

Menschen und Möglichkeiten

BLG LOGISTICS

**Nachhaltigkeitsbericht
2022**



»» **Die reinste Form des Wahnsinns ist es, alles beim Alten zu lassen und gleichzeitig zu hoffen, dass sich was ändert.**

Albert Einstein

Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser,

auch 2022 hat sich wieder als Jahr mit vielen Herausforderungen präsentiert. Mehr noch – die Entwicklungen der letzten Monate haben grundlegende Sicherheiten in Frage gestellt und mehrere parallel verlaufende Krisen verlangen gleichermaßen unsere Aufmerksamkeit. Um in diesem Umfeld und vor allem mit Blick auf die neuen und künftigen Anforderungen in Sachen Nachhaltigkeit gut aufgestellt zu bleiben, haben wir die Verantwortlichkeiten neu zugeordnet. Der Bereich Nachhaltigkeit ist nun unter neuer Leitung dem Vorstandsressort Finanzen zugeordnet.

Unverändert wichtig bleibt dabei, dass wir die Menschen auf unserem eingeschlagenen Weg mitnehmen – unsere Mitarbeitenden ebenso wie Partner und natürlich Kunden. Welche Möglichkeiten die Logistik der Zukunft bietet, beweist unter anderem unser neues Logistikzentrum C3 Bremen, bei dessen Planung alle Dimensionen der Nachhaltigkeit berücksichtigt wurden und das nun in Betrieb gegangen ist.

Dieser Bericht zeigt, welche unserer wesentlichen Themen wir im letzten Jahr außerdem vorangebracht haben, wie sich unser Weg zum klimaneutralen Unternehmen entwickelt und was für die nahe und fernere Zukunft auf unserer Nachhaltigkeitsagenda steht. Unseren Beitrag zum Erreichen der Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen stellen wir erneut online anhand einzelner Projekte und Erfolgsgeschichten dar. Hier wird deutlich, wie Nachhaltigkeit in unserem Unternehmen auf verschiedensten Ebenen bereits gelebt wird.

Entscheidend dafür bleibt, dass wir die sich bietenden Möglichkeiten erkennen – und den Mut haben, sie zu nutzen.

Ihre Yvonne Bonventre

Leitung Nachhaltigkeit



Inhaltsverzeichnis

03 Profil

- 03** Editorial
- 04** Inhaltsverzeichnis
- 05** Vorwort des Vorstandsvorsitzenden
- 06** Dienstleistungen auf einen Blick
- 07** Unternehmensprofil
- 10** Kennzahlen

11 Strategie

- 12** Nachhaltigkeitsmanagement
Übersicht:
Unser Nachhaltigkeitsverständnis S. 14-15
- 18** Wesentlichkeitsanalyse
- 20** Governance
- 22** Risikomanagement
- 24** Nachhaltige Lieferkette

26 Ökologisch

- 28** Klimaschutz
- 33** Energiemanagement
- 37** Ressourcenschonung und Abfallmanagement

40 Sozial

- 42** Faire Arbeitsbedingungen und Menschenrechte
- 46** Aus - und Weiterbildung
- 49** Arbeitssicherheit und Gesundheitsmanagement
- 52** Vielfalt und Chancengleichheit
- 54** Gesellschaftliches Engagement

56 Ökonomisch

- 58** Compliance
- 61** Volkswirtschaftliche Wertschöpfung
- 63** Kundenzufriedenheit

65 Weitere Inhalte

- 66** EUROGATE
- 70** Glossar
- 72** CSR-Index
- 73** Kontakt und Impressum

Online erleben!

Die Online-Version hält für Sie noch viele zusätzliche Informationen, Filme und einen Kennzahlenrechner bereit. Dort finden Sie den Finanzbericht, Nachhaltigkeitsbericht und das Online-Magazin.



→ reporting.blg-logistics.com

Vorwort des Vorstandsvorsitzenden

Sehr geehrte Damen und Herren,

erneut liegt ein Jahr hinter uns, das durch vielfältige Veränderungen, Herausforderungen und auch Ungewissheiten geprägt war. Umso wichtiger ist es, dass wir mit unseren Werten und gemeinsamen Zielen über einen kollektiven Kompass verfügen, der uns auch unabhängig von den äußeren Bedingungen leitet und dafür sorgt, dass wir das Wesentliche im Blick behalten. Jede und jeder bei BLG LOGISTICS hat dazu auch 2022 wieder einen wichtigen Beitrag geleistet: es sind die Menschen, die für und mit uns arbeiten, die aus Möglichkeiten Ergebnisse machen. Das gilt für unseren wirtschaftlichen Erfolg ebenso wie für die Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsagenda.

Hatten wir alle gehofft, nach zwei Jahren Pandemie verstärkt zur Normalität zurückzukehren, so sind wir seit dem Einmarsch Russlands in die Ukraine mit einer völlig neuen europäischen Realität konfrontiert. Aktuell scheint es, als würde sich Krise an Krise reihen – und ja, die hohen Energiekosten, die massiv gestiegene Inflation und der Fachkräftemangel verlangen auch unserem Unternehmen im Hier und Jetzt eine Menge ab. Zugleich ist es entscheidend, dass wir langfristig denken und unsere Hausaufgaben etwa zur Bekämpfung des Klimawandels auch weiterhin erledigen. Die Politik hat mit dem Lieferkettengesetz und der EU-Taxonomie neue Voraussetzungen für eine nachhaltige Wirtschaft geschaffen.

Wir betrachten Nachhaltigkeit nicht als Anforderung von außen. Für die BLG ist Nachhaltigkeit schon lange nicht mehr nur eine losgelöste Management- und Kommunikationsaufgabe. Nachhaltigkeit ist ein fester Teil unseres Selbstverständnisses und eine Grundbedingung für unseren Erfolg.

Dieses langfristige Denken ist einer der Gründe für unseren Beitritt zum UN Global Compact (UNGC), den wir im August 2022 unterzeichnet haben. Die weltweit größte und wichtigste Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung hat die strategische Verankerung von Nachhaltigkeit in der Wirtschaft zum Ziel, so dass Unternehmen bestmöglich in der Lage sind, ihren Beitrag zum Erreichen der Sustainable Development Goals zu leisten. Unterstützt haben wir die zehn Prinzipien des UNGC schon lange, nun haben wir uns auch formal zu ihnen bekannt.

Zusammen mit unseren eigenen Politiken und Nachhaltigkeitszielen bilden sie die Leitplanken für unser Handeln in den kommenden Jahren. Sichtbar werden diese Leitplanken in unserem Leuchtturm-Projekt, dem C3 Bremen, einer Logistikimmobilie, die in Sachen Ökonomie, Ökologie und Soziales Maßstäbe setzt. Ein letzter Blick zurück zeigt, dass wir auch das Jahr der Multi-Krisen in seiner Gesamtheit gut gemeistert haben. Ab sofort konzentrieren wir uns auf das, was kommt – und die Möglichkeiten, die wir bei der BLG wie gewohnt gemeinsam nutzen wollen.

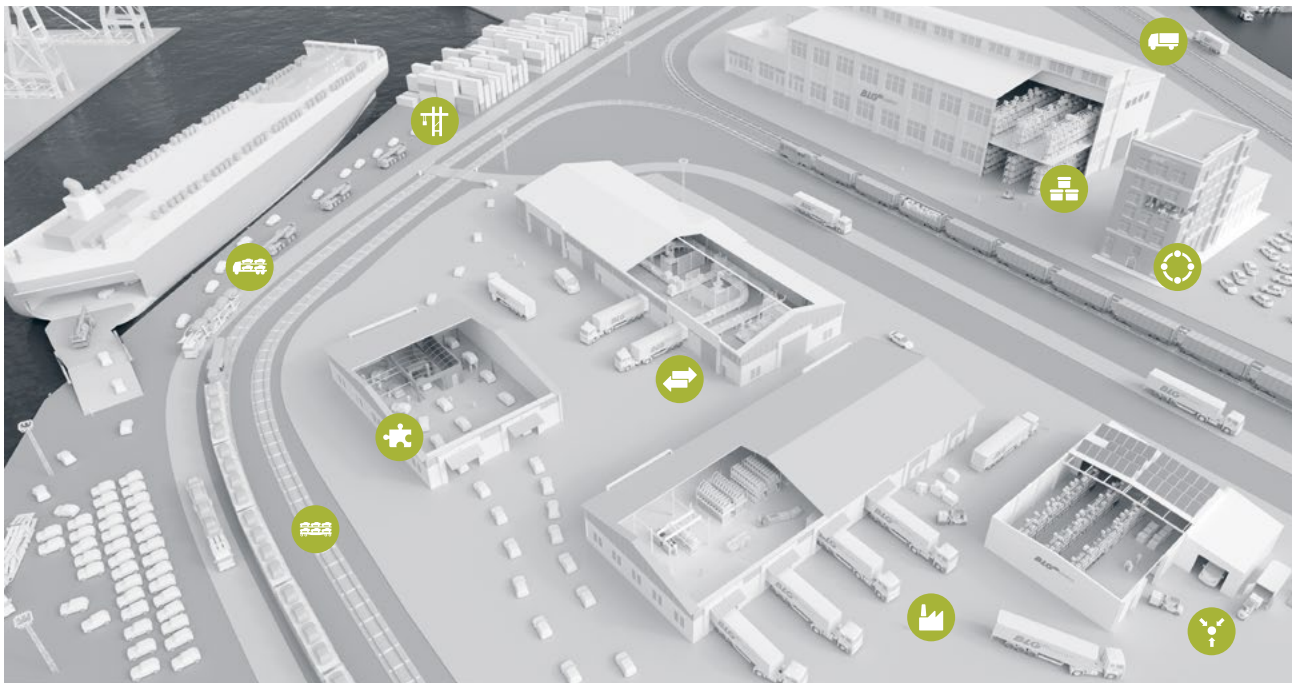


„Es sind die Menschen, die für und mit uns arbeiten, die aus Möglichkeiten Ergebnisse machen.“

Herzlich

IHR FRANK DREEKE
Vorstandsvorsitzender

Dienstleistungen auf einen Blick



Transportlogistik

Sicherer Transport von Fertigfahrzeugen und anderen Gütern auf Straße und Schiene, auf dem Wasser und in der Luft.



Umschlagslogistik

Umfangreiches Netzwerk aus Seehafen- und Inlandterminals.



Distributionslogistik

Verteilung der Waren und Güter von Produktionsstätten oder Zentrallägern zu den Kunden.



Produktionslogistik

Optimale Vorbereitung von Teilen und Komponenten, um die Versorgung der Endmontage sicherzustellen.



Beschaffungslogistik

Sicherstellung der Verfügbarkeit von Beständen durch Steuerung und Kontrolle der Beschaffungsprozesse.



Rückwärtslogistik

Alle logistischen Prozesse, um Waren oder Materialien zurück in den Warenkreislauf zu bringen.



Supply Chain Management

Organisation integrierter Logistikketten in den Bereichen Projekt- und Prozessmanagement, Technik, IT und Qualität.



Value added Services

Wertschöpfende Tätigkeiten wie technische Bearbeitung, Reinigung oder Oberflächenbehandlung bei Fertigfahrzeugen.

Unternehmensprofil

Die BLG LOGISTICS GROUP AG & Co. KG (BLG KG) mit Hauptsitz in Bremen ist ein Seehafen- und Logistikdienstleister mit internationalem Netzwerk. Wir bieten in der Automobil-, Kontrakt- und Containerlogistik umfangreiche logistische Systemdienstleistungen entlang der gesamten Supply Chain an und gestalten zukunftsfähige Logistiklösungen. Zu unseren Kunden zählen die führenden deutschen Automobilhersteller ebenso wie Unternehmen aus Handel und Industrie. BLG LOGISTICS ist mit fast 100 Standorten und Niederlassungen in Europa, Amerika, Afrika und Asien auf allen Wachstumsmärkten der Welt vertreten. www.blg-logistics.com

Geführt wird unser Unternehmen von einer privatwirtschaftlich organisierten Managementgesellschaft, der BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT -Aktiengesellschaft von 1877- (BLG AG), mit der Freien Hansestadt Bremen (Stadtgemeinde) als Hauptaktionärin. Der Vorstand der börsennotierten Aktiengesellschaft führt die Geschäfte der BLG KG in eigener Verantwortung. Im Berichtsjahr gab es eine Veränderung in der Vorstandsbesetzung. Andrea Eck, seit 2017 zuständig für den Geschäftsbereich AUTOMOBILE, hat das Unternehmen zum Jahresende verlassen. Auf Beschluss des Aufsichtsrats wurde die Position eines Chief Operating Officer neu geschaffen und in diesem Zuge die beiden Vorstandsressorts AUTOMOBILE und CONTRACT zusammengeführt. Matthias Magnor, der zuvor den Geschäftsbereich CONTRACT leitete, übernahm diese Funktion zum 1. Dezember 2022 und betreut

damit das gesamte operative Geschäft auf Vorstandsebene. Der 16-köpfige Aufsichtsrat, in dem Beschäftigte und Anteilshabende paritätisch repräsentiert sind, kontrolliert und berät den Vorstand bei seiner Arbeit. Mehr über die Zusammensetzung des Gremiums, den Auswahlprozess und die vertretenen Kompetenzen im neuen Kapitel Governance ab [▶Seite 20](#).

Die Umsatzerlöse der Unternehmensgruppe für das Geschäftsjahr 2022 belaufen sich auf 1,12 EUR Mrd. Detaillierte finanzielle Kennzahlen weisen wir in unserem Finanzbericht aus. reporting.blg-logistics.com

Unsere Eigentümerstruktur

Die Freie Hansestadt Bremen (Stadtgemeinde) ist zum 31. Dezember 2022 mit 50,4 Prozent Hauptaktionärin der BLG AG. Weitere große institutionelle Investoren sind die Finanzholding der Sparkasse in Bremen und die Panta Re AG, Bremen, mit einem Anteil von je 12,6 Prozent sowie die Waldemar Koch Stiftung, Bremen, die 5,9 Prozent der Anteile hält. Der Streubesitz liegt bei 18,5 Prozent. Die rechtliche Gruppenstruktur weisen wir im Finanzbericht 2022 aus.

AUTOMOBILE - Intelligente Fahrzeuglogistik von A bis Z

Der BLG-Geschäftsbereich AUTOMOBILE ist einer der führenden Technik- und Logistikdienstleister für die internationale Automobilindustrie. Wir setzen in diesem Be-

reich weltumspannend multimodale Verkehrsträger für die Logistik ein und verknüpfen individuelle und innovative technische Dienstleistungen miteinander. Die Distribution findet per Lkw, Bahn und Binnenschiff statt. Neben Seehafenterminals in Bremen, Bremerhaven, Cuxhaven, Hamburg und Danzig betreiben wir weitere Terminals an Rhein und Donau. National und international sichert unsere moderne Lkw-Flotte mit über 500 Autotransportern die lückenlose Logistikkette. Die BLG AutoRail ist ein Spezialanbieter für Fahrzeugtransport auf der Schiene. Sie verfügt mit einer Waggonflotte von knapp 1.500 offenen Autotransportwaggons, davon 200 Flachwaggons, über das modernste und universell einsetzbare Equipment in Europa und ist mit diesem im deutschen und österreichischen Streckennetz komplett mit grünem Strom unterwegs. Mit unserem umfangreichen Angebot ist die logistische Leistungskette von den Autoherstellern bis zum Endkunden komplett. Konsequenterweise ergänzen wir unser Logistiknetzwerk mit smarten digitalen Lösungen und nachhaltigen Konzepten für klimafreundliche Transporte. Wir gehören zu den führenden Automobillogistikern in Europa. Jedoch haben nach Abflauen der Corona-Pandemie im Berichtsjahr neue Krisen - zuvorderst der Krieg Russlands in der Ukraine - den internationalen Automobilmarkt geprägt. Nach wie vor zeigt sich die lückenhafte Teileverfügbarkeit in längeren Standzeiten und damit hoher Auslastung unserer Flächen bei zugleich geringerer Produktivität. Hinzu kommen insgesamt reduzierte Volumina, u. a. durch vereinzelte Werkschließungen und eine allgemeine

Verknappung der Transportkapazitäten auf Schiene und Straße. Entsprechend bleibt das Geschäft im Bereich AUTOMOBILE aufgrund der globalen Multi-Krisen auch in diesem Jahr angespannt. Im gesamten AUTOMOBILE-Netzwerk hat die BLG 2022 etwa 4,7 Millionen Fahrzeuge umgeschlagen, transportiert oder technisch bearbeitet. An anderer Stelle profitieren wir von reduzierten Containerkapazitäten, der erhöhte Anteil an RoRo-Ladung stärkt das Segment High & Heavy. So blieb das diesbezügliche Umschlagsvolumen auf dem AutoTerminal Bremerhaven mit 1,1 Mio. Tonnen stabil. Im Neustädter Hafen verzeichnete die BLG Cargo Logistics verglichen mit 2021 eine Volumensteigerung um rund 20 Prozent.

Nachdem wir im Dezember 2021 mit einer der weltgrößten RoRo-Reedereien, Hyundai GLOVIS, eine strategische Partnerschaft für den Autoumschlag in Bremerhaven geschlossen haben, startete der operative Betrieb des Joint Ventures „BLG GLOVIS BHV GmbH“ im Mai 2022. Hyundai GLOVIS wird in den nächsten Jahren den BLG AutoTerminal Bremerhaven als europäischen Hub für Automobiltransporte zwischen Asien und Europa ausbauen.

Kontinuierlich erweitern wir unsere Expertise in Sachen E-Mobilität und sind mittlerweile auch in diesem Bereich ein starker Partner für unsere Kunden. An den Terminals übernimmt BLG LOGISTICS für verschiedene Hersteller Dienstleistungen wie Umschlag, technische Bearbeitung, Qualitätsprüfung bis hin zur Zollabwicklung für E-Fahrzeuge und trägt so einen Teil zur Energiewende bei. Ende 2022 sowie in den ersten Wochen 2023 erreichten unseren Autoterminal in Bremerhaven gleich drei neue Marken, darunter zwei von unserem Neukunden Great Wall Motor, bevor sie den europäischen Automarkt erobern.

CONTRACT - Maßgeschneiderte Logistiklösungen

Im Geschäftsbereich CONTRACT managen wir komplexe Logistikprojekte und bieten unseren Kunden aus Industrie und Handel verlässliche vor- und nachgelagerte Distributionslösungen an. Der Schwerpunkt unseres Know-hows und unserer Erfahrung liegt in der Beschaffungs-, Produktions- und Distributionslogistik, der Retouren- und Ersatzteilelogistik sowie im Bereich der expeditionellen Dienstleistungen. Wir lagern, transportieren, verpacken und entpacken, wickeln konventionelle Bestellungen, E-Commerce-Themen und auch vielfältige Mehrwertdienstleistungen ab. Als Logistikarchitekt planen, konzeptionieren und realisieren wir kundenspezifische Logistiklösungen – dies können hochautomatisierte Logistikzentren oder manuelle Inhouse-Abwicklungen sein. Professionelles Projektmanagement ist unsere Kernkompetenz, das Thema Nachhaltigkeit und eine vereinbarte, verlässliche Qualität haben dabei für uns höchste Priorität. Unsere Kunden sind starke Marken aus Industrie und Handel, mittelständische Unternehmen und die großen deutschen sowie viele internationale Automobilhersteller. An mehr als 40 Standorten in Europa und Übersee arbeiten wir in eigenen Logistikzentren sowie in den Produktionsbereichen und Lagern unserer Kunden. Ob Autoteile, Eisenbahnkomponenten, Sportschuhe, Drucker, Mode, Möbel, Kekse oder Badarmaturen – unsere Expertenteams schnüren maßgeschneiderte Leistungspakete für die unterschiedlichsten Güter. Im zweiten Halbjahr 2022 haben wir diesen Bereich neu aufgestellt, um weiterhin so zukunfts- und wettbewerbsfähig zu bleiben, wie es unsere Tradition ist. Diese Neuorganisation kam zum richtigen Zeitpunkt, denn die negativen Effekte der Multi-Krisen stellen auch für diesen Geschäftsbereich eine große Herausforderung dar. Dass

die strategische Ausrichtung dieses Bereichs richtig ist, zeigen neue Anforderungen und erste Erfolge.

Seit Herbst 2021 betreiben wir auf ca. 60.000 Quadratmetern ein Importlager für einen führenden Lebensmittelhändler am Standort Verden. Unsere Leistung umfasst neben der Palettierung und Einlagerung der Ware auch die Beprobung und den Musterversand an Labore beziehungsweise den Kunden selbst sowie die Weiterverteilung auf 40 dezentrale Lager in Deutschland und Österreich.

Ebenfalls im Oktober 2021 erfolgte die Grundsteinlegung für unser neues, rund 80.000 m² großes Logistikzentrum C3 Bremen, das modernste Technik, effektiven Klimaschutz und beste Bedingungen für die Beschäftigten zusammenbringt. Nur ein Jahr später, im Herbst 2022, haben wir den Umzug vollzogen und das C3 in Betrieb genommen. Am Standort bündeln wir die Produktionsversorgung der weltweiten Montagewerke eines führenden Automobilherstellers, die zuvor von mehreren Bremer Standorten aus erfolgte, in einem zukunftsweisenden Logistikzentrum.

