

ESG-Ziele für 2025

Status	Ziel	Meilensteine im GJ24
● Strategie zur Umstellung auf Elektrofahrzeuge	Den Übergang zur Elektrifizierung durch eine Strategie zur Kundenzufriedenheit aktiv vorantreiben, Partnerschaften eingehen und zielgerichtet investieren, um die langfristige Rentabilität von Elektrofahrzeugen zu unterstützen.	Veröffentlichung einer gemeinsamen Studie mit unseren Partnern, in der strategische Investitionen in die Energieinfrastruktur untersucht werden, die zur Unterstützung der Elektrifizierung von US-Flughafenökosystemen erforderlich sind; und über Enterprise Mobility Ventures haben wir wichtige Investitionen getätigt, die unsere langfristige Strategie unterstützen.
● Energieeffizienz	Umrüstung von 20 % der qualifizierten Einrichtungen auf energieeffizientere Beleuchtungsprodukte, z. B. LED, und Eröffnung neuer qualifizierter Einrichtungen mit energieeffizienten Beleuchtungsprodukten.	Im GJ24 wurden an unseren Stationen über 2.700 Bewertungen zur Energieeffizienz durchgeführt. Als Ergebnis dieser Tests wurde die LED-Beleuchtung an mehr als 220 Stationen verbessert.
● Wassermanagement	Entwicklung und Durchführung von Schulungen zum Wassermanagement mit Schwerpunkt auf bewährten Praktiken bei der Autowäsche für Teammitglieder in den Stationen, die an der Autowäsche beteiligt sind oder diese leiten.	Beginn der Entwicklung eines Programms zum Wassermanagement und zur Vermeidung von Wasserverschwendungen zur Unterstützung der Stationen vor Ort.
● Lieferkette	Weitere Umsetzung bewährter Praktiken im Bereich der Lieferantenvielfalt und Aufrechterhaltung von jährlichen Ausgaben in Höhe von mehr als 4 Milliarden \$ bei zahlreichen kleinen Unternehmen weltweit.	Im GJ24 Ausgaben von über 3 Milliarden \$ bei kleinen/benachteiligte Unternehmen weltweit.

ESG-Ziele für 2025

Status	Ziel	Meilensteine im GJ24
<ul style="list-style-type: none">Schulung zu Vielfalt und Inklusion	Erreichen von 100 % Beteiligung der Teammitglieder an verschiedenen Schulungsmaßnahmen zu Vielfalt und Inklusion.	Im GJ24 wurden fünf verschiedene Schulungen zum Thema Vielfalt auf verschiedenen Ebenen der Organisation angeboten. Alle Teammitglieder werden angeregt, die Schulungsmodule zu Vielfalt und Inklusion zu absolvieren, die für ihre Rollen relevant sind.
		
<ul style="list-style-type: none">Anwerbung und Bindung von Mitarbeitenden	Weitere Investitionen in die Mitarbeitenden des operativen Außendienstes, die eine Führungsposition oder eine höhere Position innehaben, durch die Bereitstellung von durchschnittlich sieben Tagen (oder gleichwertig) für berufliche Weiterbildung pro Jahr. (Alle Teammitglieder erhalten je nach Funktion verschiedene Stufen der beruflichen Entwicklung und Schulung).	Jedes Jahr werden den Mitgliedern der operativen Außendienstteams ab der Führungsebene eine Vielzahl von internen Fortbildungsmöglichkeiten, Veranstaltungen zur beruflichen Weiterentwicklung sowie Workshops und Treffen für Führungskräfte angeboten.
		
<ul style="list-style-type: none">Anwerbung und Bindung von Mitarbeitenden	Steigerung der Beteiligung und des Engagements für die Gemeinschaft um 10 % im Vergleich zur Benchmark für das GJ22, indem Teammitglieder weiterhin für ehrenamtliche Tätigkeiten bezahlt freigestellt werden und die Nutzung dieses Vorteils gefördert wird.	Im GJ24 ist die Beteiligung der Teammitglieder am „My Purpose. My Time“-Programm, das Teammitgliedern eine zusätzliche bezahlte Freistellung für ehrenamtliches Engagement bietet, im Vergleich zum GJ23 um 77 % gestiegen.
		
<ul style="list-style-type: none">Anwerbung und Bindung von Mitarbeitenden	Neustart der internen Webplattform zur Förderung von Aufstiegsmöglichkeiten, Verbesserung der Tools und Unterstützung und Vereinfachung des Bewerbungsverfahrens.	Die neue interne Karriereseite, die im Mai 2024 eingeführt wurde, bietet Teammitgliedern, die nach Aufstiegsmöglichkeiten suchen, mehr Möglichkeiten und Sichtbarkeit.