionen	29
--	-----------	-------------------------------	----

Abwasser und Abfall

GRI 3 : Wesentliche Themen 2021	GRI 3-3	Management des wesentlichen Themas	34
---------------------------------	---------	------------------------------------	----

GRI 306 - Abfall 2020	GRI 306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	34,35
-----------------------	-----------	---	-------

	GRI 306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	34,35
--	-----------	---	-------

	GRI 306-3	Angefallener Abfall	34,35
--	-----------	---------------------	-------

SOZIAL**Entwicklung der Beschäftigungsfähigkeit**

GRI 3 : Wesentliche Themen 2021	GRI 3-3	Management des wesentlichen Themas	22, 23
---------------------------------	---------	------------------------------------	--------

GRI 401 - Beschäftigung 2016	GRI 401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	7, 23, 37
------------------------------	-----------	--	-----------

Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz

GRI 3 : Wesentliche Themen 2021	GRI 3-3	Management des wesentlichen Themas	18, 19
---------------------------------	---------	------------------------------------	--------

GRI 403 - Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018	GRI 403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	18
	GRI 403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	19
	GRI 403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	18
	GRI 403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	18
	GRI 403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	19
	GRI 403-7	Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	19
	GRI 403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	18
	GRI 403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	19
	Gesundheit und Sicherheit der Fahrgäste		
GRI 3 : Wesentliche Themen 2021	GRI 3-3	Management des wesentlichen Themas	18, 19
GRI 403 - Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018	GRI 403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	18, 19
Kundenzufriedenheit			
GRI 3 : Wesentliche Themen 2021	GRI 3-3	Management des wesentlichen Themas	18, 19
GRI 403 - Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018	GRI 403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	18, 19
Unterstützung bei der Aus- und Weiterbildung			
GRI 3 : Wesentliche Themen 2021	GRI 3-3	Management des wesentlichen Themas	22, 23
GRI 404 - Aus- und Weiterbildung 2016	GRI 404-1	Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	22
Diversität und Chancengleichheit			
GRI 3 : Wesentliche Themen 2021	GRI 3-3	Management des wesentlichen Themas	21
GRI 405 - Diversität und Chancengleichheit 2016	GRI 405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	21
Unterstützung lokaler Gemeinschaften			
GRI 3 : Wesentliche Themen 2021	GRI 3-3	Management des wesentlichen Themas	39
GRI 413 - Lokale Gemeinschaften 2016	GRI 413-1	Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	39

7.3 INDEX DER ZIELE FÜR EINE NACHHALTIGE ENTWICKLUNG

Alle 17 Ziele der Vereinten Nationen sind für eine nachhaltige Entwicklung unerlässlich. Als wichtiger Akteur im Personenverkehr in Luxemburg trägt die Bollig Mobility Group insbesondere zu den folgenden SDGs bei:

Thématiques	GRI Standards	1 NO POVERTY	2 ZERO HUNGER	3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING	4 QUALITY EDUCATION	5 GENDER EQUALITY	6 CLEAN WATER AND SANITATION
Förderung der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	GRI 403			✓			
Nachhaltiges Wachstum und sichere Arbeitsplätze fördern	GRI 201 & 405						
Einbinden und Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter	GRI 404				✓	✓	
Qualität unseres Service für unsere Kunden und Fahrgäste garantieren	-						
Gesundheit und Sicherheit unserer Fahrgäste gewährleisten	-			✓			
Energieverbrauch verringern	GRI 302			✓			
Emissionen verringern	GRI 305			✓			
Beitrag zur Energiewende leisten	GRI 305						
In Innovation und Infrastruktur investieren	GRI 201 & 203						
Wasser- und Abfallmanagement	GRI 303 & 306						✓
Förderung der sozialen Inklusion	GRI 413	✓			✓	✓	
Nachhaltige Beschaffungspraktiken unterstützen	GRI 204						
Zur Entwicklung der Gemeinschaft beitragen	GRI 203 & 413	✓					

INDEX DER ZIELE FÜR EINE NACHHALTIGE ENTWICKLUNG



7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
	✓									✓
	✓			✓						✓
	✓		✓							✓
	✓	✓			✓					✓
		✓		✓						✓
✓		✓		✓	✓	✓				✓
✓		✓		✓	✓	✓				✓
✓				✓	✓	✓				✓
	✓	✓		✓	✓	✓				✓
		✓			✓					✓
	✓		✓							✓
	✓	✓			✓				✓	✓
	✓									✓

8. FRAGEBOGEN FÜR UNSERE LESER & STAKEHOLDER

Zur Vorbereitung der nächsten Berichtszyklen und um ihre Erwartungen besser zu verstehen und in unseren Bericht integrieren zu können, bitte wir Sie, an unserer Umfrage via Fragebogen teilzunehmen, den Sie hier finden können:

[Unsere Umfrage - Bollig Mobility Group - In motion. Together. \(bollig-mobility.lu\)](https://bollig-mobility.lu) oder QR-Code .

Die Umfrage ist anonym gestaltet. Die Ergebnisse helfen uns, unsere Relevanzmatrix zu unseren Themen zu aktualisieren. Unsere Bemühungen bezüglich dieser Themen werden wir dann in unserem nächsten Bericht offenlegen können.







Bollig Mobility Group

- ✉ 62 Rue Alferweiher
L-6412 Echternach
- ☎ +352 72 86 38 – 1
- ✉ contact@bollig.lu
- 🌐 www.bollig-mobility.lu