Im Berichtsjahr wurden wir neuer Logistikpartner der Deutz AG und bewirtschaften seit dem 1. November 2022 am Standort Köln ein ca. 20.000 Quadratmeter großes externes Lager für den Motorenversand. Aktuell arbeiten hier bereits 53 Kolleginnen und Kollegen, für 2023 sind weitere Neueinstellungen geplant.

Ein neues Logistikzentrum haben wir in der zweiten Jahreshälfte in Magdeburg eröffnet. Auf einer Fläche von ca. 63.000 Quadratmetern kümmern sich 71 Mitarbeitende in einem weiterwachsenden Team für einen renommierten

Handelskunden um die gesamte Logistik vom Wareneingang über die Kommissionierung bis zum Ausgang. Hier lagern Millionen von Artikeln in Paletten- und Fachbodenregalen, das Herzstück bildet ein Picktower mit über 120.000 Plätzen auf drei Ebenen.

CONTAINER - Dienstleistungen rund um die Box

Im Geschäftsbereich CONTAINER gehört die EUROGATE-Gruppe, an der wir zu 50 Prozent beteiligt sind, zu den führenden, reedereiunabhängigen Containerterminal-Gruppen Europas. Kerngeschäft ist der Containerumschlag im Seehafen an neun Terminal-Standorten, weitere Dienstleistungen umfassen unter anderem seemäßige Verpackung oder Containerdepot, -wartung und -reparatur sowie intermodalen Transport. Die EUROGATE GmbH & Co. KGaA, KG ist eine durch die Equity-Methode einbezogene Gesellschaft, bei der die CSR-relevanten Themen getrennt von BLG LOGISTICS gesteuert werden. Die Angaben in diesem Bericht beziehen sich auf die vollkonsolidierten Gesellschaften der Geschäftsbereiche AUTOMOBILE und CONTRACT, inklusive BLG AG und BLG KG (Zentralbereiche). Inhalte zum nicht-finanziellen Bericht für EUROGATE werden separat auf den ►Seiten 66 bis 69 dargestellt.

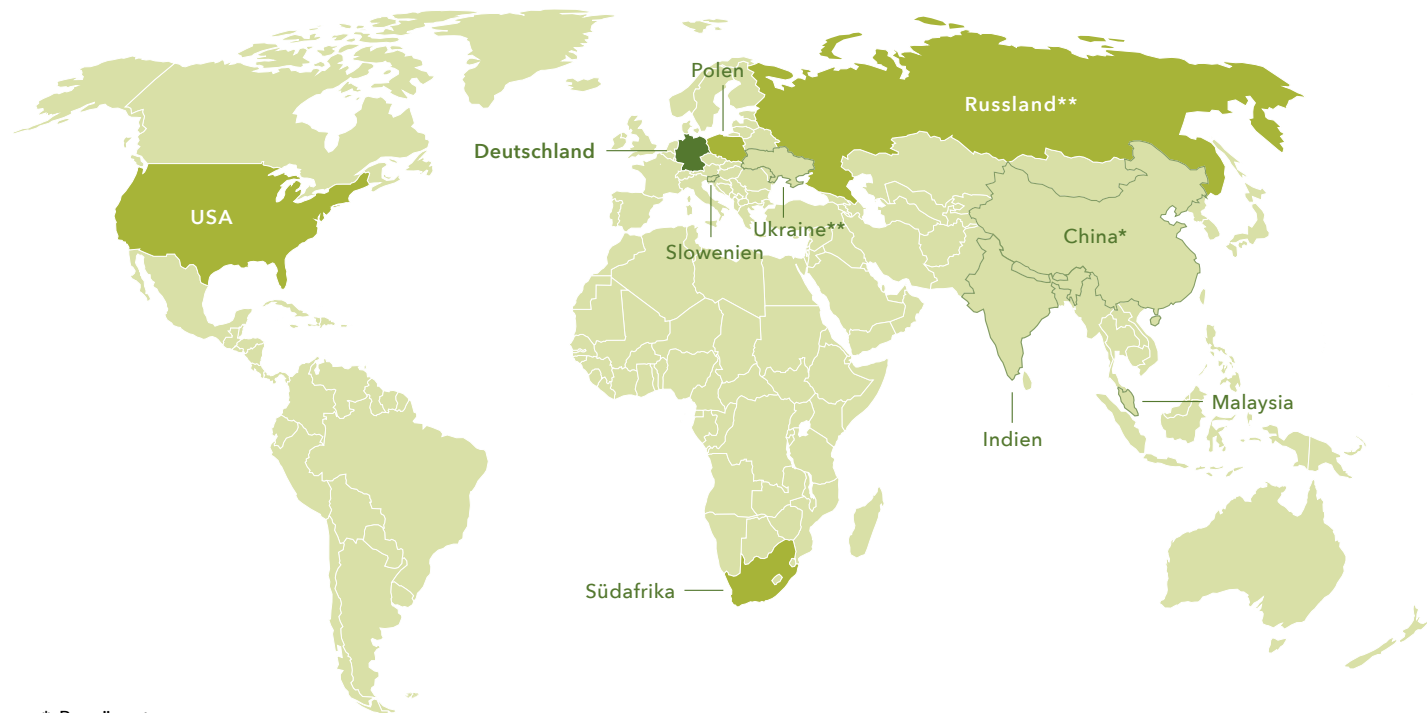
Über 11.000 Mitarbeitende gestalten gemeinsam Logistik

Unsere Mitarbeitenden übernehmen täglich die Verantwortung für die reibungslose Logistik hochwertiger Produkte. BLG LOGISTICS beschäftigte 2022 in den vollkonsolidierten Gesellschaften zuzüglich des Geschäftsbereichs CONTAINER (50 Prozent-Anteil) weltweit durchschnittlich 11.492 Menschen (Berechnung gemäß § 267 Absatz 5 HGB). Zum Stichtag 31. Dezember 2022 waren

9.407 Mitarbeitende an über 70 deutschen Standorten in den Geschäftsbereichen AUTOMOBILE und CONTRACT sowie den Zentralbereichen und weitere 850 Mitarbeitende an den internationalen Standorten unserer vollkonsolidierten Gesellschaften tätig. Weitere ausführliche Aussagen zur Personalstatistik und -entwicklung finden sich im Kapitel SOZIAL ab ►Seite 40.

Automobil- und Kontraktlogistik

● Hauptsitz ● Länder mit vollkonsolidierten Gesellschaften ● Weitere Länder mit Geschäftstätigkeit



* Repräsentanz

** Seit Februar 2022 ist die Geschäftstätigkeit aufgrund des aktuellen Konflikts eingeschränkt oder ausgesetzt.

Kenn- zahlen

1.119 Mio. €
Umsatz BLG-Gruppe



-18,1 %
Absolute Treibhausgasemissionen
(Scope 1 und 2, 2018 - 2022)



26,7 %
Frauenanteil in den
Führungsebenen 0-3



57,6 Mio. €
Gesamtprojektvolumen für
Forschungs- und Entwick-
lungsprojekte

97,7 %
Tarifgebundenheit

241 GWh
Gesamtenergieverbrauch

4.364
Schulungstage

11.492
Mitarbeitende weltweit

1.424
Mitarbeitende im Gesundheits-
präventionsprogramm „Fit & Fun“

27,9 %
Anteil Frauen an der
Gesamtbelegschaft

-8,3 %
Unfälle im Vergleich zum Vorjahr

Strategie

- 12 Nachhaltigkeitsmanagement
- 14 Unser Nachhaltigkeitsverständnis
- 15 Überblick über die Handlungsfelder und Zielsetzungen unseres Nachhaltigkeitsengagements
- 18 Wesentlichkeitsanalyse
- 20 Governance
- 22 Risikomanagement
- 24 Nachhaltige Lieferkette

Nachhaltigkeitsmanagement

Wir verstehen nachhaltiges Handeln als integralen Bestandteil unserer Geschäftstätigkeit – über alle Prozesse, Abteilungen und Zuständigkeiten hinweg. Entscheidend ist dabei unser Anspruch der fortlaufenden Verbesserung. Wir gehen unseren Weg kontinuierlich und überprüfen regelmäßig unsere Ziele. Neben der Evaluation des Erreichten bildet dafür auch die Offenheit für externe Impulse und Entwicklungen die Basis. Über die letzten Jahre haben wir wiederholt gesehen, wie wirksam wir sein können, wenn wir unsere Strategie mit Überzeugung verfolgen. Das ist uns ebenso Ansporn wie die gestiegenen Erwartungen, die an uns herangetragen werden – sei es durch eigene Mitarbeitende, unsere Kunden oder den Gesetzgeber.

Reduktion und Management unserer eigenen Emissionen sowie die entlang der Lieferkette bleiben zentral für unsere Nachhaltigkeitsagenda. Unser durch die unabhängige Science Based Targets initiative (SBTi) validiertes Klimaschutzziel gibt dabei die Richtung vor und ist Teil unseres Beitrags zum Erreichen national und global gesetzter Marken im Kampf gegen den Klimawandel. Zugleich konzentriert sich unser Nachhaltigkeitsmanagement auf weitere wichtige Aufgaben wie die Einhaltung der Menschenrechte entlang der Lieferkette und die Gewährleistung umfassender Arbeitssicherheit für unsere Beschäftigten.

Sowohl das wirtschaftliche als auch das geopolitische Umfeld bleibt bei alldem herausfordernd. Die eng verwobene

globale Logistik hat mit der Corona-Pandemie gerade einen massiven Belastungstest hinter sich, hinzu kommen zahlreiche alte und neue Herausforderungen: der Krieg in der Ukraine, massiv gestiegene Energiekosten, Rekordwerte bei der Inflation, der sich verschärfende Fachkräftemangel und eine nach wie vor angespannte Situation etwa in der Teileversorgung für die Automobilproduktion. Diese und andere Entwicklungen und Ereignisse berücksichtigen wir im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten, etwa bei der zeitlichen Planung. Unverändert bleibt jedoch unser langfristiger Anspruch, wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, soziales Engagement und Verantwortung für die Umwelt in Einklang zu bringen. Indem wir alle drei Perspektiven gleichberechtigt betrachten, schaffen wir ein ganzheitliches Verständnis von Chancen, Herausforderungen und Zusammenhängen – und können auf dieser Grundlage in allen Belangen verantwortlich handeln.

Unser Engagement baut auf den Säulen ÖKOLOGISCH, SOZIAL und ÖKONOMISCH auf. Welche konkreten Handlungsfelder wir ihnen zugeordnet haben und wo und wie wir Einfluss auf nachhaltige Veränderungen nehmen, erläutern wir auf den ►Seiten 14 und 15. Dabei orientieren wir uns auch an externen Zielsetzungen und Rahmenwerken. So haben wir am 30. August 2022 den UN Global Compact unterzeichnet und uns damit verpflichtet, seine zehn Prinzipien in unsere Unternehmensstrategie, Kultur und unser Tagesgeschäft zu integrieren. Dazu gehört auch

der jährliche Fortschrittsbericht, den wir erstmals 2023 einreichen werden. Weitergehende Informationen zu unseren wesentlichen Themen finden sich auch im Kapitel Wesentlichkeitsanalyse ab ►Seite 18.

Verantwortlichkeiten und Controlling

Steuerung, Weiterentwicklung und Umsetzung des Nachhaltigkeitsmanagements liegen in der Verantwortung der Zentralbereichsabteilung Nachhaltigkeit, die auch diesen Bericht erstellt. Hier werden die nachhaltigkeitsbezogenen Aktivitäten aus den Geschäftsbereichen AUTOMOBILE und CONTRACT gebündelt, zudem verantwortet die Abteilung die Berechnung unserer Energie- und CO₂-Bilanz sowie die Begleitung des bereichsübergreifenden Energiemanagements. Das Team trägt Nachhaltigkeitsthemen und -initiativen ins Unternehmen und agiert als Schnittstelle. Besonders zu erwähnen sind in diesem Zusammenhang die Entwicklung und Implementierung von Nachhaltigkeitszielen sowie die Auswahl entsprechender Standards. Hierbei wird auch das 2021 ins Leben gerufene Sustainability Board (SSB) eingebunden, das den abteilungsübergreifenden Ausbau unserer Nachhaltigkeitsstrategie vorantreibt. Vertreter:innen der Zentralbereiche Nachhaltigkeit, Legal/Compliance, Einkauf, Financial Services/Investor Relations, Risikomanagement, Personal, Sicherheit & Umweltschutz sowie Qualitäts- und Umweltmanagement diskutieren hier Ziele, Entwicklungen sowie neue Anforderungen und verlängern diese Themen

in die Organisation. Die Frequenz der Treffen haben wir aufgrund der gestiegenen Anzahl von Themen von anfänglich alle drei auf nun alle zwei Monate erhöht. Das SSB leistet einen wesentlichen Beitrag zur Verankerung von Nachhaltigkeit in der Breite des Unternehmens.

Um der weiter steigenden Bedeutung des Themas Nachhaltigkeit für die BLG und ebenso den gestiegenen gesetzlichen Anforderungen gerecht zu werden, haben wir im Berichtsjahr entschieden, den Bereich als eigenständigen Zentralbereich zu definieren und dem Finanzressort zuzuordnen. Dieser Schritt erfolgte auch im Zuge der vor allem auf EU-Ebene angestrebten Gleichstellung von Finanz- und Nachhaltigkeitsberichterstattung, auf die auch die kürzlich verabschiedete Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) abzielt. Seit Oktober 2022 berichtet die Zentralbereichsabteilung Nachhaltigkeit daher an unsere Finanzvorständin Christine Hein.

Aspekte der sozialen Nachhaltigkeit und insbesondere die Belange unserer Beschäftigten verantwortet der Zentralbereich Personal, der im Berichtsjahr durch unsere Arbeitsdirektorin im Vorstand vertreten wurde. Umfassend und übergreifend nachhaltig handeln können wir nur dann, wenn unsere Mitarbeitenden unsere Ziele teilen und sich einbringen. Um das zu erreichen, setzen wir auf Feedback und Dialog. So gibt es unter dem Dach unserer Kulturwandel-Initiative #ErfolgBrauchtAlle immer wieder die Chance zur direkten Rückmeldung an Vorstand und Führungskräfte – im Rahmen der aktuellen Roadshow haben die Standorte rund 700 Fragen der Mitarbeitenden eingereicht, von denen einige persönlich vor Ort beantwortet wurden. Die übrigen Antworten wurden anschließend per Mail und App allen Beschäftigten zur Verfügung gestellt.

Insgesamt wurden deutschlandweit 42 Standorte besucht, außerdem Niederlassungen in Polen, Slowenien und den USA. Kontinuierlichen Austausch in digitaler Form ermöglicht unsere Mitarbeitenden-App WIR ALLE@BLG, die inzwischen als ALL OF US@BLG auch den internationalen Kolleg:innen zur Verfügung steht. Mehr zu allen Themen rund um die Menschen bei BLG und unserer Rolle als Arbeitgeber im Abschnitt SOZIAL ab ▶Seite 40.

Werte, Richtlinien und Managementsysteme

Unsere Unternehmenswerte engagiert, wertschätzend, leidenschaftlich, verantwortungsbewusst und veränderungsbereit sind nicht nur Grundlage unserer gemeinsamen Kultur, sondern dienen auch als Leitplanken für unser Nachhaltigkeitsmanagement. Ein kürzlich überarbeiteter Katalog von Richtlinien bildet die rechtlichen und ethischen Standards ab, denen wir uns verpflichtet haben. Er bietet nicht nur unseren Mitarbeitenden eine Hilfestellung für ihr tägliches Handeln, sondern kommuniziert unsere Erwartungen auch deutlich an Partner und Lieferanten. Übergeordnet gewährleistet unser Compliance-System die Einhaltung von Gesetzen und Grundsätzen (mehr im zugehörigen Kapitel ab ▶Seite 58).

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie wird darüber hinaus von bewährten und großteils zertifizierten Managementsystemen flankiert. Das gilt für die Bereiche Qualitätsmanagement, Umweltmanagement, Energiemanagement sowie Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagement. Ein Managementsystem für den Bereich Compliance ist ebenfalls im Einsatz. Näheres dazu in den jeweiligen Kapiteln. Die wesentlichen Elemente unserer Corporate Governance-Strukturen bilden wir in unserem Corporate Governance-Bericht ab, der zugleich die Erklärung zur Unternehmens-

führung gemäß § 289a HGB darstellt. Im Zentrum stehen die entsprechende Erklärung von Vorstand und Aufsichtsrat, wesentliche, die gesetzlichen Anforderungen übersteigende, Praktiken der Unternehmensführung sowie eine Erläuterung der Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat inklusive deren Zusammensetzung. Weitere Informationen im neuen Kapitel Governance ab ▶Seite 20 sowie im Finanzbericht ab ▶Seite 194.

Rankings und Auszeichnungen

Unser Bereich Handelslogistik ist Beiratsmitglied der Non-for-profit Initiative Lean & Green. Nach unserer Auszeichnung mit dem Lean & Green Award 2015 zählen wir inzwischen dank unserer umfassenden CO₂-Reduktionen zu den Lean & Green 1st Star Gewinnern. Auch im Berichtsjahr sind wir wieder prämiert worden, unter anderem mit der Auszeichnung „TOP-KLIMA-ENGAGEMENT 2023“ von FOCUS und der Initiative FOR OUR PLANET als eines von acht deutschen Unternehmen in der Kategorie „Verkehr, Transport und Logistik“.

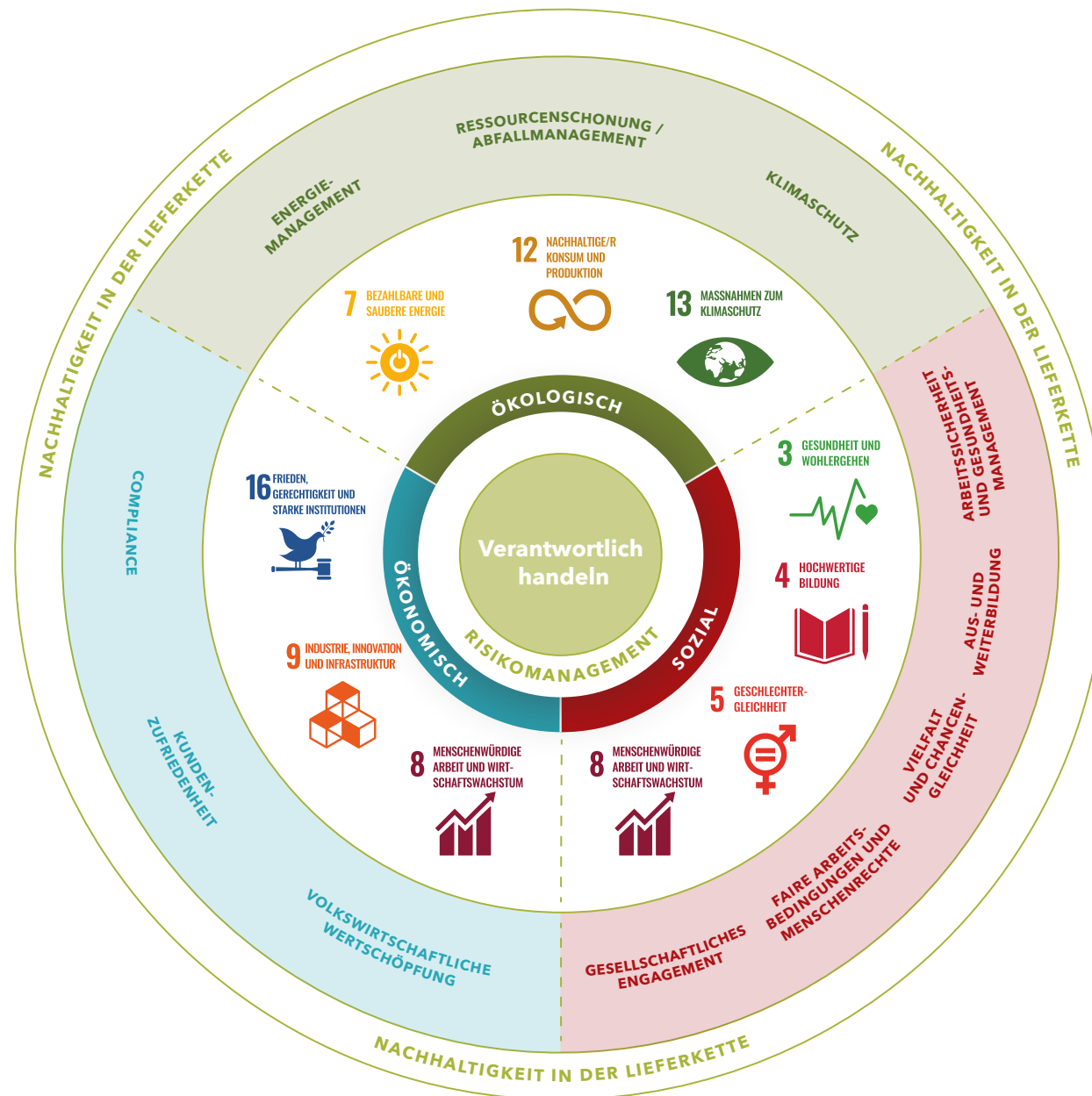
Wir legen außerdem Wert darauf, unsere Nachhaltigkeitsleistung regelmäßig unabhängig bewerten zu lassen, und haben 2022 wiederholt das CSR-Rating der Stufe Silber von EcoVadis erhalten. Wir gehören zu den besten 25 Prozent der von EcoVadis bewerteten Unternehmen, innerhalb unserer Branche sogar zu den oberen 13 Prozent. Bereits zum zweiten Mal haben wir im Berichtsjahr unsere Emissionsdaten an das Carbon Disclosure Project (CDP) gemeldet. Nachdem in der ersten Runde eine gekürzte Fassung ausreichend war, haben wir im Berichtsjahr nach Beantwortung des gesamten Fragenkatalogs zum Thema Climate Change ein Ranking der Stufe „C“ erhalten, was dem Branchendurchschnitt entspricht. ▶▶

Unser Nachhaltigkeitsverständnis

Nachhaltiges Handeln bedeutet für uns, wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, soziales Engagement und Verantwortung für die Umwelt in Einklang zu bringen. Unser Ziel ist es, alle drei Perspektiven in unsere Entscheidungen einzubeziehen und das so entstehende ganzheitliche Denken tief im Unternehmen und sämtlichen Prozessen zu verankern. Nur so gewinnen wir ein übergreifendes Verständnis der Zusammenhänge, können Herausforderungen gut gewappnet begegnen und Chancen nicht nur für uns als Unternehmen, sondern auch im Sinne der nachhaltigen Logistik von morgen nutzen.

Einfach gesagt: Wir wollen in jeder Hinsicht verantwortlich handeln. Dieser Anspruch bildet das Fundament all unserer Aktivitäten. Den drei tragenden Säulen ÖKOLOGISCH, SOZIAL und ÖKONOMISCH haben wir elf konkrete Handlungsfelder zugeordnet, die für BLG LOGISTICS als Unternehmen und ebenso für unsere Stakeholder von großer Bedeutung sind. Hier setzen wir uns Ziele, streben Veränderungen an und wollen unseren Teil zum Fortschritt beitragen.

Zusätzlich orientieren wir uns an den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen. Sie haben zum Ziel, die Entwicklung der Welt nachhaltig zu gestalten und kommenden Generationen eine Zukunft zu bieten. Wir wollen auch hier unseren Teil tun und setzen dafür bei neun ausgewählten Zielen an, die besonders eng mit unserem Geschäft verbunden sind.



Überblick über die Handlungsfelder und Zielsetzungen unseres Nachhaltigkeitsengagements

Klimaschutz

Bis 2030 werden wir klimaneutral. Auf diesem Weg reduzieren wir unsere CO₂-Emissionen um 30 Prozent innerhalb und um 15 Prozent außerhalb des Unternehmens.

Compliance

Rechtliche und ethische Compliance sind die Grundlage unseres Handelns. Im Sinne einer ganzheitlichen Betrachtung beziehen wir dabei die gesamte Lieferkette ein.

Faire Arbeitsbedingungen und Menschenrechte

Unsere Mitarbeitenden sind entscheidend für unseren Erfolg. Wir bieten ihnen sichere und attraktive Arbeitsplätze mit fairen Löhnen und nehmen dabei auch die Menschen in der Lieferkette in den Blick.

Energiemanagement

Wir arbeiten kontinuierlich daran, unsere Energieeffizienz zu steigern. Auch wollen wir unseren Strom verstärkt selbst aus erneuerbaren Quellen produzieren.

Volkswirtschaftliche Wertschöpfung

Wir setzen auf strategisches und nachhaltiges Wachstum. So werden wir auch der Verantwortung gerecht, die wir an vielen Standorten als bedeutender Arbeitgeber tragen.

Aus- und Weiterbildung

Unsere Ausbildungsprogramme berücksichtigen neben der Qualifikation auch individuelle Hintergründe und Lebenslagen. Chancen zur Weiterentwicklung bieten wir unseren Mitarbeitenden über ihre gesamte Laufbahn.

Ressourcenschonung/ Abfallmanagement

Wir übernehmen Verantwortung für den umweltverträglichen Umgang mit Ressourcen und wollen unser Abfallaufkommen durch Vermeidung, Verminderung, Wiederverwertung und Wiederverwendung verringern.

Kundenzufriedenheit

Wir unterstützen das Geschäft unserer Kunden mit Innovation und Effizienz. So gestalten wir für sie und mit ihnen eine nachhaltige Logistik von morgen.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsmanagement

Wir tragen Verantwortung für ein sicheres Arbeitsumfeld, im Fokus steht die Vermeidung von Unfällen. Mit Prävention unterstützen wir unsere Mitarbeitenden zudem dabei, gesund zu bleiben.

Die SDGs in neun Geschichten

Mit den Sustainable Development Goals (SDGs) haben die Vereinten Nationen 17 konkrete Ziele formuliert, denen ein globaler Plan zur Förderung nachhaltigen Friedens und Wohlstands und zum Schutz unseres Planeten zugrunde liegt. Nicht nur die Staaten der Erde, auch wir als Unternehmen können dazu beitragen. Wie wir das im Kleinen und im Großen, in Deutschland und anderswo jeden Tag tun, davon erzählen unsere SDG-Stories.



→ reporting.blg-logistics.com/2022/de/nachhaltigkeit/sdg-stories/

Vielfalt und Chancengleichheit

Wir beschäftigen Menschen aus mehr als 60 Nationen und respektieren ihre Vielfalt. Besonderes Anliegen ist uns die Förderung von Frauen in Führungspositionen.

Gesellschaftliches Engagement

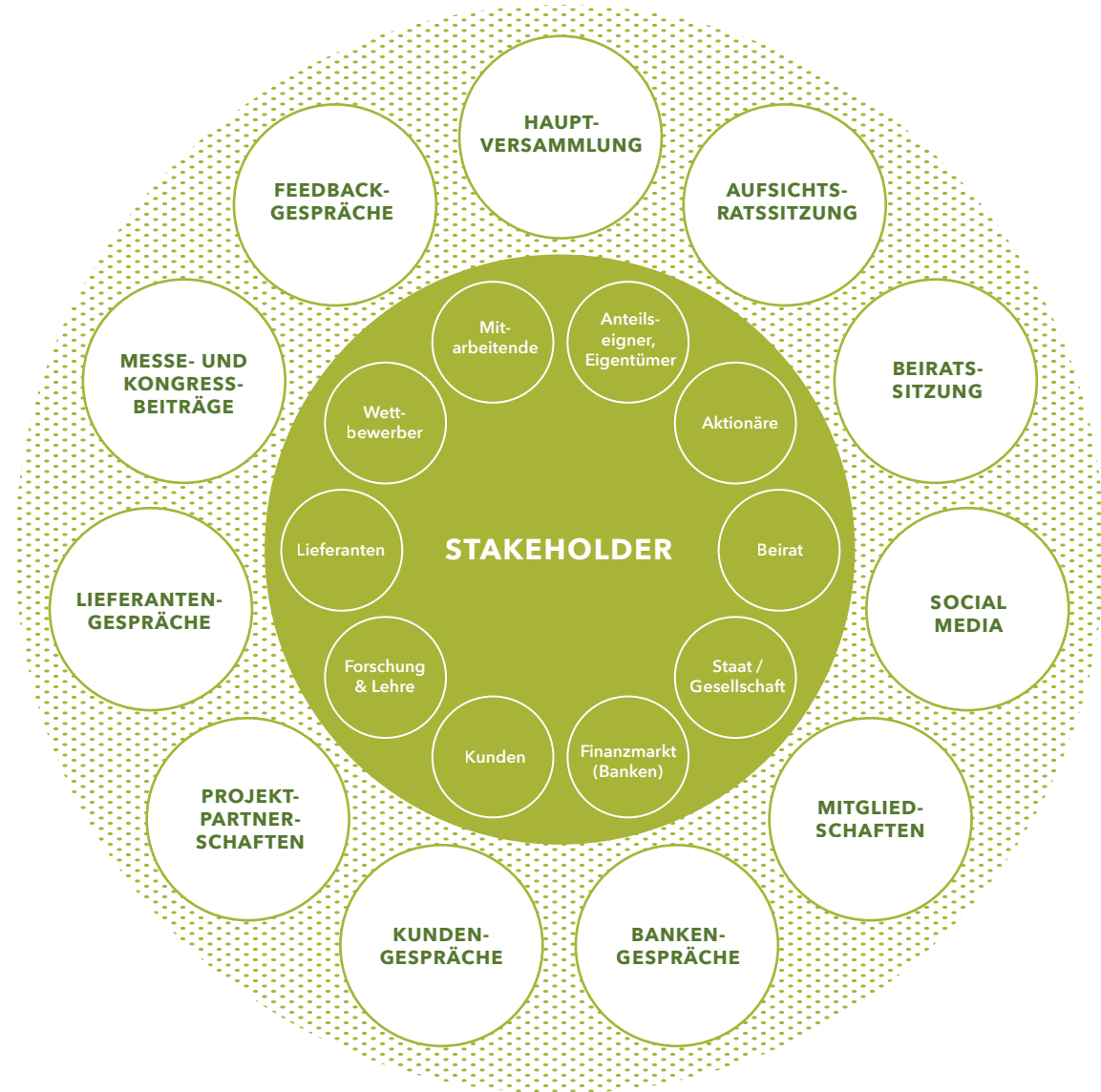
Unseren Beitrag zum Wohl der Gemeinschaft zu leisten, ist Teil unserer Verantwortung. Deshalb unterstützen wir Initiativen und Projekte vor Ort und weltweit.

Dialog mit unseren Stakeholdern

Wir berücksichtigen die Interessen unserer Stakeholder in Ausrichtung und Zielen unseres Nachhaltigkeitsmanagements. Dabei haben wir alle Personen oder Gruppen im Blick, die heute wie künftig durch unsere Geschäftstätigkeit direkt oder indirekt betroffen sind und damit ein Interesse an unserer Entwicklung haben. Mit ihnen tauschen wir uns regelmäßig aus, wobei die Belange unserer Kunden besondere Priorität haben. Mit ihnen kommunizieren wir eng und partnerschaftlich, speziell dann, wenn wir ihnen in unseren Niederlassungen direkt zuarbeiten oder auf ihrem Werksgelände tätig sind. Im Rahmen der Entwicklung neuer Logistikstandorte oder gemeinsamer Großprojekte erhalten wir oft ausgesprochen konzentriertes und wertvolles Feedback.

Nicht weniger wichtig sind unsere Mitarbeitenden, weshalb wir ihre Erwartungen in besonderem Maße in unsere Entscheidungen einbeziehen wollen. Dabei helfen uns unter anderem die oben beschriebenen Dialogformate, aber natürlich auch das persönliche Gespräch unter Kolleg:innen bzw. mit dem oder der Vorgesetzten. Speziell mit Blick auf Nachhaltigkeit befragen wir die Menschen bei BLG außerdem jährlich zur Mitarbeitendenmobilität – die diesbezüglichen Emissionen zu reduzieren, ist Teil unserer Klimaschutzstrategie.

Mit der Stadt Bremen als größtem Shareholder befinden wir uns permanent im engen Austausch – so haben wir etwa seit 2021 durch intensive Befragungen und unser Mitwirken als Stadtbremische Beteiligung einen Beitrag zur Entwicklung der Bremer Klimaschutzstrategie geleistet. Auch bringen wir uns im Rahmen des Runden Tisches Überseehafen unter Schirmherrschaft der Senatorin für



Wichtige Mitgliedschaften in Verbänden, Vereinigungen und Initiativen

- Zentralverband der Deutschen Seehafenbetriebe, Hamburg
- Bundesvereinigung Logistik (BVL)
- Deutsches Verkehrsforum, Berlin
- Wirtschaftsverband Weser, Bremen
- Unternehmensverband Bremische Häfen, Bremen
- Deutscher Speditions- und Logistikverband, Berlin
- Förderverein Logistics Alliance Germany, Berlin
- AKJ Arbeitskreis Just-in-Time
- Charta der Vielfalt
- Trägergemeinschaft Bremer Diversity Preis
- berufundfamilie
- Lean & Green
- Partnerschaft Umwelt Unternehmen (PUU)
- Mobility2Grid
- United Nations Global Compact (UNGC)
- Taskforce „Nachhaltiger Schwerlastverkehr“ der Deutschen Energie-Agentur (dena)

Wissenschaft und Häfen und organisiert von bremenports ein. Als Teil der Lenkungsgruppe verfolgen wir das gemeinsame Ziel, in Kooperation mit den beteiligten Unternehmen eine dauerhaft resiliente Versorgung des Überseehafens Bremerhaven bei gleichzeitiger Realisierung eines CO₂-neutralen Hafenstandorts sicherzustellen. Weitere wichtige Gruppen erreichen wir über individuelle Formate – siehe Grafik ▶Seite 16. Darüber hinaus profitieren wir davon, dass im Aufsichtsrat mit Vertreter:innen von Wirtschaft, Banken, Belegschaft, Gewerkschaft und öffentlicher Hand nahezu alle wesentlichen Stakeholder vertreten sind. Unser Beirat setzt sich aus Wissenschaftler:innen mit Schwerpunkt nachhaltige Logistik, Prozessinnovation in der Logistik und Nachwuchsbildung sowie Vertreter:innen von Wirtschaft, Fachverbänden und Medien zusammen.

Wir sind überzeugt, dass die Transformation zu einer nachhaltigen Wirtschaft nur gemeinsam machbar ist. Daher arbeiten wir in Verbänden und Fachkreisen an den Herausforderungen, die sich uns allen stellen. Unter anderem ist unser Vorstandsvorsitzender Frank Dreeke seit 2016 Vorsitzender des Zentralverbandes der Deutschen Seehafenbetriebe (ZDS), einer der wichtigsten Schnittstellen zwischen Hafenvirtschaft und Politik. Er ist ebenfalls Mitglied des Präsidiums des Deutschen Verkehrsforums (DVF) und Vorstandsmitglied der Bundesvereinigung Logistik (BVL). Darüber hinaus engagieren wir uns im BVL-Themenkreis „Nachhaltig gestalten“ und sind im Berichtsjahr Mitglied im Lenkungskreis der Taskforce „Nachhaltiger Schwerlastverkehr“ der Deutschen Energie-Agentur (dena) geworden.

Wesentlichkeitsanalyse

Dieser Nachhaltigkeitsbericht ist zentraler Teil unserer jährlichen Gesamtberichterstattung und wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards erstellt. Den zugehörigen GRI Content Index stellen wir online zur Verfügung. reporting.blg-logistics.com

Seit 2017 veröffentlichen wir ebenfalls im Rahmen der Gruppenberichterstattung eine nichtfinanzielle Erklärung gemäß der EU Corporate Social Responsibility-Richtlinie und integrieren einen nichtfinanziellen Gruppenbericht (NFB) in unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung. Der zugehörige CSR-Index auf [Seite 72](#) verknüpft die für den NFB relevanten Themen mit den jeweiligen Kapiteln des vorliegenden Berichts.

Gegenstand und Grenzen des Berichts

Unsere Berichterstattung schließt die vollkonsolidierten Gesellschaften der BLG LOGISTICS GROUP ein, die einzig den Geschäftsbereichen AUTOMOBILE und CONTRACT zugeordnet sind. Beide sowie zusätzlich unsere Zentralbereiche haben wir bei der Bestimmung und Auswahl der wesentlichen Themen wie auch bei der Priorisierung von Inhalten für die nichtfinanzielle Erklärung berücksichtigt.

Dieser Bericht konzentriert sich dabei auf die inländischen BLG-Gesellschaften, die mit 91,7 Prozent der Mitarbeitenden und 95,7 Prozent Anteil am Erlös der vollkonsolidierten Standorte nach wie vor den wesentlichen Teil unserer

Geschäftstätigkeit ausmachen. Dennoch treiben wir die Erhebung und Verfügbarkeit von Daten auch für unsere ausländischen Gesellschaften weiter voran. So beziehen wir nicht nur die Verbräuche der relevanten Auslandsstandorte bereits länger in unsere Energie- und Treibhausgasbilanz ein, sondern weisen in diesem Bericht erstmals auch inhaltlich differenzierte Personalkennzahlen für die einzelnen Länder aus.

Der dritte Geschäftsbereich CONTAINER wird durch die EUROGATE-Gruppe vertreten, an der BLG LOGISTICS eine 50-prozentige Beteiligung hält. Sie ist die führende reederei-unabhängige Containerterminal-Gruppe in Europa. EUROGATE managt die für die nichtfinanzielle Erklärung wesentlichen Bereiche - unter anderem Energie, Umwelt, Personal und Compliance - selbständig, weshalb wir die für den Geschäftsbereich CONTAINER relevanten Themen des NFB ab [Seite 66](#) gesondert darstellen.

Bestimmung und Auswahl der dargestellten Themen

Basis für die Bestimmung der in diesem Bericht behandelten Themen ist neben einem ausführlichen Prozess aus dem Jahr 2018 (detailliert dargestellt im damaligen Nachhaltigkeitsbericht) eine umfassende interne Überprüfung der Wesentlichkeit, die wir 2021 innerhalb des Sustainability Boards durchgeführt haben. Dabei wurden die einzelnen Aspekte bezüglich ihrer Bedeutung für unseren Geschäftserfolg sowie mit Blick auf die Auswirkungen unserer

Tätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft überprüft. So gewährleisten wir die fortlaufende Relevanz der Inhalte und die Berücksichtigung aktueller Entwicklungen und neuer Erkenntnisse, was zuletzt beispielsweise zur Neuaufnahme des Themas „Ressourcen & Abfall“ geführt hat. Unabhängig davon haben wir die bisher erhobenen Kennzahlen auch im Jahr 2022 analog den Anforderungen der GRI fortgeführt.


Gewichtung der wesentlichen Aspekte

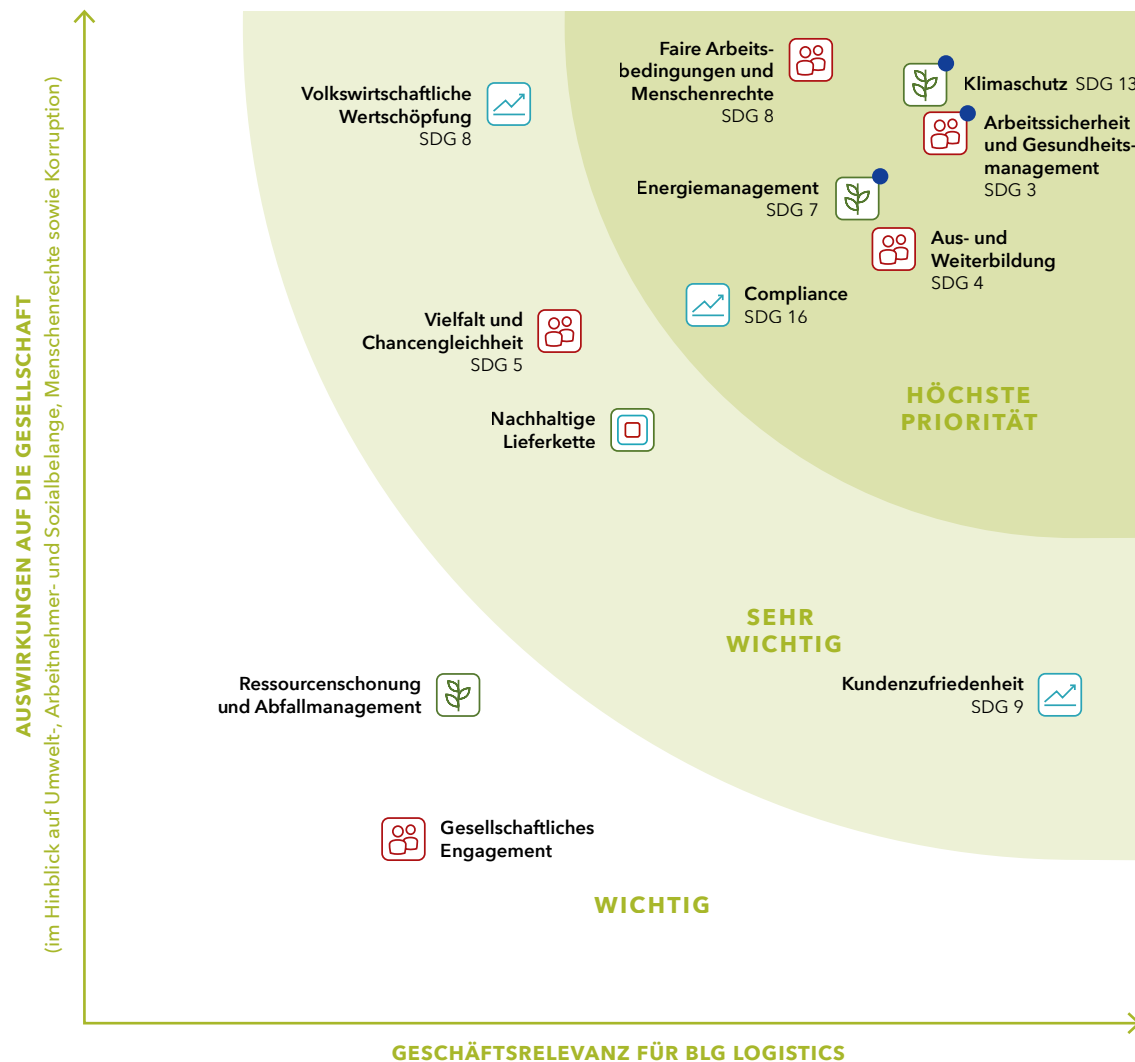
Wir haben unsere wesentlichen Themen den drei Säulen ÖKOLOGISCH, SOZIAL und ÖKONOMISCH zugeordnet und sie gemäß ihrer Relevanz für die BLG und ihren Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft in die nebenstehende Wesentlichkeitsmatrix übertragen. Hier finden sich abgestuft die für BLG LOGISTICS wichtigen, sehr wichtigen und am höchsten priorisierten Aspekte, wobei wir nur letztere auch in unserem NFB abbilden. Darüber hinaus haben wir die Themen mit denjenigen SDGs verknüpft, zu deren Erreichen wir einen Beitrag leisten wollen. Die Nachhaltige Lieferkette tangiert Aspekte aus allen drei Säulen, weshalb wir über unsere Strategien, Fortschritte und Herausforderungen in diesem Bereich gesondert auf [Seite 24](#) informieren.

Im Vergleich zum Vorjahr hat sich weder im Rahmen interner Betrachtungen noch aus dem Risikomanagement oder aus dem kontinuierlichen Austausch mit unseren

Stakeholdern ein Anlass zur Neubewertung einzelner Themen ergeben. Bereits 2021 waren innerhalb der oben beschriebenen Überprüfung der Wesentlichkeit die Aspekte Klimaschutz, Energiemanagement, Compliance und Nachhaltige Lieferkette in ihrer Bedeutung hochgestuft worden.

Wir beschreiben im Folgenden zu jedem wesentlichen Thema den Managementansatz von BLG LOGISTICS und bilden ergänzend ausgewählte Kennzahlen gemäß den Vorgaben der GRI ab. Flankierend erläutern wir, wie wir die Aspekte des NFB behandeln - und stellen dazu Konzepte, Ergebnisse, Evaluierungsmechanismen sowie weitere relevante Kennzahlen vor. Eine übergeordnete Risikobetrachtung findet sich auf ▶Seite 22.

-  Ökologisch
-  Sozial
-  Ökonomisch
-  Übergreifend
-  Wichtigste Themen aus Sicht unserer Mitarbeitenden



Governance

Führungsstruktur, Gremien und Auswahlprozesse

Die BLG AG ist eine Gesellschaft deutschen Rechts und nimmt als persönlich haftende Gesellschafterin der BLG LOGISTICS GROUP AG & Co. KG deren Geschäftsführung wahr. Ein Grundprinzip des deutschen Aktienrechts ist das duale Führungssystem mit der strikten personellen Trennung zwischen dem Vorstand als Leitungsorgan und dem Aufsichtsrat als Kontrollorgan – beide Gremien arbeiten bei der Steuerung und Überwachung des Unternehmens vertrauensvoll zusammen. Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat regelmäßig umfassend über alle relevanten Fragen der Strategie, Planung, Geschäftsentwicklung, Finanz- und Ertragslage und Compliance sowie über unternehmerische Risiken.

Der Aufsichtsrat besteht aus 16 Mitgliedern, die zur einen Hälfte von den Aktionär:innen, zur anderen von den Beschäftigten nach den Vorschriften des Mitbestimmungsgesetzes gewählt werden. Aktuell sind wesentliche Großaktionäre vertreten, die einen überwiegenden Teil der Stimmrechte abdecken, sowie unabhängige Mitglieder in der laut Geschäftsordnung festgelegten Anzahl. Ehemalige Vorstandsmitglieder der BLG AG bekleiden keine Aufsichtsrats-Posten. Für die Besetzung werden die gesetzlichen Bestimmungen der Geschlechterquote verfolgt, wobei deren Erfüllung in unserem Fall von den Mitgliedern der Aktionär:innen wie den Mitgliedern der Beschäftigten gesondert zu erfolgen hat. Ein 2018 festgelegtes Kompetenzprofil hat zum Ziel, dass im Gremium sämtliche mit

Blick auf unser Geschäft wesentlichen Kenntnisse und Erfahrungen vorhanden sind. Dieses Profil wurde im Berichtsjahr explizit um den Aspekt Nachhaltigkeit/ESG erweitert, wobei wir besonders die für uns vorrangig relevanten Themenbereiche Klimaschutz, Energiemanagement, Vielfalt und Chancengleichheit, Aus- und Weiterbildung, Faire Arbeitsbedingungen, Menschenrechte, Compliance und Kundenzufriedenheit im Blick haben. Derzeit versammelt der Aufsichtsrat alle festgelegten Kompetenzen, im Rahmen von Neubesetzungen wird jeweils geprüft, welche Kenntnisse zu verstärken sind.

Der Aufsichtsrat bestellt und entlässt die Mitglieder des Vorstands, beschließt das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder und legt es der Hauptversammlung zur Billigung vor. Des Weiteren setzt er die jeweilige Gesamtvergütung für den Vorstand fest. 2021 ist in diesem Zusammenhang ein neues Vergütungsmodell eingeführt worden, das neben finanziellen auch nichtfinanzielle Zielkennzahlen beinhaltet: den CO₂-Ausstoß, die Auszubildendenquote sowie die auf Arbeitsunfälle bezogene 1.000-Mann-Quote. Ab 2023 werden diese in Abstufung für sämtliche außertariflich Beschäftigten angewendet.

Gemeinsam mit dem Vorstand ist der Aufsichtsrat zudem für die langfristige Nachfolgeplanung zur Vorstandsbesetzung verantwortlich, wobei wir anstreben, diese Positionen auch aus dem Unternehmen heraus zu besetzen.

Aufgabe des Vorstands ist es, dem Aufsichtsrat eine ausreichende Anzahl geeigneter Kandidat:innen vorzuschlagen. Grundlage ist eine systematische Managemententwicklung, die ermöglicht, dass der Aufsichtsrat bei der Bestellung von Vorständen eine hinreichende Vielfalt in Bezug auf Berufsausbildung und -erfahrung, kulturelle Prägung, Internationalität, Geschlecht und Alter sicherstellen kann, die mit unserem Diversitätskonzept übereinstimmt. Der Vorstand erfüllt in seiner derzeitigen Zusammensetzung diese Anforderungen. Der Frauenanteil lag zum 31. Dezember 2022 bei 40 Prozent, so dass die gesetzliche Quote erfüllt wurde.

Neben dem gesetzlich vorgeschriebenen Vermittlungsausschuss hat der Aufsichtsrat einen Prüfungs-, einen Personal- sowie einen Investitionsausschuss gebildet. Der Prüfungsausschuss verantwortet u.a. die Prüfung des vom Vorstand aufgestellten Jahresabschlusses und Lageberichts der BLG AG sowie des Gruppenabschlusses und -lageberichts von BLG LOGISTICS. Er bereitet auch die Entscheidung des Aufsichtsrats über die Planung für das folgende Geschäftsjahr vor und befasst sich mit Risikomanagement und Compliance. Der Ausschuss besteht aus je drei Vertreter:innen der Anteilseigner und Arbeitnehmenden, sein im Berichtsjahr amtierender Vorsitzender erfüllt die rechtlichen Anforderungen an Unabhängigkeit und Sachverstand auf den Gebieten Rechnungslegung und Abschlussprüfung. Der paritätisch besetzte Personalausschuss besteht aus dem ersten Vorsitz des Aufsichtsrats

und der Stellvertretung sowie sechs weiteren Aufsichtsratsmitgliedern. Er schlägt u.a. geeignete Kandidat:innen für die Wahl der Aufsichtsratsmitglieder vor, berät über die langfristige Nachfolgeplanung für den Vorstand und entscheidet über die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder. Dem Investitionsausschuss gehören sechs Mitglieder an – je drei Vertreter:innen der Aktionär:innen und Beschäftigten, den Vorsitz führt der Aufsichtsratsvorsitzende. Das Gremium ist für die vorbereitende Entscheidung und Beschlussfassung besonders definierter, eilbedürftiger Investitionsvorhaben zuständig.

Detailliertere Informationen rund um die Führungsgremien, Ausschüsse und ihre Besetzung finden sich in der Erklärung zur Unternehmensführung, die Teil unserer Finanzberichterstattung ist. Das geltende Vergütungssystem für den Vorstand sowie der Vergütungsbericht sind unter www.blg-logistics.com/ir öffentlich zugänglich.

Verankerung von Nachhaltigkeit in Unternehmen und Prozessen

Wir sind überzeugt, dass Nachhaltigkeit Teil jeder Handlung und Entscheidung sein muss, wenn wir eine echte Wirkung erzielen wollen – und damit festes Element unserer Unternehmensstrategie. Die Grundlage dafür legen wir mit unternehmensweit gültigen Politiken und Richtlinien zu Themen der ökologischen, sozialen und wirtschaftlichen Nachhaltigkeit sowie mit der verstärkten Einbindung

nachhaltigkeitsbezogener Aspekte in unsere Aus- und Weiterbildungsprogramme. In unsere Partnerschaften und die Geschäftsbeziehungen entlang der Lieferkette findet das Thema besonders über unseren Code of Conduct für Lieferanten Eingang. Näheres dazu in den Kapiteln Nachhaltigkeitsmanagement, Aus- und Weiterbildung, Compliance sowie Nachhaltige Lieferkette.

Übergeordnet verantwortlich wird Nachhaltigkeit durch den Chief Sustainability Officer auf Vorstandsebene. Gesamtvorstand und Aufsichtsrat sind in ihrer jeweiligen Funktion für die Überwachung der nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen unseres Geschäftes zuständig und verbunden damit auch für die letzte Überprüfung der Wirksamkeit ergriffener (Gegen-)Maßnahmen. Einzelne Vorstandsmitglieder sind je nach Zuständigkeitsbereich eng in die Entwicklung nachhaltigkeitsbezogener Strategien, Politiken und Ziele involviert. Ihre Freigabe erfolgt in jedem Fall durch den Gesamtvorstand. Im Rahmen der letzten Wesentlichkeitsanalyse war dieser ebenfalls in die Bestimmung und Auswahl der im Nachhaltigkeitsbericht abgebildeten Themen einbezogen und nimmt außerdem jedes Jahr den fertigen Bericht vor Veröffentlichung ab. Auf Einladung der Stadt Bremen – unser größter Anteilseigner – nimmt der Vorstand regelmäßig an Informationsveranstaltungen und Workshops zu nachhaltigkeitsrelevanten Themen wie Diversity und Klimaschutz teil und

bringt die gewonnenen Erkenntnisse auch in die Unternehmensführung ein. Strategisch-operativ werden alle zugehörigen Aktivitäten bei der Zentralbereichsabteilung Nachhaltigkeit mit direkter Berichtslinie zum Vorstand gebündelt. Diese wiederum wird durch das Sustainability Board unterstützt, in dem alle relevanten Abteilungen vertreten sind. Wie genau die Zusammenarbeit aussieht, erläutern wir im Kapitel Nachhaltigkeitsmanagement.

Um die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit und die Wirksamkeit der bereits implementierten Maßnahmen realistisch bewerten zu können, ist es wichtig, dass wir es den Menschen – ob intern oder extern – möglichst einfach machen, sich über die von uns gesetzten Standards zu informieren, Abweichungen zu melden oder Bedenken zu äußern. Zu diesem Zweck steht nicht nur unser Compliance-Team zur Verfügung, es existiert zusätzlich ein Meldeprozess über unsere extern bestellte Ombudsperson – mehr dazu im Kapitel Compliance. Treten nachhaltigkeitsrelevante Ereignisse auf, werden diese über den einheitlichen Informationsweg zunächst an den oder die Vorgesetzte:n gemeldet, der bzw. die verpflichtet ist, bei schwerwiegenden Vorkommnissen den Compliance-Beauftragten hinzuzuziehen. Ergänzend werden je nach Art, Ort und Ausmaß weitere Ansprechpartner:innen etwa der thematisch zuständigen Fachabteilungen involviert, die bei der Bewertung, Behebung und Prävention unterstützen.

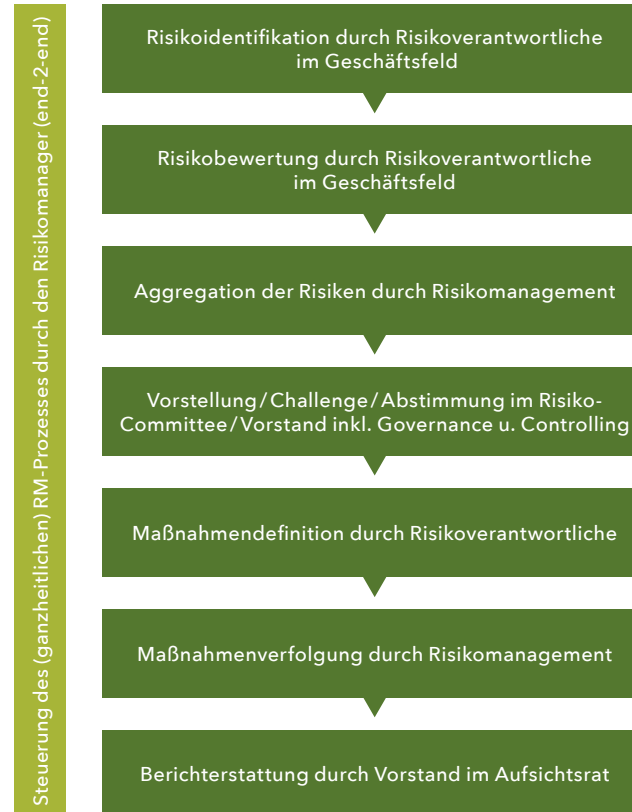
Risikomanagement

Potenzielle Risiken, aber auch sich bietende Chancen verantwortungsvoll zu handhaben, ist unverzichtbar für eine solide Unternehmensführung. Entsprechend folgt unsere Chancen- und Risikopolitik dem Ziel, den Unternehmenswert zu steigern, ohne unangemessene Risiken einzugehen. Wir streben ein profitables Wachstum unter Berücksichtigung nachhaltigkeitsbezogener Ziele an.

Unsere Risiko- und Chancenkultur ist zugleich Teil der Unternehmenskultur von BLG LOGISTICS und umfasst sowohl unsere grundsätzliche Einstellung zu Risiken und Chancen wie auch das Verhalten im Umgang mit ihnen. An ihr richtet sich nicht nur unser Risikobewusstsein bei unternehmerischen Entscheidungen aus, sie bildet auch die Basis für die Entwicklung wirksamer Maßnahmen zur verantwortungsbewussten Wahrnehmung von Chancen.

Im Berichtsjahr haben wir unser Risikomanagement mit dem Zielbild eines komplett integrierten Systems sowie vor dem Hintergrund gesetzlicher Anforderungen weiterentwickelt. Nachhaltigkeitsbezogene kurz-, mittel- und langfristige Chancen und Risiken werden ab sofort erfasst und lassen sich auch den Nachhaltigkeitszielen zuordnen. Im Rahmen eines funktionsübergreifenden Projekts wurde außerdem die Vorbereitung auf das am 1. Januar 2023 in Kraft getretene Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) getroffen. Dies beinhaltete unter anderem auch eine Verknüpfung des Risikomanagements mit dem Lieferantenmanagement.

Verantwortlichkeiten im Rahmen der Risikomanagementorganisation



Grundlagen des Risikomanagements

Gemäß unserer Risikostrategie werden die Grundelemente des Risikomanagementsystems durch einen einheitlichen Ansatz zur Sicherstellung der Abdeckung klarer Risikoverantwortung zentral „ausgerollt“ und sind in der Gruppenrichtlinie Risikomanagement beschrieben. Das führt zu einer systematischen und vergleichbaren Risikoidentifikation und -dokumentation, Risikoanalyse und -bewertung, Risikokontrolle und -überwachung sowie risikobezogenen Kommunikation und Berichterstattung. Wir wollen ein gemeinsames Bewusstsein für und ein positives Verständnis vom Umgang mit unternehmerischen Risiken schaffen - sowohl auf Managementebene als auch in der Gesamtheit der Mitarbeitenden. Übergeordnetes Ziel ist es, die Risikotragfähigkeit des Unternehmens zu erhalten. Dabei geht es darum, Risiken zu erkennen und zu bewerten, sie durch angemessene und wirksame Maßnahmen effizient zu handhaben und zu überwachen sowie die laufende Risikoberichterstattung als Grundlage fundierter Entscheidungen zu gewährleisten. So soll das Risikomanagement die Unternehmensstrategie unterstützen und zum Erreichen unserer Unternehmensziele beitragen.

Wir sind überzeugt, dass eine zuverlässige Risikoanalyse der Schlüssel zum Erfolg unseres Geschäftes ist. Wenn wir Risiken frühzeitig erkennen, können wir gesicherte Entscheidungen zu ihrer Vermeidung oder Abmilderung treffen. Entsprechend entwickeln und integrieren wir Prozesse

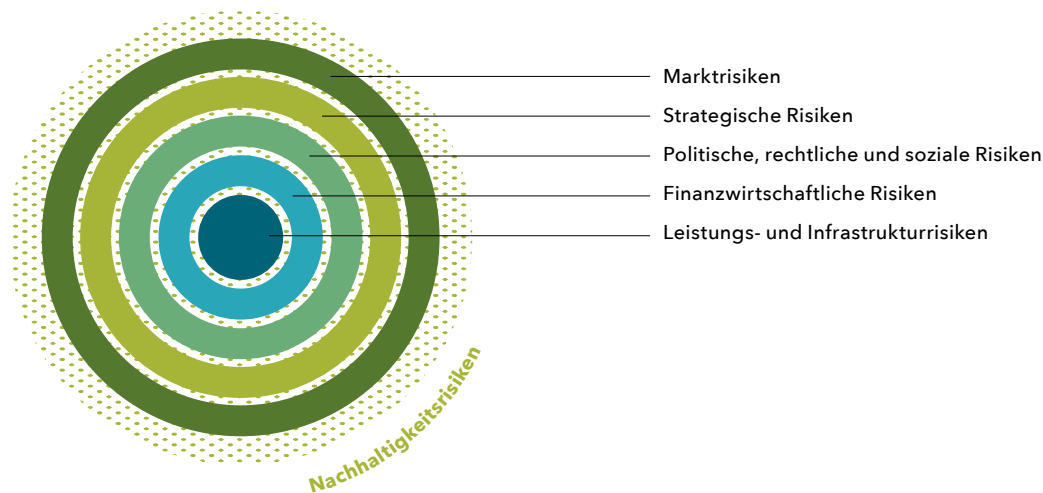
Ziele des Risikomanagements

- Früherkennung und Prävention von Krisen und Insolvenzen (Unternehmenssicherung)
- Verbesserung von Planungssicherheit und Risikokosten durch optimale Risikobewältigung
- Fundierte Vorbereitung unternehmerischer Entscheidungen mittels Risikoanalyse zur Steigerung des Unternehmenserfolgs
- Erreichen nachhaltigkeitsbezogener Unternehmensziele und Überwachung nachhaltigkeitsbezogener Risiken unter Berücksichtigung des Grundsatzes der doppelten Wesentlichkeit

und Instrumente, um potenzielle Risikoszenarien erkennen und schnell sowie konsequent handeln zu können. 2022 wurden identifizierte Risiken durch lokale und zentrale Maßnahmen behandelt und weiterverfolgt. Als integrierter Bestandteil der Unternehmensführung werden die Risiken sowie die entsprechenden Maßnahmen im Rahmen der Führungskreise regelmäßig vorgestellt und diskutiert. Der daraus resultierende Risikobericht wurde quartalsweise an den Vorstand und zu jeder Regelsitzung an den Aufsichtsrat berichtet, um über das gesamte Risikoumfeld zu informieren.

Definierte Risikofelder und aktueller Risikoausblick

Mit Blick auf potenzielle Risiken liegt ein besonderer Fokus auf solchen, die sich bei Eintritt spürbar auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage auswirken würden. Zudem führen wir Risikoanalysen durch, um die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Mensch und Umwelt bewerten



und in der Folge adäquat managen zu können. Insgesamt ordnen wir sämtliche Risiken fünf definierten Kategorien zu (vgl. Grafik). Dabei betrachten wir Risiken aus dem Bereich Environment, Social und Governance (ESG) als in diese integriert. Sowohl die Risikobewertung als auch die Ableitung von Maßnahmen erfolgen auf Basis von Szenarien und unter Berücksichtigung sämtlicher bekannter Einflussgrößen.

Bei Betrachtung des Berichtsjahrs wirkt sich der andauernde Krieg in der Ukraine auch weiterhin auf unsere Risikosituation aus. Besonders hervorzuheben sind die gestiegene Inflation und damit verbunden die Zunahme von Risiken aus einer Steigerung der Kosten für Energie, Personal und Material. Ein gänzlich anders gelagertes, aber dennoch bedeutendes Risiko stellen Cyber-Angriffe dar, von

denen auch 2022 zahlreiche Unternehmen betroffen waren. Die Konjunkturertrübung und die folgende Nachfragezurückhaltung auf der einen sowie die schwierige Verfügbarkeit von Vorprodukten und Rohstoffen auf der anderen Seite führen zu schwankenden Volumina in unserem Kundengeschäft. Im Bereich ESG sehen wir sowohl Chancen als auch Risiken - die hiermit verknüpften Themen können sich von Finanzierung über Personalpolitik bis Beschaffung auf die gesamte Risikolage auswirken.

Wesentliche Risiken mit sehr wahrscheinlich schwerwiegenden negativen Auswirkungen auf Belange der Nachhaltigkeit und der CSR-Richtlinie waren und sind uns für 2022 nicht bekannt.

Nachhaltige Lieferkette

Für unsere Kunden erbringen wir komplexe und individualisierte Logistikleistungen entlang globaler Lieferketten – wie genau und in welchem Umfang, ist im Unternehmensprofil detailliert erläutert. Zusätzlich koordinieren wir die komplette Supply Chain und setzen integrierte Logistikketten auf, die wir über den gesamten Wertschöpfungsprozess hinweg steuern – vor allem in den Bereichen Projekt- und Prozessmanagement, Technik, IT und Qualität. Dabei arbeiten wir vorwiegend mit Produkten und Komponenten, die unsere Kunden stellen. Aus diesem Grund ist der Einfluss, den wir auf vorgelagerte Prozesse nehmen können, häufig beschränkt.

Innerhalb unseres eigenen Entscheidungsbereichs legen wir stets nachhaltige Standards an. Das gilt im Speziellen, aber nicht nur, für die Auftragsvergabe und unsere Einkaufsprozesse, die mehr als 100 Warengruppen umfassen. Verantwortlich ist hier der Zentralbereich Einkauf. Im Fokus der Auswahlkriterien steht verstärkt auch die Energieeffizienz, die beispielsweise bei der Beschaffung von Beleuchtung oder Staplern neben Qualität, Preis und Lieferzeit ein zentraler Aspekt ist. Unsere Hauptbeschaffungsmärkte liegen in Deutschland sowie im angrenzenden EU-Ausland, womit verbindliche Nachhaltigkeits-Standards einhergehen.

Bereits im vierten Jahr haben wir es aufgrund neuer und alter Krisen mit gestörten Lieferketten zu tun und verzeichnen daher für bestimmte Güter nach wie vor teils deutlich

längere Lieferzeiten. Die im Berichtsjahr weiter immens gestiegenen Rohstoffpreise haben uns zudem im Energieeinkauf vor Herausforderungen gestellt.

Klare Standards, klar kommuniziert

Wir kommunizieren gegenüber unseren Kunden sehr transparent, wie wir unserer ethischen, sozialen und ökologischen Verantwortung gerecht werden. Das erwarten wir im selben Maße von unseren Lieferanten und berücksichtigen die zugehörigen Aspekte bei Auswahl und Vergabe. So haben wir etwa bei der Beauftragung von Subunternehmern für Transportleistungen branchenspezifische menschenrechtliche Risiken wie die Angemessenheit der Entlohnung, das Recht auf Vereinigungsfreiheit sowie die Achtung der allgemeinen Arbeitsschutzrechte besonders im Blick. Nur so können wir Nachhaltigkeit entlang der Lieferkette systematisch und rechtskonform umsetzen. Unsere Anforderungen mit Blick auf ökologische wie soziale Verantwortung und ethisches Geschäftsverhalten sind in unserem Verhaltenskodex für Lieferanten formuliert, den wir momentan vor dem Hintergrund des zum 1. Januar 2023 in Kraft getretenen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) punktuell überarbeiten, um die rechtlichen Anforderungen eins zu eins abzubilden. Selbstverständlich sind sämtliche gesetzlichen Vorgaben zum Umgang mit Mitarbeitenden, zur Arbeitssicherheit und zum Umweltschutz jederzeit einzuhalten. Zudem erwarten wir, dass negative Auswirkungen auf Mensch und Umwelt durch geeignete Maßnahmen vermieden oder gemindert werden.

Unsere Lieferanten wiederum sind dafür verantwortlich, von ihnen eingesetzte Subunternehmen über unsere Anforderungen zu informieren und deren Einhaltung zu gewährleisten. Umfassende Unterweisungen zu den im Verhaltenskodex für Lieferanten festgeschriebenen Kriterien sind auch für unsere Mitarbeitenden im Einkauf verbindlich. ➤ www.blg-logistics.com/agbo

Die Einhaltung lieferkettenbezogener Sorgfaltspflichten gewährleisten wir in erster Linie über das eng abgestimmte Zusammenspiel der Bereiche Risikomanagement, Einkauf, Compliance, Recht und Personal. Die übergeordnete Koordination und Überwachung verantwortet dabei die Zentralbereichsabteilung Nachhaltigkeit. Wir sind aktuell dabei, die zugehörigen organisatorischen Prozesse über alle beteiligten Stellen hinweg weiter zu schärfen.

Sauber gesteuert:

Risikoanalyse und Lieferantenbewertung

Eventuelle menschenrechtliche oder ökologische Risiken entlang unserer Liefer- und Beauftragungsketten ermitteln wir über systematische Risikoanalysen. Dabei betrachten wir unterschiedliche Aspekte wie etwa die eingekaufte Warengruppe oder Leistung, das Ursprungsland bzw. den Markt, aus oder in dem die Leistung erbracht wird, Art und Ausmaß möglicher Risiken sowie das Volumen, in dem wir die entsprechenden Güter oder Dienste beziehen. Auf dieser Basis nehmen wir eine risikobezogene Einordnung von Lieferanten und Dienstleistern vor. Werden sie dabei

priorisiert, fordern wir im nächsten Schritt eine Selbstauskunft an – in diesem Rahmen angegebene Zertifizierungen lassen wir uns vorlegen. Audits sehen wir bei dokumentierten Verstößen, in konkreten Verdachtsfällen, bei unzureichender Selbstauskunft sowie in ausgewählten Stichproben vor.

Bereits seit 2016 bewerten wir Lieferanten und Dienstleister darüber hinaus unter Beteiligung der zuständigen Standorte nach einem definierten Schema. Mittels eines umfassenden Fragenkatalogs, den wir derzeit noch einmal deutlich stärker auf ESG-Kriterien unseres SCoC, auch gemäß dem LkSG auslegen, beurteilen wir unter anderem Preisgestaltung, Qualität, Lieferzeiten, Umweltschutz, Nachhaltigkeit und Kommunikation. So identifizieren wir Schwachstellen und Risiken ebenso wie Potenziale. Die Ergebnisse teilen wir nicht nur mit den betreffenden Lieferanten, sie fließen auch in unsere Beschaffungsstrategien und das Lieferantenmanagement ein – Letzteres wird 2023 direkt mit unserem Risikomanagement verknüpft. Die Bewertung findet auf jährlicher Basis sowie anlassbedingt auch ad hoc statt, für neue Lieferanten wird sie standardmäßig durchgeführt. Zudem sind persönliche Gespräche und Vor-Ort-Besuche fester Teil unseres Austauschs mit Haupt- sowie neuen Lieferanten.

Der Prozess ist ohne weitere Maßnahmen abgeschlossen, wenn es keine Beanstandungen gibt, was im Berichtsjahr auf alle Bewertungen zutrif. Sehen wir Änderungs- oder Optimierungsbedarf, legen wir gemeinsam mit dem Lieferanten Schritte zur eigenen oder aktiven Entwicklung fest. Beziehungen zu Lieferanten, die unsere Anforderungen auch mittelfristig nicht erfüllen können, beenden wir.



Ökologisch



Das neue Logistikzentrum C3 hebt Logistikdienstleistungen auf ein neues Level. Was das in der Praxis bedeutet, erklärt Matthias Klawitter, Head of Mobility. Mehr lesen können Sie in unserem Online-Magazin in der Story „Im Fokus: Kunden, Klima und Komfort“.

- 28 Klimaschutz
- 33 Energiemanagement
- 37 Ressourcenschonung und Abfallmanagement



Unsere ökologische Verantwortung

Viele unserer Leistungen – ob der Transport auf Straße und Schiene, der Betrieb von Terminals und Logistikzentren oder die Abwicklung komplexer intralogistischer Prozesse – benötigen Energie und verursachen damit Emissionen. Das lässt sich trotz aller Anstrengung kurzfristig nur bedingt verändern. Deshalb sehen wir uns umso stärker in der Verantwortung, den verfügbaren Handlungsspielraum mithilfe smarter Maßnahmen bestmöglich zu nutzen und darüber hinaus ambitionierte mittel- bis langfristige Ziele zu verfolgen. So werden wir im Rahmen unserer MISSION KLIMA den Treibhausgasausstoß von BLG LOGISTICS deutlich reduzieren. Zusätzlich kompensieren wir die Emissionen, die wir selbst aus eigener Kraft nicht vermeiden können, durch sorgsam ausgewählte und zertifizierte Klimaschutzprojekte. Unser Ziel ist es, bis 2030 klimaneutral zu werden und so einen nachhaltigen Beitrag zum Pariser Klimaabkommen und zur Begrenzung der Erderwärmung zu leisten.

In den folgenden Kapiteln beschreiben wir unsere Ziele, Maßnahmen und den Status quo in den Fokusfeldern Klimaschutz und Energiemanagement sowie zusätzlich im Bereich Ressourcenschonung und Abfallmanagement.

Denn auch Letzterer ist für uns maßgeblicher Bestandteil einer nachhaltigen Unternehmensführung. Dabei setzen wir neben Vermeidung und Verminderung auch auf gezielte Wiederverwertungsstrategien. Mit Blick auf die Energieeffizienz konnten wir in den letzten Jahren bereits deutliche Ergebnisse erzielen, etwa durch die LED-Umrüstung weiter Flächen an verschiedenen Standorten. Bei der Planung neuer Standorte denken wir all diese Aspekte von Beginn an mit – wie beim neuen C3 Bremen, das im Berichtsjahr in Betrieb ging und neue Maßstäbe für nachhaltige Logistikimmobilien setzt.

Da ökologische Nachhaltigkeit über die Unternehmensgrenzen hinweg zu betrachten ist, treiben wir die Durchsetzung unserer Standards im Dialog mit unseren Partnern auch entlang der Lieferkette kontinuierlich voran.



Klimaschutz

Bis 2030 werden wir klimaneutral. Um dieses Ziel zu erreichen, reduzieren wir unter anderem unsere eigenen CO₂e-Emissionen um 30 Prozent sowie die außerhalb des Unternehmens um 15 Prozent.

Auch 2022 hat das Thema Klimaschutz stetig an Bedeutung gewonnen. Zum einen, weil die Auswirkungen des Klimawandels uns weltweit, aber auch in Deutschland immer häufiger und eindrücklicher vor Augen geführt werden. Zum anderen, weil politische und wirtschaftliche Anforderungen sich in diesem Bereich zunehmend verschärfen. Als Logistikdienstleister sind wir uns unserer Verantwortung bewusst, einen deutlichen Beitrag zur Dekarbonisierung unserer Branche und damit der gesamten Wirtschaft zu leisten. So unterstützen wir zugleich auch unsere Kunden bei der Arbeit an ihrer eigenen Emissionsbilanz.

Im vorliegenden Bericht informieren wir das dritte Jahr in Folge über den Fortschritt unserer Zielsetzung zur Reduktion unserer Treibhausgasemissionen: Bis 2030 werden wir verglichen mit dem Basisjahr 2018 die absoluten Scope 1- und Scope 2-Emissionen um mindestens 30 Prozent sowie die Scope 3-Emissionen um mindestens 15 Prozent reduzieren. Dieses Ziel hat die unabhängige Science Based Targets initiative (SBTi) 2020 validiert und bescheinigt, dass unsere Ambitionen den Zielsetzungen des Pariser Klimaabkommens entsprechen. Bei unserem Reduktionsziel handelt es sich um ein absolutes Ziel, das wir unabhängig vom Unternehmenswachstum anstreben. Alle Emissionen der Scopes 1 und 2, die wir trotz unserer

Anstrengungen nicht vermeiden können, gleichen wir über hochwertige Klimaschutzprojekte aus. So werden wir bis 2030 zum klimaneutralen Unternehmen. Die Gesamtheit dieser Zielsetzungen und Vorhaben nennen wir unsere „Mission Klima“.

Unsere Hebel für mehr Klimaschutz

Die angestrebte Emissionsreduktion erreichen wir vor allem über drei Hebel: die kontinuierliche Steigerung unserer Energieeffizienz, regenerative Eigenstromproduktion und den Zukauf von Ökostrom. Dabei gilt die Grundregel Vermeiden vor Reduzieren vor Kompensieren. Darum konzentrieren wir uns besonders auf die Effizienzsteigerung, indem wir Energie so nutzen, dass bei selbem Einsatz mehr Leistung ermöglicht wird. Das Kapitel Energiemanagement enthält hierzu weitere Details. In Sachen regenerative Eigenstromproduktion konnten wir im Berichtsjahr unsere dritte Photovoltaikanlage (PV-Anlage) installieren: Das neu errichtete Parkdeck 3 auf unserem Autoterminale in Kelheim ist mit einer Anlage mit einer Generatorleistung von knapp 400 kW_p ausgestattet. Über die sich bereits im Betrieb befindlichen Anlagen in Kelheim und Waiblingen konnten wir in 2022 in Summe rund 337 MWh unseres Strombedarfs decken. Damit haben wir im Berichtsjahr 98 tCO₂e eingespart. Mit Blick auf unser 2022

gebautes Logistikzentrum C3 Bremen wird noch einmal in sehr viel größeren Dimensionen gearbeitet: hier ist eine Anlage über die gesamte Dachfläche mit einer Leistung von bis zu 10 MW_p geplant - die bis dato größte zusammenhängende Aufdachanlage Deutschlands. Der Aufbau der Module startet im ersten Quartal 2023 und wird unser Geschäft am Standort mit Grünstrom versorgen. Wir werden die Nutzung von Solarstrom von unseren Dächern auch künftig konsequent weiterdenken.



BLG LOGISTICS testet mit Blick auf die angestrebte CO₂-Reduktion auch elektrische Antriebe im Schwerlastverkehr. Mit diesem Vorhaben setzen wir unsere konsequente Nachhaltigkeitsstrategie fort.

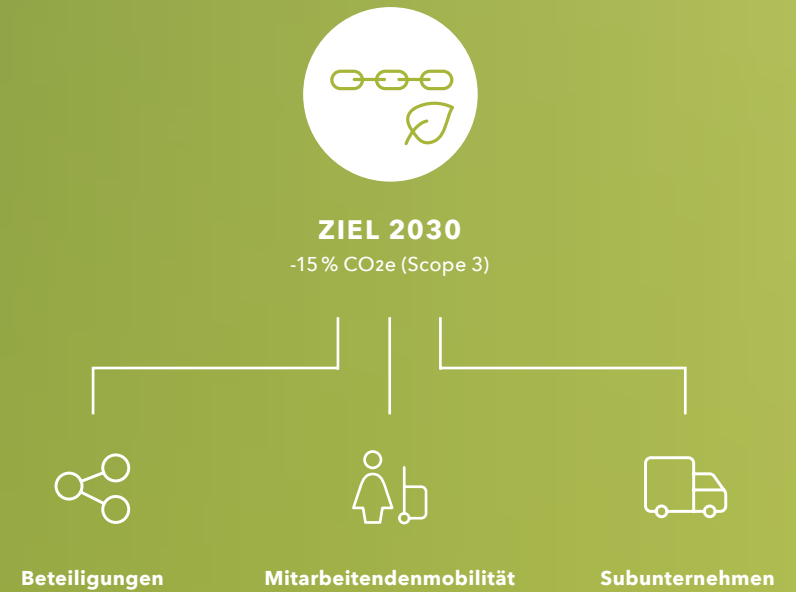
→ reporting.blg-logistics.com/2022/sdg-13

Das Klimaziel auf einen Blick

Das Klimaziel innerhalb des Unternehmens



Absolute CO₂-Reduktion in der Lieferkette



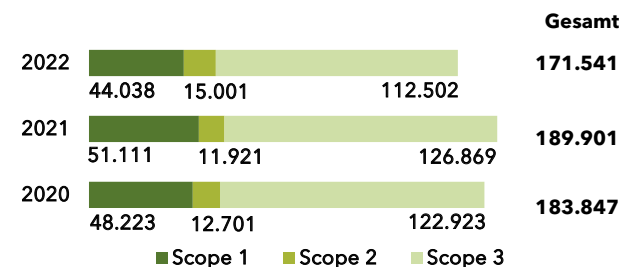
Unsere absolute Emissionsreduktion beeinflusst zugleich die Klimabilanz unserer Kunden positiv, denn unsere Scope 1- und 2-Emissionen werden bei ihnen als Scope 3-Emissionen verbucht. Sie profitieren also nicht nur gemeinsam mit uns von den erläuterten Reduktionsmaßnahmen, sondern können sich zusätzlich für klimaneutrale Dienstleistungen entscheiden. Seit dem Berichtsjahr weisen wir auf Wunsch eines Kunden die für ihn anfallenden Emissionen aus und kompensieren sie durch ein Klimaschutzprojekt mit Gold Standard.

Erfassung von Treibhausgasemissionen

Um unsere CO₂-Emissionen senken zu können, ist es entscheidend zu wissen, wo wir wie viel Energie verbrauchen und entsprechend Treibhausgase erzeugen. Die Verbrauchsdaten erfassen wir dezentral an den Standorten, wo sie auch validiert und ausgewertet werden. Die Zentralbereichsabteilung Nachhaltigkeit berechnet daraus im nächsten Schritt die verursachten Emissionen. Wir berücksichtigen aktuell die Verbräuche der deutschen Standorte unserer vollkonsolidierten Gesellschaften sowie rund 95 Prozent des Energieverbrauchs der zugehörigen Standorte im Ausland. In den Geschäftsbereichen AUTOMOBILE und CONTRACT setzen wir eigene Diesel-Lkw ein, deren Verbrauch in unserer Energie- und Treibhausgasbilanz enthalten ist. Besonders in den Geschäftsfeldern Spedition und Autotransport erbringen außerdem Subunternehmen Leistungen in unserem Auftrag, die wir in unsere erweiterte Berichterstattung (Scope 3) integrieren.

Für unsere Treibhausgasbilanz richten wir uns nach den Vorgaben des Greenhouse-Gas-Protocol (GHG-Protocol),

Absolute Treibhausgasemissionen (in tCO_{2e})
aufgeschlüsselt in direkte und indirekte Emissionen



wobei wir die direkten und indirekten Treibhausgasemissionen getrennt darstellen. Wir unterscheiden zwischen Scope 1 (direkte Emissionen aus der Verbrennung von Erdgas, Heizöl, Diesel und Benzin), Scope 2 (indirekte Emissionen aus der Produktion von Strom und Fernwärme) und Scope 3 (weitere indirekte Emissionen). Schon seit 2011 berechnen wir die CO₂-Äquivalente (CO_{2e}), die neben Kohlenstoffdioxid auch andere Gase mit hohem Treibhausgaspotenzial berücksichtigen (Details hierzu im Glossar). Für die CO_{2e}-Berechnung der Benzin- und Dieselfahrzeuge nutzen wir Well-to-Wheel-Emissionsfaktoren (WTW) aus der DIN EN 16258 bzw. dem „Global Logistics Emissions Council“ (GLEC), welche alle entstehenden CO_{2e}-Emissionen von der Bereitstellung der genutzten Energieträger bis zur Betriebsphase beinhalten und jeweils den Anteil an Biodiesel beziehungsweise Ethanol berücksichtigen. Um die weiteren Emissionen der Primärenergieträger inklusive Vorkette zu berechnen, nutzen wir die CO_{2e}-Emissionsfaktoren aus dem „Globalen Emissions-Modell integrierter Systeme“ (GEMIS) des Internationalen Instituts für Nachhaltigkeitsanalysen und -strategien (IINAS). Eine Anpassung der Emissionsfaktoren nehmen wir analog zu den Anpassungen in GEMIS regelmäßig

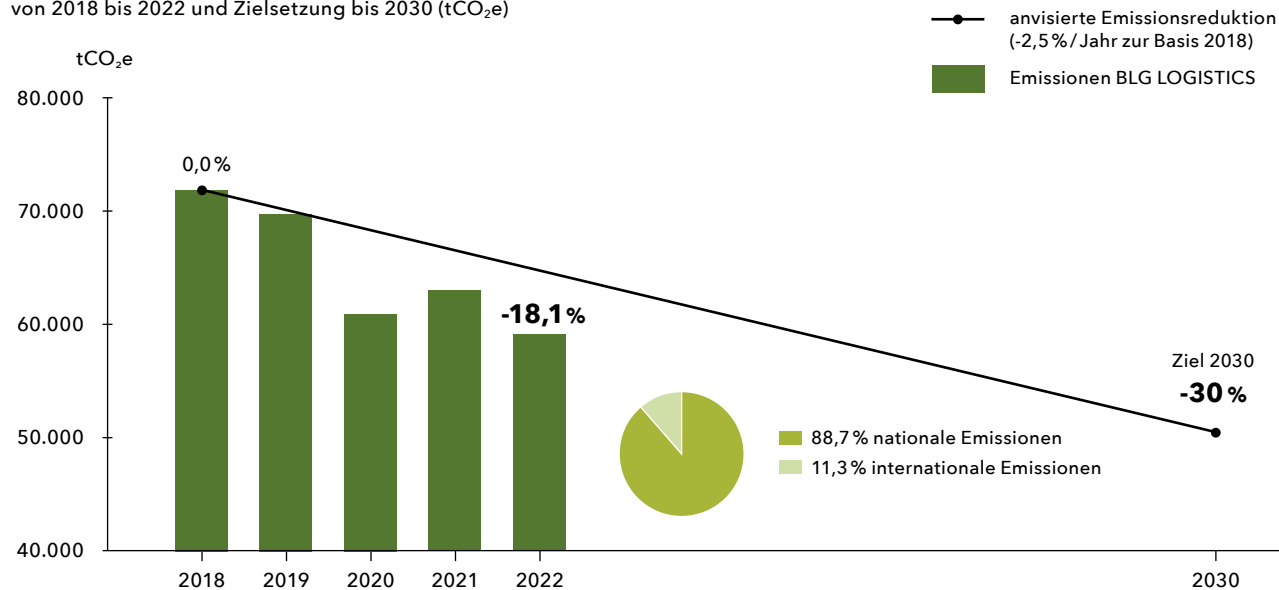
auch rückwirkend vor. Die verwendeten Emissionsfaktoren für Strom gelten standortbezogen in Abhängigkeit vom Energieversorgungsunternehmen. Die entsprechenden Stromfaktoren für unsere ausländischen Standorte basieren auf dem jeweiligen Ländermix aus dem GEMIS.

Eigene Emissionen: Auch weiter auf dem richtigen Weg

Unser Klimaziel basiert auf einem klaren Plan: Um es zu erreichen, müssen wir unseren CO₂-Ausstoß jährlich um 2,5 Prozent gegenüber 2018 reduzieren. Bei Betrachtung der Entwicklung seit dem Basisjahr ist bereits heute eine deutliche Senkung sichtbar. In Summe ist es uns gelungen, unseren Treibhausgasausstoß 2022 gegenüber 2018 um 18,1 Prozent zu reduzieren. Damit konnten wir unsere Zielmarke von minus 10 Prozent für das Berichtsjahr klar übertreffen und befinden uns in Sachen Mission Klima weiterhin auf dem richtigen Weg. Unsere deutschen Standorte waren mit gut 89 Prozent für den Großteil unserer weltweiten Emissionen verantwortlich, während rund 11 Prozent durch unsere ausländischen Standorte verursacht wurden.

In diese Gesamtbetrachtung sind jedoch auch externe Einflüsse einzubeziehen, die insbesondere in den vergangenen drei Jahren eine Rolle gespielt haben. So ist der außergewöhnlich starke Rückgang an Treibhausgasemissionen von 2019 auf 2020 in Teilen auf Effekte der Coronapandemie zurückzuführen. Analog verzeichneten wir nach Normalisierung des Geschäfts im Laufe des Jahres 2021 in vielen Bereichen umgekehrt einen leichten Anstieg. Der erneut deutliche Rückgang für 2022 steht unter anderem mit dem russischen Einmarsch in die Ukraine in Verbindung - dieser führte dazu, dass wir dort unsere Geschäftstätigkeit nicht planmäßig ausüben konnten.

Absolute Treibhausgasemissionen (Scope 1 + 2)
von 2018 bis 2022 und Zielsetzung bis 2030 (tCO₂e)



Emissionen in der Lieferkette:

Auf diversen Ebenen erfolgreich aktiv

Im Zuge der Definition unserer Klimaziele haben wir mit Blick auf den Scope 3 gemäß den Anforderungen der SBTi aus allen 15 zugehörigen Kategorien des GHG-Protocols diejenigen identifiziert, die zusammengenommen mehr als zwei Drittel unserer Emissionen ausmachen. Für sie haben wir eine eigene Teilzielsetzung festgelegt: die Reduktion um 15 Prozent bis 2030 gegenüber dem Basisjahr. Wir betrachten in diesem Zusammenhang die vorgelagerten Transporte durch unsere Subunternehmer, unsere Beteiligungen, die Mitarbeitenden-Mobilität sowie die Vorketten der Primärenergieträger. Unsere Beteiligungen sowie die vorgelagerten Transporte sind die beiden größten Emittenten innerhalb des Scope 3 - zusammengenommen

sind sie für mehr als 80 Prozent der in dieser Kategorie anfallenden Emissionen verantwortlich. Bei den vorgelagerten Transporten erfassen wir die Emissionen, die durch zugekaufte Transportdienstleistungen per Lkw und Bahn entstehen. Nach einem erfolgreich durchgeführten 100-Tage-Projekt haben wir seit dem Berichtsjahr eine nach internationalen Standards zur Treibhausgasbilanzierung akkreditierte Software im Einsatz, welche die CO₂-Emissionen der Landverkehre unseres Speditionsbereichs automatisiert berechnet. Hierzu werden Transportauftragsdaten, wo immer möglich, mit Telematikdaten der Subdienstleister verknüpft, so dass die Berechnung der Emissionen möglichst auf Primärdaten basiert. Aktuell prüfen wir den Einsatz in weiteren Bereichen.

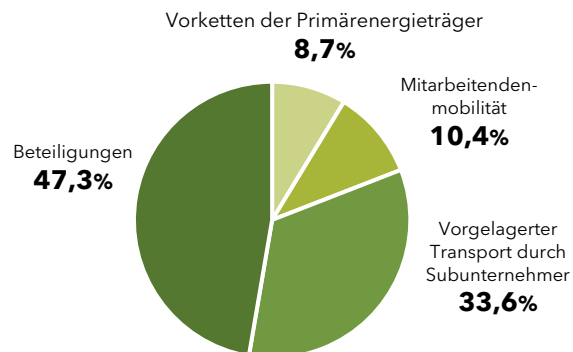
Bei unseren Beteiligungen beziehen wir anteilig die Emissionen unseres Joint Ventures EUROGATE ein, die hier den absoluten Großteil ausmachen - sowie diejenigen einzelner weiterer Gesellschaften. In Bezug auf die Vorketten der Primärenergieträger erfassen wir die Emissionen aus Herstellung und Transport unserer genutzten Energie.

Hinsichtlich der Mitarbeitenden-Mobilität erfassen wir die Emissionen aus dem täglichen Pendelverkehr unserer Beschäftigten, aus Dienstfahrten mit dem Privat-Pkw sowie die unserer Dienst- und Mietwagen und von Flugreisen. Um erstere zu bestimmen, haben wir erneut unsere jährliche Umfrage im Unternehmen durchgeführt. Ableiten konnten wir drei Anliegen, die unseren Mitarbeitenden besonders wichtig sind und auf die wir uns in den nächsten Jahren entsprechend fokussieren: Eine gute Ladeinfrastruktur für E- und Hybrid-Fahrzeuge, eine bessere ÖPNV-Anbindung einzelner Standorte sowie Möglichkeiten zum gemeinsamen Pendeln, z.B. in Form von Fahrgemeinschaften. Im Berichtsjahr haben wir unter Berücksichtigung der örtlichen Rahmenbedingungen eine systematische Prüfung zur Errichtung von Ladepunkten an unseren Standorten durchgeführt. Über unsere Dienstwagenrichtlinie fördern wir verstärkt den ökologisch korrekten Einsatz von Elektro- und Hybridfahrzeugen, indem wir die zulässige Pendelstrecke begrenzen und Lademöglichkeiten am Wohnort der Nutzenden schaffen. Um unseren Mitarbeitenden künftig eine Alternative zum Dienstwagen bieten zu können, beschäftigen wir uns aktuell mit Möglichkeiten zur Gestaltung und Umsetzung eines Mobilitätsbudgets. Hierbei handelt es sich um ein zusätzliches Angebot für Dienstwagenberechtigte, die gänzlich auf den Dienstwagen verzichten und dafür ein Budget erhalten, mit dem sie

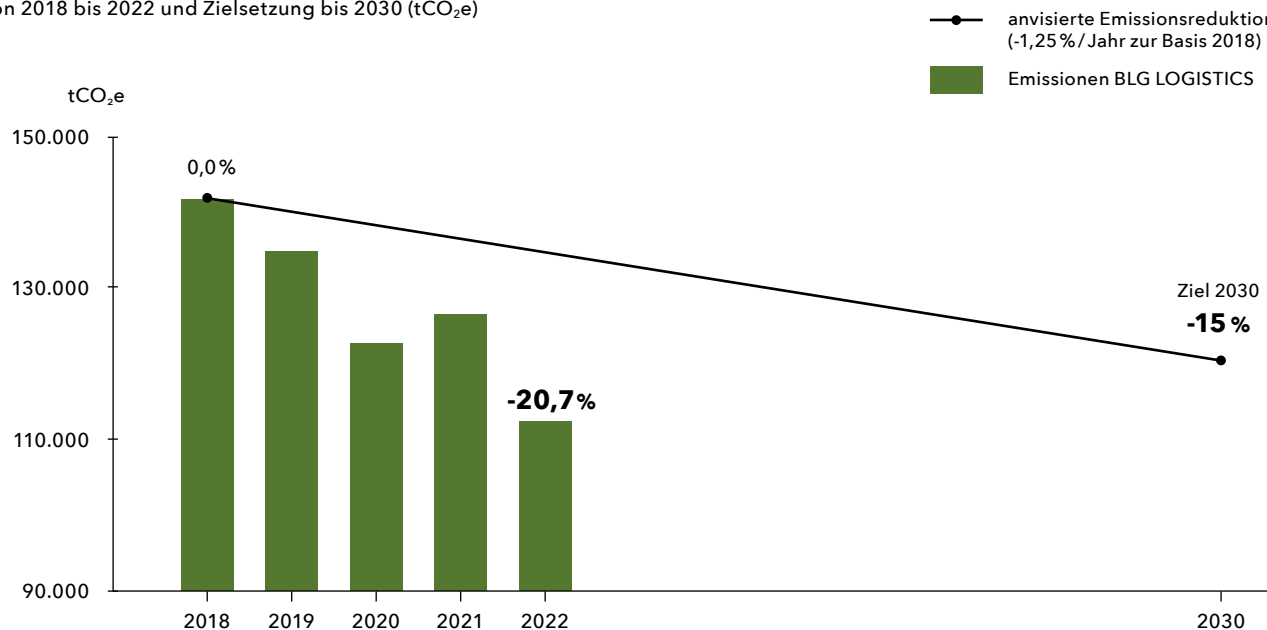
für dienstliche und private Anlässe auf verschiedene Verkehrsmittel zurückgreifen können – etwa ÖPNV, Fernzüge, Sharing-Angebote oder Taxi. Alternativ ist eine Kombination aus Nutzung des Mobilitätsbudgets bei Wahl eines kleineren Dienstwagenmodells möglich.

Bei Betrachtung der Entwicklung der Scope 3-Emissionen ergibt sich ein ähnliches Bild wie bei den Scopes 1 und 2. Auch hier stieg der Treibhausgasausstoß 2021 nach einem pandemiebedingten, außergewöhnlichen Rückgang zunächst wieder an. Für 2022 verzeichneten wir gegenüber dem Basisjahr erneut eine deutliche Reduktion von 20,7 Prozent.

Prozentualer Anteil der Scope 3 Emissionen 2022
aufgeschlüsselt nach betrachteten Kategorien



Absolute Treibhausgasemissionen (Scope 3)
von 2018 bis 2022 und Zielsetzung bis 2030 (tCO₂e)



Diese liegt besonders in weniger Transportvolumen durch unsere Subdienstleister begründet: Im Zuge einer allgemeinen Verknappung der Transportkapazitäten und damit verbunden der Bereitschaft zu höheren Preisen wurden teilweise Kapazitäten abgezogen.

Unter Berücksichtigung der aktuellen Unsicherheiten und Sondereffekte werden wir die Entwicklung unter den getroffenen Maßnahmen zunächst weiter beobachten, um für eine eventuelle Neuformulierung eine sichere Basis zu haben.

Damit ist unsere anvisierte Zielmarke für 2030 im Scope 3 bereits erreicht.

Energiemanagement

Wir arbeiten fortlaufend daran, Energie noch effizienter einzusetzen, und wollen unseren Strom verstärkt selbst aus erneuerbaren Quellen produzieren.

Ein gutes Energiemanagement kann aus ökologischer wie wirtschaftlicher Perspektive große Wirkung entfalten. Es ist nicht nur unser entscheidender Hebel zur Steigerung der Effizienz, sondern auch unverzichtbar, wenn es darum geht, unsere Klimaschutzziele zu erreichen. Damit im Einklang steht auch unsere öffentlich einsehbare Umwelt- und Energiepolitik. Über sie verpflichten wir uns unter anderem, unseren Energieverbrauch und unsere Emissionen kontinuierlich und systematisch zu senken und uns in den übergeordneten Bereichen Energie und Umwelt stetig zu verbessern. www.blg-logistics.com/nachhaltigkeit

Die Energieplanung an den Standorten führen unsere jeweiligen Energiebeauftragten durch. Ihr Aufgabenbereich umfasst neben der systematischen Datenerfassung auch die regelmäßige energetische Bewertung sowie die Dokumentation der Maßnahmenplanung und -durchführung. Alle Aktivitäten werden durch ein zentrales Controlling überwacht und gesteuert. Im Berichtsjahr wurde unser Energiemanagementsystem an 28 Standorten erneut nach DIN EN ISO 50001 rezertifiziert. Zudem ist bereits seit 2014 unser Umweltmanagementsystem an sämtlichen deutschen Autoterminals und Transportstützpunkten des Geschäftsbereichs AUTOMOBILE sowie an 12 CONTRACT- Standorten nach DIN EN ISO 14001 zertifiziert.

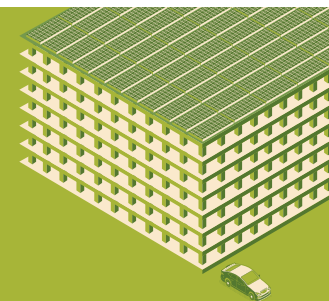
Saubere Verbrauchsdaten als Basis für unser Handeln

Um dauerhaft weniger Energie zu verbrauchen - und damit auch unsere Treibhausgasemissionen zu reduzieren, ist es unverzichtbar den Energieeinsatz unserer Prozesse und Anlagen zu identifizieren.

Die entsprechenden Erkenntnisse sammeln unsere Energiebeauftragten durch die standortbezogene dezentrale Aufnahme, Validierung und Auswertung. Ausgenommen sind lediglich Standorte, deren Energiebedarf wir nicht selbst steuern können. Die Zentralbereichsabteilung Nachhaltigkeit führt die Verbräuche aller vollkonsolidierten Gesellschaften für die jährliche Energie- und CO₂- Bilanz zusammen.

Um Transparenz und Genauigkeit der Daten weiter zu erhöhen und speziell die Wirkung unserer Maßnahmen noch einfacher erfassen und verfolgen zu können, haben wir im Berichtsjahr die Einführung der Energiemanagementsoftware EnEffCo fortgeführt. Sie erlaubt nicht nur eine detailliertere, sondern auch weitgehend automatisierte Erfassung und Auswertung unserer Energieverbräuche und damit verbunden eine noch gezieltere Identifikation von Einsparpotenzialen. So konnten wir bereits Anomalien mit Hilfe der Software aufdecken und eine verbesserte

Validierung gewährleisten. Unsere deutschen Standorte werden auch 2023 nach und nach weiter angebunden, so dass standort- und geschäftsübergreifend ein automatisiertes Monitoring über benutzerdefinierte Dashboards möglich ist. Zusätzlich werden wir neue Kennzahlen einführen und weitere Daten erheben.



Die Errichtung einer weiteren Photovoltaikanlage an einem unserer Autoterminals ermöglicht es uns, grüne Energie zu erzeugen und gleichzeitig unseren CO₂-Fußabdruck zu senken.

→ reporting.blg-logistics.com/2022/sdg-7

Absoluter Energieverbrauch

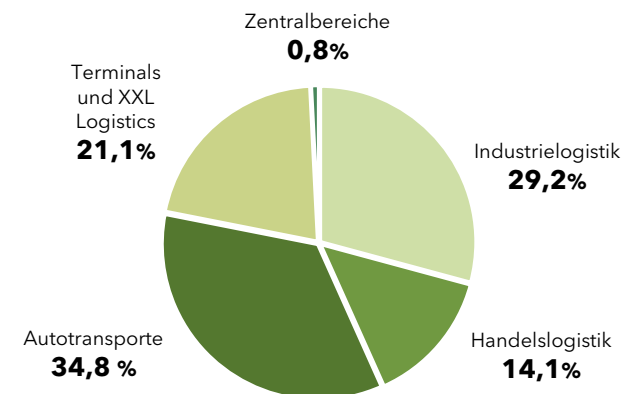
aufgeschlüsselt nach Energieträgern

	Liter	2022 MWh	2021 MWh	2020 MWh
Strom		52.304	54.378	51.888
Deutschland		51.681	53.782	51.572
Eigenproduzierter Strom (genutzt)		337	345	73
Eigenproduzierter Strom (eingespeist)		-	-	10
Ausland		286	251	243
Erdgas		69.231	77.172	62.879
Deutschland		69.021	77.050	62.825
Ausland		210	122	54
Fernwärme		609	405	163
Deutschland		609	405	163
Ausland		-	-	-
Heizöl	988.006	9.831	10.274	10.001
Deutschland	988.006	9.831	10.274	10.001
Ausland		-	-	-
Diesel	10.605.639	105.208	125.916	126.374
Deutschland	8.121.472	80.565	83.009	85.732
Ausland	2.484.167	24.643	42.907	40.642
Benzin	305.304	2.690	3.098	2.739
Deutschland	301.044	2.652	3.037	2.667
Ausland	4.260	38	61	72
Fahrzeuggas		938	734	1.009
Deutschland		54	25	31
Ausland		884	709	978
Gesamtenergieverbrauch		240.810	271.977	255.053
Deutschland		214.750	227.927	213.064
Ausland		26.060	44.050	41.989

Energieverbrauch im Berichtsjahr

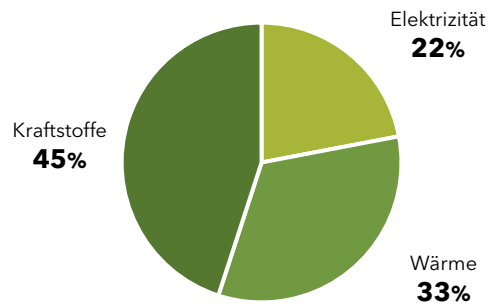
Gegenüber dem Vorjahr konnten wir unseren Gesamtverbrauch um rund 11,5 Prozent auf 241 GWh senken, was sich mit Ausnahme des Fern- bzw. Nahwärme- und Fahrzeug-Gas-Verbrauchs bei allen Energieträgern bemerkbar macht. Neben diversen Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz, die auf den nächsten Seiten erläutert werden, tragen zu diesem deutlichen Rückgang auch externe Einflüsse bei, die wir bereits im Kapitel Klimaschutz benannt haben. So zeigen sich unter anderem die Auswirkungen des russischen Einmarschs in die Ukraine auch in dieser Hinsicht - der dadurch bedingte Geschäftsrückgang führte zu vermindertem Kraftstoffbedarf und so zu einem um 20 GWh niedrigeren Energieverbrauch.

Prozentualer Anteil am Energieverbrauch 2022 aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen und -feldern

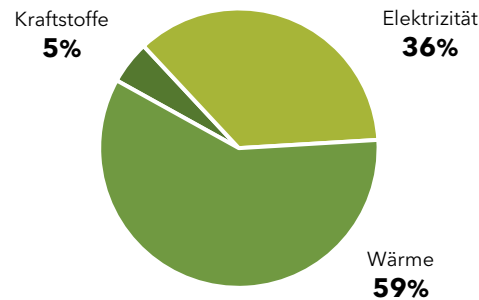


Prozentualer Anteil am Energieverbrauch 2022
aufgeschlüsselt nach Energieträgern

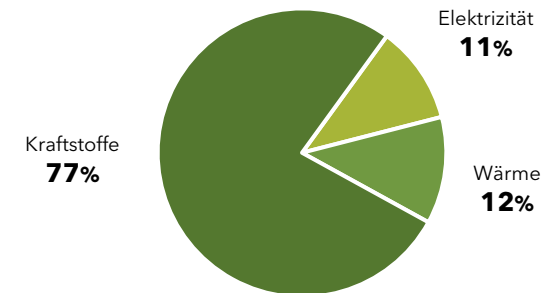
Gesamt



Geschäftsbereich CONTRACT



Geschäftsbereich AUTOMOBILE



Kraftstoffe: Diesel, Benzin, CNG und LPG
 Elektrizität: Drittstrombezug und Eigenstromproduktion
 Wärme: Erdgas, Heizöl, Fern- und Nahwärme

Details sorgen für bessere Effizienz

Wir konnten im Berichtsjahr erneut eine Reihe von Projekten fortführen oder abschließen. Die bereits Ende 2021 installierte LED-Beleuchtung in Eisenach brachte 2022 die erwartete Stromeinsparung von rund 206 MWh. Weitere Beleuchtungsumrüstungen verschiedener Größenordnung wurden auch 2022 vorgenommen, bei Standorten mit neuem Lichtkonzept achten wir zudem auf intelligente und automatisierte Steuerung. Durch Überprüfung und Anpassung von Dämmerungssensoren konnten wir vielerorts die Beleuchtungsdauer reduzieren.

Nicht zuletzt wegen der drohenden Gasmangellage und der damit verbundenen kurz- und mittelfristigen Maßnahmen zur Energieeinsparung auch vor dem Hintergrund gesetzlicher Verordnungen lag der Fokus im Berichtsjahr erneut auf dem Thema Heizung und Wärme. Neue Heizungsanlagen an unserem größten Bremer Standort sowie am Autoterminal Neuss lassen für die nächste Heizperiode eine Einsparung von ca. 1,5 GWh erwarten. Am Standort der BLG Technik trug eine neue Heizung mit intelligenter Steuerung dazu bei, dass im Vergleich zum Vorjahr rund 650 MWh Heizöl eingespart werden konnten. Modernisierte Heizungssteuerungen und angepasste Heizkurven versprechen an weiteren Standorten eine zusätzliche Ein-

sparung von 125 MWh. Darüber hinaus wurden Temperatureinstellungen unternehmensübergreifend geprüft und bei Bedarf angepasst. Dazu gehörte auch die Absenkung von Hallen- und Bürottemperaturen um 1-2 Grad im Rahmen der Arbeitsstätten-Richtlinie. Wo möglich und sinnvoll, wurde zusätzlich das Warmwasser abgestellt.

Auch prozessbedingte Anpassungen sowie Umbauten haben wir getätigt. In Hörsel wurde beispielsweise die Kesselanlage zur Dampferzeugung optimiert, was allein für die letzten vier Monate des Jahres in einer Einsparung von 300 MWh resultierte. Im Hochregallager erfolgten größere bauliche Veränderungen sowie Optimierungen des Druckluftsystems, was weitere ca. 360 MWh einspart.

Sensibilisieren durch Information

Auch 2022 haben wir unsere Mitarbeitenden das gesamte Jahr über mittels verschiedener Formate von Schulungen bis hin zu Beiträgen in unseren digitalen Kanälen über Themen der Energieeffizienz informiert. Unser TechnikTreffen, in diesem Kontext ein zentrales Element, fand nach zweijähriger unfreiwilliger Corona-Pause immerhin wieder digital statt. Neben externen Vorträgen zum Thema Heizungstechnik und potenziellen Einsparmaßnahmen wurden in einem korrespondierenden Workshop konkrete Schritte definiert und anschließend allen Standorten als Handlungsempfehlung zur Verfügung gestellt. Da sich viele davon auch privat umsetzen lassen, wurde die „Fit für den Winter“-Ideensammlung zudem über die BLG-Mitarbeitenden-App kommuniziert. Zusätzlich gab es auch im Berichtsjahr Online-Schulungen und regelmäßigen digitalen Austausch für und mit allen Energiebeauftragten sowie offene Fragerunden.

Um unsere administrativen Mitarbeitenden weiter zu sensibilisieren, wurde wie geplant das E-Learning-Modul zum Umwelt- und Energiemanagement ausgerollt. Knapp 1.000 Mitarbeitende haben die Online-Schulung bereits durchgeführt. So wollen wir sicherstellen, dass unsere Umwelt- und Energiepolitik sowie die verbundenen Unternehmensziele allen bekannt sind. Auch ist es unser Anliegen, das Bewusstsein für zugehörige Themen insgesamt zu schärfen – ebenso wie das Verständnis dafür, welchen Beitrag jeder und jede Einzelne in der täglichen Arbeit leisten kann.

Saubere Energie und alternative Antriebe

Bereits seit 2019 ist auf dem Dach der Technikhalle unseres Autoterminals Kelheim eine Photovoltaikanlage mit einer Generatorfläche von 430 m² und einer Leistung von 74 kW_p im Einsatz, deren produzierten Strom wir im Berichtsjahr erneut zu 100 Prozent selbst nutzen konnten. Eine zweite, deutlich größere Anlage mit einer Generatorfläche von 2.000 m² und einer Leistung von 400 kW_p wurde am selben Standort auf dem neuen Parkregal errichtet. Drei zusätzliche Speicher ermöglichen nun bei Überproduktion außerdem die Einspeicherung von bis zu 210 kWh. In Summe erwarten wir über beide Anlagen einen Ertrag von 460 MWh Strom. Die neue PV-Anlage soll nicht nur die Energie für die Beleuchtung des Parkregals erzeugen, sondern auch 55 Wallboxen zum Laden von E-Autos versorgen. Zusammen mit der Anlage am Standort in Waiblingen sind nun insgesamt drei PV-Anlagen im Einsatz und produzieren für uns regenerativen Strom. Zukünftig werden wir weitere Standorte auf ihr PV-Potenzial überprüfen. Auf dem Dach unserer neuen Logistikimmobilie C3 in Bremen entsteht derzeit die aktuell größte zusammenhängende Aufdachanlage Deutschlands mit einer Leistung von bis zu 10 MW_p. Über zusätzliche Maßnahmen wie ein integriertes Energiekonzept werden für den Standort die Auszeichnungstufe DGNB Platin sowie der Status „klimapositiv“ angestrebt.

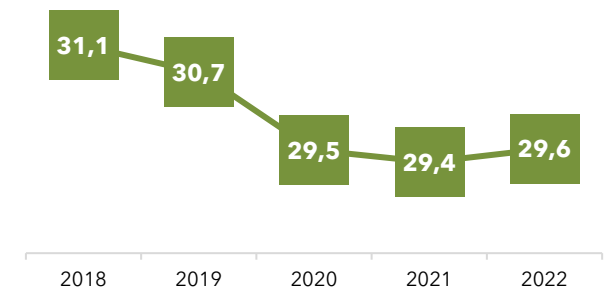
Unsere Gesellschaft BLG AutoTransport bietet Autotransporte für Neu- und Gebrauchtfahrzeuge an und unterhält in Deutschland im Berichtsjahr eine eigene Flotte von 182 Lkw, die zu 100 Prozent der EURO 6 Norm entspricht. 2022 haben wir erstmals seit 2014 einen minimalen Anstieg im durchschnittlichen Dieserverbrauch verzeichnet, der sich

gegenüber dem Vorjahr von 29,4 auf 29,6 Liter pro 100 km erhöhte.

Das hat insbesondere drei Ursachen: Der kontinuierlich steigende Anteil an E-Fahrzeugen führt durch die vergleichsweise schweren Akkus zu einer Zunahme des zu transportierenden Gewichts und damit größerem Treibstoffbedarf. Außerdem wurden im Gegensatz zu den Vorjahren keine Lkw-Neubeschaffungen getätigt, diese sind für 2023 jedoch wieder geplant. Ungünstige Witterungsverhältnisse, die sich negativ auf den Verbrauch auswirkten, ließen sich als dritte Einflussgröße identifizieren.

Künftig wird die Elektrifizierung des schweren Nutzlastverkehrs auch bei uns eine zunehmende Rolle spielen. Im Berichtsjahr haben wir an einem unserer Standorte eine erste elektrische Sattelzugmaschine im operativen Geschäft getestet. Die gewonnenen Erkenntnisse helfen uns dabei, den dauerhaften Einsatz von E-Lkw vorzubereiten.

Spezifischer Dieserverbrauch der eigenen Autotransport-Flotte (Deutschland)
Liter /100 Kilometer



Ressourcenschonung und Abfallmanagement

Zu unserer ökologischen Verantwortung zählt auch der sorgsame Umgang mit Ressourcen und entstehenden Abfällen. Indem wir hier sauber und mit System agieren, reduzieren wir negative Auswirkungen auf die Umwelt.

Als Logistikdienstleister fokussieren wir uns mit Blick auf unsere ökologische Verantwortung besonders auf den Bereich Energie und Emissionen und haben hier mit detaillierter Datenerfassung, systematischer Steuerung und ambitionierten Zielsetzungen bereits eine Menge erreicht. Auf dieselbe Weise wollen wir verstärkt auch unser Wertstoff- und Abfallaufkommen messen und managen - und haben zu diesem Thema im letzten Jahr erstmals berichtet. Dazu unterziehen wir unser Abfallmanagement einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess mit Schwerpunkt auf die Entsorgungsabläufe, ein Anspruch, den wir auch in unserer Umwelt- und Energiepolitik formuliert haben und der sich unter anderem an der Abfallhierarchie des Kreislaufwirtschaftsgesetzes (KrWG) orientiert. Das bedeutet: Wir übernehmen Verantwortung für den umweltverträglichen Umgang mit Ressourcen und definieren realistische Ziele für Maßnahmen insbesondere zur Vermeidung, Wiederverwendung und Wiederverwertung von Wertstoffen sowie Abfällen. Zusammenhängend damit betrachten wir außerdem die abfallbezogenen Transporte und Möglichkeiten, sie zu reduzieren.

Bereits seit 2014 ist übergeordnet unser Umweltmanagementsystem nach DIN EN 14001 zertifiziert, inzwischen an

sämtlichen deutschen Autoterminals und Transportstützpunkten unseres Geschäftsbereichs AUTOMOBILE sowie an 13 Standorten der Kontraktlogistik. Das Managementsystem setzt den Rahmen für Prozesse, Zuständigkeiten und nicht zuletzt die Umsetzung von

Umweltschutzvorgaben auch aus dem Bereich Abfallwirtschaft. An neuen Standorten wie unserem Logistikzentrum C3 Bremen wird effizientes Abfallmanagement zudem von der Planungsphase an mitgedacht.

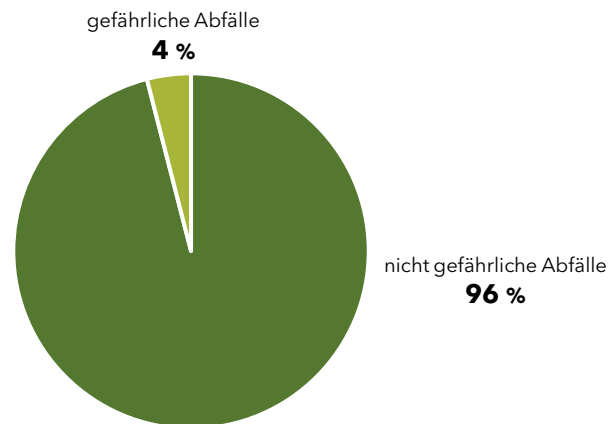
Fünf Stufen der Abfallhierarchie nach dem Kreislaufwirtschaftsgesetz (KrWG)



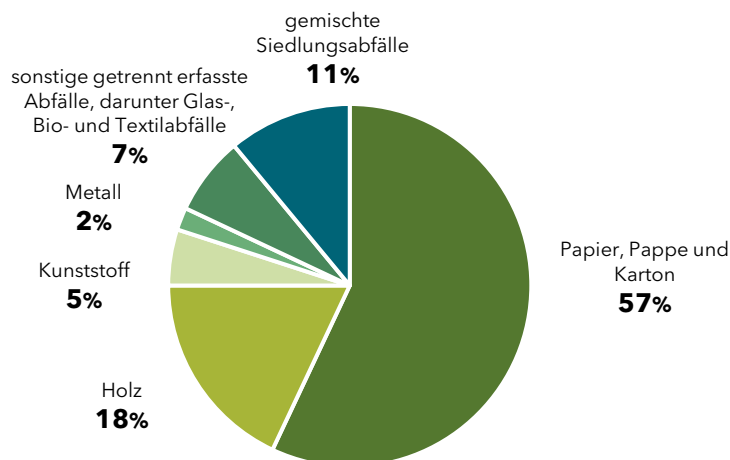
Über gezielte Erfassung zur Verbesserung

Die Verantwortung für die gesetzeskonforme Trennung, Erfassung und Entsorgung von Wertstoffen und Abfällen liegt bei unseren Standorten. Diese arbeiten dazu mit größtenteils zertifizierten Entsorgungsfachbetrieben zusammen, die sich auf das Recycling, die energetische Verwertung und Beseitigung von Abfällen spezialisiert haben. Ein nennenswerter Teil der gesamten Abfälle resultiert aus der Geschäftstätigkeit unserer Kunden - etwa dann, wenn Ware verpackt bei uns ankommt und wir die Verpackungen zu entsorgen haben. In einigen Fällen gibt uns der Kunde die Entsorgungswege vor und organisiert diese auch. In diesem Fall sammeln und trennen wir nach seinen Vorgaben. Wo wir selbst verantwortlich sind, nehmen wir inzwischen alle anfallenden Mengen und Sorten zentral und einheitlich auf.

Prozentuale Aufteilung des Abfallaufkommens 2022



Prozentuale Aufteilung des nicht gefährlichen Abfalls 2022



Die Grundlage bildet neben den Vorschriften der Gewerbeabfallverordnung (GewAbfV) ein Managementsystembaustein, auf den unsere Beschäftigten jederzeit zugreifen können und der die zugehörigen Prozesse und Zuständigkeiten erläutert. An 20 Prozent der insgesamt rund 50 zu betrachtenden deutschen Standorte sind die jeweiligen Kunden für die Abfallentsorgung zuständig, so dass uns keine Daten vorliegen. Von den Standorten in unserer eigenen Verantwortung konnten wir im Berichtsjahr 80 Prozent systemisch in die Erfassung integrieren. Nur mit einem solch standardisierten Vorgehen und entsprechender Dokumentation können wir neben unserem eigenen Anspruch auch die wachsenden Anforderungen erfüllen, die unsere Kunden und Kreditgeber in diesem Zusammenhang an uns stellen.

Mit 96 Prozent fallen bei uns derzeit überwiegend nicht gefährliche Abfälle an. Bei den wenigen gefährlichen Abfällen handelt es sich im Wesentlichen um Maschinen-, Getriebe- und Schmieröle, Aufsaug- und Filtermaterialien sowie Akkus. Die anteilig größten Abfallfraktionen der nicht gefährlichen Abfälle stellen Papier, Pappe und Karton sowie Holz dar. In 2022 haben wir eine Getrenntsammlungsquote von 89 % erreicht - diesen Wert weiter zu steigern, ist ein logischer Aspekt eines nachhaltigen Abfallmanagements.

Der Schutz von Mensch und Umwelt hat im Umgang mit Abfall höchste Priorität. Mit einem konsequenten Management können wir nicht nur negative Auswirkungen verringern, sondern zugleich die Entsorgungskosten senken. Zusätzlich bestehen verschiedene Möglichkeiten, wiederaufbereitete Materialien an andere Marktteilneh-

mer abzugeben und sie so dem Wertstoff- und Wirtschaftskreislauf wieder zuzuführen. Übergeordnet zuständig sind die Zentralbereichsabteilungen Sicherheit und Umweltschutz sowie Nachhaltigkeit, die eng mit den Standorten sowie dem Qualitätsmanagement unserer Geschäftsbereiche AUTOMOBILE und CONTRACT zusammenarbeiten. Diese schulen beispielsweise eigene Umweltmanagement-Koordinator:innen an den Standorten, die die Erfassung verantworten und den dortigen Mitarbeitenden als Ansprechpartner:innen zur Verfügung stehen.

Recycling und Reduktion als wirksame Hebel

An vielen unserer Standorte existieren bereits Maßnahmen, die auf die Reduktion von Abfällen oder eine verbesserte Wiederverwendung bzw. -verwertung einzahlen. Eine davon ist das Recycling von Styropor-Verpackungen, das sowohl im Supplier Logistics Center Spartanburg, USA, als auch am Standort Emmerich in einem Umfang von zusammen rund 260 Tonnen stattfindet. In beiden Fällen handelt es sich um Schutzverpackungen für Produkte oder Komponenten, die unsere Kunden an uns liefern und die wir weiterbearbeiten. Statt diese Transportverpackungen zu entsorgen, verdichten wir das Material vor Ort und vermarkten es weiter – so findet das ursprüngliche Einwegprodukt zu 100 Prozent seinen Weg zurück in den Kreislauf. Verdichtet werden an diversen Standorten außerdem Holzabfälle mittels in die Abfallcontainer eingelassener Walzen, sogenannter Rollpacker. Damit können wir vor allem die Anzahl der Transporte zum Entsorgungsplatz und die dabei entstehenden Emissionen reduzieren – an einem unserer Standorte in Bremen beispielsweise um ganze zwei Drittel.

Gänzlich neue Maßstäbe in Sachen nachhaltiger Logistikimmobilien setzt das im Berichtsjahr in Betrieb genommene C3 Bremen. Das zeigt sich auch im dortigen Abfallmanagement, das die Anforderungen des WELL Standards erfüllt. Über die Bereitstellung von entsprechend gekennzeichneten Abfallbehältern direkt am Ort der Entstehung machen wir unseren Mitarbeitenden die Trennung etwa in Papier und Restmüll möglichst einfach. Dabei verzichten wir soweit machbar auf den Einsatz von Müllsäcken aus Plastik. Das Entsorgungskonzept sieht die getrennte Sammlung von Papier, Pappe und Kartonagen, Folien, gemischten Abfällen und Holz in farblich gekennzeichneten Großbehältern vor. Auch in den Waschräumen setzen wir auf Recycling, indem wir für die benutzten Papierhandtücher separate Behälter zur Verfügung stellen. So können sie in die Werke unseres Lieferanten zurückgeführt werden, wo daraus wieder neue Hygieneprodukte entstehen. Durch den Einsatz spezieller Toilettenpapierspender rechnen wir außerdem mit einer Papierersparnis von 20 bis 30 Prozent. Wir überprüfen aktuell die Übertragung des Gesamtkonzepts auf weitere Standorte.



Eine gelungene Symbiose: Plogging verbindet Umweltschutz mit körperlicher Bewegung sowie der Möglichkeit, gemeinsam etwas Gutes zu tun – daran hatten auch unsere Mitarbeitenden in Bremen Spaß.

→ reporting.blg-logistics.com/2022/sdg-12



Wer sorgt jeden Tag dafür, dass Transportgüter ihr Ziel erreichen? Damit es in der Logistik läuft, braucht es Menschen. Wir stellen ein paar von ihnen in unserem Online-Magazin in der Story „Möglichmachen“ vor.



Sozial

- 42 Faire Arbeitsbedingungen und Menschenrechte
- 46 Aus- und Weiterbildung
- 49 Arbeitssicherheit und Gesundheitsmanagement
- 52 Vielfalt und Chancengleichheit
- 54 Gesellschaftliches Engagement



Unsere soziale Verantwortung

Unsere soziale Verantwortung nehmen wir gegenüber verschiedenen Gruppen gewissenhaft wahr. Besonders verpflichtet fühlen wir uns dabei unseren Mitarbeitenden, deren Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz für uns höchste Priorität haben. Diesem Anspruch an uns als Arbeitgeber werden wir über geprüfte Prozesse, regelmäßige Kontrollen und spezielle Schulungen gerecht.

Auch die individuelle Förderung unserer Beschäftigten ist uns ein wichtiges Anliegen. Wir bieten ihnen zahlreiche Möglichkeiten, sich je nach Hintergrund und Qualifikation weiterzuentwickeln: wer motiviert ist, dem stehen bei uns entsprechende Aufstiegschancen offen. Darüber hinaus stehen ausgewählte Qualifizierungs- und Ausbildungsmaßnahmen auch Menschen ohne klassische Erwerbsbiografie zur Verfügung. In vielen Fällen können wir den Teilnehmenden nach deren Abschluss eine Stelle in unserem Unternehmen anbieten. Chancengleichheit und Gleichberechtigung sind für uns in diesem Kontext selbstverständlich und werden durch verschiedene Projekte weiter gefördert.

Im Rahmen unserer sozialen Verantwortung spielt selbstverständlich auch die Lieferkette eine große Rolle. Über unseren Verhaltenskodex für Lieferanten sowie weitere Politiken, Prozesse und Meldemechanismen nehmen wir unter anderem unsere menschenrechtliche Sorgfaltspflicht wahr.

Um einen positiven Beitrag zur Gesellschaft zu leisten, setzen wir uns seit Jahren für lokale sowie globale Projekte und Initiativen ein. Neben unserem Engagement für Kinder und Jugendliche und den Sport unterstützen wir seit vielen Jahren das Welternährungsprogramm der Vereinten Nationen mit unserer Logistikexpertise bei der Versorgung in Krisengebieten.



Faire Arbeitsbedingungen und Menschenrechte

Unsere Mitarbeitenden sind entscheidend für unseren Erfolg. Wir bieten ihnen umgekehrt sichere und attraktive Arbeitsplätze sowie eine faire Entlohnung. Diese Verantwortung nehmen wir verstärkt auch entlang der Lieferkette wahr.

Unsere Entwicklung hängt ebenso wie unser geschäftlicher Erfolg und unsere langfristige Position am Markt ganz wesentlich von unseren Mitarbeitenden ab. Mit ihrem Know-how und ihrer Leidenschaft für Logistik sorgen sie dafür, dass wir als Unternehmen niemals stehenbleiben. Und so wie jede und jeder Einzelne einen Beitrag zum großen Ganzen leistet, ist es für uns selbstverständlich, allen Beschäftigten mit der gleichen Wertschätzung zu begegnen und niemanden zu diskriminieren.

Als weiteres wichtiges Element durchweg fairer Arbeitsbedingungen zahlen wir transparente und wettbewerbsfähige Löhne und Gehälter nach Tarif.

Wir haben neben unseren eigenen Mitarbeitenden auch die Menschenrechte entlang der Lieferkette im Blick und betrachten besonders die Achtung der Menschenrechte als wesentlichen Teil unserer unternehmerischen Verantwortung.

Arbeitsverhältnisse, Löhne und Sozialleistungen

Für 2022 haben wir die Berichterstattung zu unseren Personalkennzahlen auf die ausländischen Standorte unserer vollkonsolidierten Gesellschaften ausgeweitet. Von unseren weltweit insgesamt 10.257 Mitarbeitenden ist mit 89,5 Prozent der Großteil unbefristet angestellt.

In Vollzeit waren im Berichtsjahr 89,6 Prozent der Belegschaft beschäftigt. Unter den Teilzeitkräften stellten die Frauen mit einem Anteil von 57,0 Prozent wie schon in den Vorjahren die größere Gruppe - dabei ist die Teilzeitquote in Deutschland mit knapp über 10 Prozent deutlich am höchsten.

Arbeitsverhältnis und -umfang

	Deutschland 9.407 MA			USA 169 MA			Südafrika 569 MA			Polen 49 MA			Russland 63 MA		
	gesamt in %	davon männlich in %	davon weiblich in %	gesamt in %	davon männlich in %	davon weiblich in %	gesamt in %	davon männlich in %	davon weiblich in %	gesamt in %	davon männlich in %	davon weiblich in %	gesamt in %	davon männlich in %	davon weiblich in %
Arbeitsverhältnis															
unbefristet	89,5	72,8	27,2	97,0	68,9	31,1	94,4	78,8	21,2	91,8	68,9	31,1	100,0	79,4	20,6
befristet	10,5	66,4	33,6	3,0	100,0	0,0	5,6	34,4	65,6	8,2	50,0	50,0	0		
Arbeitsumfang															
Vollzeit (100%)	89,6	75,5	24,5	100,0	69,8	30,2	94,4	78,8	21,2	95,9	66,0	34,0	98,4	80,6	19,4
Teilzeit (<100%)	10,4	43	57	0,0			5,6	34,4	65,6	4,1	100,0	0,0	1,6	0	100

Stand heute nehmen wir bei der Erfassung unserer Beschäftigtenzahlen lediglich eine Kategorisierung in Frauen und Männer vor, uns ist jedoch bewusst, dass sich nicht alle Menschen einem dieser beiden Geschlechter zuordnen. Von unseren eigenen Mitarbeitenden haben sich bislang nur wenige uns gegenüber als divers definiert - da ihr Anteil aktuell weniger als 0,1 Prozent der Gesamtbelegschaft ausmacht, weisen wir sie noch nicht explizit in unseren Statistiken aus. Wir beobachten dies jedoch im Interesse einer gleichberechtigten Repräsentanz.

Die Vergütung unserer Beschäftigten erfolgt auf Grundlage der in unserer Branche und an Standorten geltenden Tarifverträge, in Einzelfällen auch in Anlehnung daran. In unseren ausländischen Gesellschaften unterstützen wir ebenfalls kollektivrechtliche Regelungen, die transparente und faire Arbeitsbedingungen ermöglichen. Natürlich gilt damit nicht nur für unsere eigenen Mitarbeitenden, sondern auch für Beschäftigte in Leiharbeit der gesetzliche Mindestlohn. Ihnen steht das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen offen. 2022 beläuft sich der Anteil der Mitarbeitenden in Deutschland, die in ein Tarifsysteem eingebunden sind, auf 97,7 Prozent.

Es ist uns wichtig, die Bedürfnisse unserer Beschäftigten zu berücksichtigen. Dazu gehört vor allem, dass wir die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gezielt unterstützen - etwa durch die Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten. Unseren Beschäftigten bieten wir über flexible Arbeitszeitmodelle und Vereinbarungen über Mobiles Arbeiten zusätzliche Optionen. Unsere Zentralbereiche verfügen über ein dauerhaftes Zertifikat der berufundfamilie Service GmbH - das Audit hat die Umsetzung einer nachhaltigen familienbewussten Personalpolitik zum Ziel.

Arbeitsplatzsicherung als oberstes Ziel

Die Corona-Pandemie hat uns als Unternehmen ebenso wie unsere Mitarbeitenden stark gefordert. Vor allem in den Bereichen mit Bezug zur Automobilindustrie waren die Auswirkungen teils gravierend. So zeigte sich an unserem größten Autoterminal in Bremerhaven resultierend aus gestörten Lieferketten und damit verbunden mangelnder Materialverfügbarkeit nicht erst im Berichtsjahr ein deutlicher Umsatz- und Ergebnismrückgang. Um die Arbeitsplätze am Standort dennoch zu erhalten, wurde im Mai 2022 ein Beschäftigungssicherungstarifvertrag abgeschlossen. Der unter Beteiligung der örtlichen Tarifkommission sowie der Gewerkschaft ver.di ausgehandelte Vertrag mit einer Laufzeit von 24 Monaten enthält umfassende Zusicherungen zur Beschäftigungssicherung und zum Schutz unserer Mitarbeitenden.

Mitbestimmung und eine BLG für alle

Automatisierung und Digitalisierung werden neben anderen Branchen auch die Logistik nachhaltig verändern. Wir wollen die Chancen nutzen, die diese Veränderung birgt, und die Transformation zugleich sozialverträglich gestalten. Deshalb ist es entscheidend, dass wir unsere Mitarbeitenden auf diesem Weg einbeziehen und mitnehmen. Im Jahr 2020 wurden erste Gespräche über einen möglichen Tarifvertrag zur Regelung der Folgen von Automatisierung und Digitalisierung aufgenommen. Ein solcher wurde innerhalb der Unternehmensgruppe bereits 2018 bei EUROGATE abgeschlossen, als sich dort die Automatisierungspläne für die Container-Terminals konkretisiert haben. Aufgrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie sind die Tarifgespräche in den vergangenen Jahren auf Eis gelegt worden. Der weitere Austausch zu diesen Themen hat jedoch gezeigt, wie unterschiedlich Automatisierungs-

und Digitalisierungsprojekte in den Geschäftsfeldern der BLG umgesetzt werden können. Vor diesem Hintergrund erfolgt im Dialog mit den Betriebsparteien eine Neubewertung, in welchem Rahmen eine kollektivrechtliche Regelung Leitplanken für die Ausgestaltung von Automatisierungs- und Digitalisierungsprojekten schaffen kann.

Gelebte Mitbestimmung hat bei uns einen hohen Stellenwert. Wir fördern den Dialog mit unseren Mitarbeitenden und legen höchsten Wert auf ein wertschätzendes Miteinander. Gegenseitiges Vertrauen und eine starke Interessenvertretung bilden dafür die Basis. Dies findet auf betrieblicher Ebene durch die Betriebsräte sowie auf Unternehmensebene durch die Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat Umsetzung. Der hier stattfindende Austausch ist für das gesamte Unternehmen wertvoll und bereichernd. Im Berichtsjahr fanden BLG-weit die turnusmäßigen Betriebsratswahlen statt, am Standort Elsdorf zum ersten Mal - hier wurden fünf Kolleg:innen in das neue Gremium gewählt. Auch auf anderen Ebenen leben wir täglich Mitbestimmung - besonders dann, wenn es um die Gestaltung von Arbeitsplätzen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder um Arbeitssicherheit geht. Ein Beispiel dafür sind die gemeinsam mit dem Gesamtbetriebsrat neu getroffenen Regelungen zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung bei der BLG Auto Terminal Deutschland. Mitarbeitende können sich nun unter anderem Mehrarbeitszuschläge und - ab einem gewissen Kontingent - auch monatliche Stunden vom Arbeitszeitkonto auszahlen lassen. Für kaufmännische Angestellte wurde zudem ein Gleitzeitrahmen eingeführt. In Bremen testen zudem aktuell 68 unserer Beschäftigten im Rahmen des Pilotprojekts Work@BLG den Arbeitsplatz der Zukunft. Das in drei Zonen aufgeteilte Büro bietet mit Meetingräumen, die für

hybride Besprechungen optimiert sind, einem Arbeitsbereich nach dem Desksharing-Prinzip sowie einer Fläche für Kreativarbeit und Austausch beste Voraussetzungen für modernes Arbeiten.

Leiharbeitnehmende gleichberechtigt integrieren

Eine schwankende Auftragslage ist in der Logistik alles andere als ungewöhnlich. Das bedeutet, dass wir regelmäßig auf Leiharbeitskräfte angewiesen sind, um Auftragsspitzen oder sehr kurze Vertragslaufzeiten abzufedern. Während der Corona-Pandemie mussten unsere Mitarbeitenden umgekehrt an vielen Standorten in Kurzarbeit gehen. In dieser Zeit haben wir den Personalbestand nur sehr zurückhaltend verändert. 2022 hat die wieder anziehende Auftragslage zu einem deutlichen Anstieg beim Einsatz von Leiharbeitnehmenden geführt, den wir nun schrittweise durch deren Übernahme sowie den Aufbau von eigenem Personal wieder reduzieren. Dabei arbeiten wir ausschließlich mit Dienstleistern zusammen, die die tariflichen Mindestanforderungen erfüllen.

Zum 31. Dezember 2022 waren in Deutschland 72,8 Prozent der bei uns Beschäftigten eigene Mitarbeitende, 2,9 Prozent Mitarbeitende des Gesamthafenbetriebs (GHB), 19,3 Prozent Mitarbeitende anderer Personaldienstleister. Damit verzeichnen wir gegenüber dem Vorjahr den bereits geschilderten deutlichen Anstieg des Anteils von Leiharbeitnehmern um 5,4 Prozentpunkte. Zwischen diesen Gruppen machen wir hinsichtlich der vertraglich festgelegten Flexibilität des Arbeitseinsatzes keine Unterschiede. Das schließt die kurzfristige Anündigung von Arbeitseinsätzen, Überstunden oder auch Wochenendarbeit ein. Selbstverständlich gilt stets das Prinzip „gleicher Lohn

für gleiche Arbeit“ gemäß den Anforderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG).

Regelmäßig übernehmen wir Beschäftigte von Personaldienstleistern in ein festes Beschäftigungsverhältnis und stellen sie bevorzugt ein, wenn es zusätzliche Stellen zu besetzen gilt - im Berichtsjahr wurden 95 von ihnen am Standort Bremen zu „echten“ BLGLern.

Menschenrechte entlang der Lieferkette

Dass die universellen Menschenrechte jederzeit geachtet werden, sehen wir als wesentlichen Teil unserer unternehmerischen Verantwortung. Das gilt für die Arbeitsbedingungen innerhalb des Unternehmens genauso wie für unsere Zusammenarbeit mit Lieferanten, Subunternehmern und anderen Partnern. Unsere internen und externen Regelwerke helfen uns dabei, diesen Anspruch in unseren Systemen und Prozessen entlang der gesamten Lieferkette zu verankern. Zuletzt haben wir im Berichtsjahr beispielsweise unseren Kodex für Arbeitsbeziehungen aktualisiert, der Themen wie Mitbestimmung, Tariftreue und Leiharbeit regelt. Teil davon ist auch unsere Grundsatzklärung zu den Menschenrechten. Sie unterstreicht unsere Ablehnung von Kinder- und Zwangsarbeit ebenso klar wie unseren Einsatz gegen Diskriminierung und unsere Unterstützung für faire Löhne, Sozialleistungen, eine Begrenzung der Arbeitszeiten und das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen. Um dieses Verständnis mit unseren Mitarbeitenden zu teilen, haben wir 2022 erstmals ein entsprechendes Training angeboten. Wir erwarten, dass auch unsere Partner in der Lieferkette die entsprechenden menschenrechtlichen Standards lückenlos einhalten, und kommunizieren dies deutlich in unserem

Verhaltenskodex für Lieferanten. Mehr dazu, wie wir unserer Sorgfaltspflicht in diesem Kontext nachkommen, beschreibt das Kapitel Lieferkette ab ▶Seite 24.

Fluktuation als wichtige Messgröße

Die Mitarbeitendenfluktuation gibt uns wertvolle Informationen darüber, wie wohl sich die Menschen bei uns fühlen und wie attraktiv wir als Arbeitgeber sind. Sie ist auch wirtschaftlich von Bedeutung, denn Rekrutierung und Einarbeitung neuer Kolleginnen und Kollegen sind zeit- und kostenaufwändig. Die Fluktuationsquote errechnen wir aus der Zahl der Eigenkündigungen gegenüber der durchschnittlichen Anzahl der Beschäftigten über das Geschäftsjahr. 2022 haben uns 475 Beschäftigte auf eigenen Wunsch verlassen. Damit ist die Quote im Vergleich zum Vorjahr von 3,9 auf 5,0 Prozent erneut recht deutlich gestiegen. Dieser Anstieg ist von Arbeitsmarktexperten erwartet worden. Nachdem die durch die Corona-Pandemie



Die Logistik bietet Chancen für alle. Deshalb setzen wir uns dafür ein, Menschen nach ihren individuellen Bedürfnissen zu fördern und verschiedene Karrierewege zu ermöglichen. Unsere engagierten Mitarbeitenden tragen dazu bei, Menschen mit unterschiedlichsten Hintergründen bestmöglich einzubinden.



→ reporting.blg-logistics.com/2022/sdg-8

verursachte Unsicherheit die Wechselbereitschaft zunächst deutlich gesenkt hatte, kommt es hier nun zu einer Art „Nachholeffekt“. Diese Entwicklung wird durch den generellen Fachkräftemangel unterstützt, der vielen Menschen am Arbeitsmarkt neue Perspektiven eröffnet. Um auch darüber hinaus die Wechselgründe zu verstehen, führen wir standardmäßig Austrittsinterviews, die uns Hinweise für künftig eventuell zu ergreifende Maßnahmen geben.

Unterstützung bei besonderen Herausforderungen

An den Standorten Bremen und Bremerhaven steht unseren Mitarbeitenden und ihren Angehörigen die betriebliche Sozialberatung zur Verfügung, im Berichtsjahr befanden sich 2.785 Beschäftigte in ihrem Zuständigkeitsbereich. Sie bietet Beratung und Unterstützung in herausfordernden Situationen, darunter persönliche Belastungen am Arbeitsplatz, familiäre Probleme, psychosomatische Beschwerden, akute Lebenskrisen und Suchterkrankungen. 76 Beschäftigte haben das Angebot genutzt und wurden in entsprechenden Beratungsgesprächen begleitet, was einer Quote von 2,7 Prozent entspricht. Wir bieten unseren Mitarbeitenden außerdem Zuschüsse für Zahnersatz, homöopathische Behandlungen und Hörgeräte sowie für Kuren, die über den rein arbeitgeberfinanzierten Unterstützungsverein der BLG LOGISTICS GROUP e.V. gewährt werden.

Aus- und Weiterbildung

Wir bieten unseren Mitarbeitenden vielfältige Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, unabhängig davon, an welchem Punkt ihrer Entwicklung sie stehen. Diese schneiden wir auf das jeweilige Qualifikationslevel zu, und berücksichtigen auch individuelle Lebens- und Arbeitssituationen.

Die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden ist uns besonders wichtig. Denn qualifizierte Fach- und Nachwuchskräfte gewinnen, fördern und halten zu können, ist ein entscheidender Faktor für nachhaltigen Unternehmenserfolg. Der Zentralbereich Personal koordiniert diesen Bereich daher mit höchster Priorität und berät die Beschäftigten an den Standorten in Abstimmung mit Human Resources Manager:innen, Ausbildungs- oder Standortleiter:innen bei Fragen wie auch in Konfliktfällen. Ergänzend sind unsere Betriebsräte jederzeit ansprechbar.

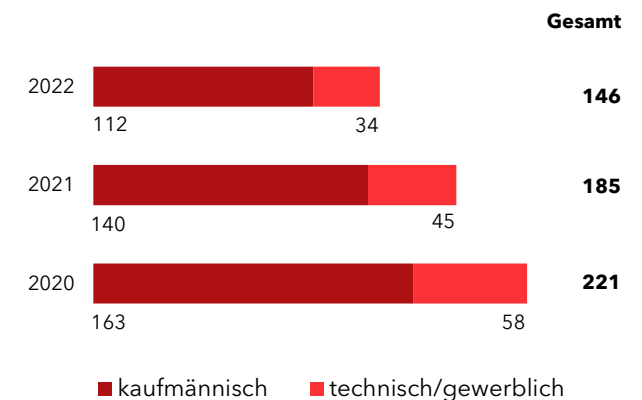
Nachwuchsförderung als Erfolgsrezept

Unsere Mitarbeitenden sind mit ihrem Engagement der Garant dafür, dass wir das Qualitätsversprechen gegenüber unseren Kunden täglich einlösen. Deshalb begleiten wir unsere Nachwuchskräfte vom ersten Tag ihrer Ausbildung an eng, geben ihnen das nötige Rüstzeug mit und vermitteln ihnen unsere Werte. Wir bieten 18 verschiedene Ausbildungen an, etwa zu Mechatroniker:innen, Berufskraftfahrer:innen oder Industriekaufleuten sowie seit 2022 erstmals auch zu Personaldienstleistungskaufleuten. Hinzu kommen drei duale Bachelorstudiengänge unter anderem zu Spedition, Transport und Logistik. Im Berichtsjahr haben wir 77 Ausbildungsplätze neu besetzt

und so in Summe 146 Auszubildende beschäftigt – 34 im technisch-gewerblichen und 112 im kaufmännischen Bereich, wobei letzterer die Ausbildung zur Fachkraft für Lagerlogistik einschließt. Der Rückgang gegenüber den Vorjahren spiegelt den Fachkräftemangel auf höheren Einstiegsniveaus, die Zahl der Bewerbungen auf Ausbildungsplätze ist spürbar gesunken. Dem wirken wir mit zielgruppengerechten Recruitingkampagnen entgegen und haben den Fokus im Berichtsjahr auf Berufseinsteiger:innen gelegt – unter anderem mit einer Video-Serie auf YouTube, die Fragen rund um die Ausbildung bei der BLG beantwortet. Auch 2022 erhielten gemäß unserer betrieblichen Garantie alle qualifizierten Absolvent:innen ein Übernahmeangebot. 71 Prozent des Nachwuchses am Standort Bremen wurden so in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen oder sind innerhalb der BLG u.a. in ein duales Studium gewechselt.

Die bereits in den letzten Jahren angebotene Unterstützung unserer Mitarbeitenden beim Erwerb des Abschlusses als Fachkraft für Lagerlogistik und ganz konkret bei der Vorbereitung auf die Externenprüfung bei der IHK haben wir fortgesetzt. Und das mit Erfolg: alle 22 Absolvent:innen haben bestanden.

Auszubildende
Anzahl BLG LOGISTICS *



*Nachdem die Auszubildendenzahlen in den vergangenen Jahren systembedingt eine unserer Beteiligungen außerhalb der Berichtsgrenzen beinhalteten, haben wir für diesen Bericht eine Anpassung in Übereinstimmung mit diesen vorgenommen

Den von der Agentur für Arbeit geförderten zwölfwöchigen Vollzeitunterricht werden wir daher auch 2023 wieder anbieten, dann sogar mit noch mehr Teilnehmenden.

Ebenfalls weitergeführt wurde das im Vorjahr als Pilotprojekt eingeführte Active Sourcing – anfangs nur an IT-Fachkräfte gerichtet, haben wir die Direktansprache von Kandidat:innen durch unser Personalmarketing inzwischen auf alle Arbeitsfelder ausgedehnt.

Türen öffnen, Chancen geben

In Kooperation mit dem maritimen kompetenzzentrum (ma-co) und dem Jobcenter Bremen bieten wir bereits seit längerem Kurse zur Ausbildung von Hanselogistikern an, in denen Langzeitarbeitslose auf eine Tätigkeit in der Logistik vorbereitet werden. Über diese Kooperation öffnen wir uns bewusst für Menschen, die derzeit nicht Teil des ersten Arbeitsmarktes sind. Gefördert durch Weiterbildungsgutscheine werden sie in 100 Tagen – 50 Theorie und 50 Praxis im Betrieb – fit gemacht für einen Neustart. Die Teilnehmenden haben bei Bestehen eine Garantie auf Anstellung bei der BLG, im Berichtsjahr wurden entsprechend 27 von 42 Hanselogistikern übernommen. Um auf diesem Weg künftig noch mehr Mitarbeitende zu gewinnen, wurde das Programm zuletzt auf ganz Deutschland ausgeweitet und wird durch ma-co und die örtlichen Jobcenter umgesetzt.

Neu ist unsere Beteiligung am Ausbildungsverbund. Im Rahmen zweier Initiativen in Bremen und Bremerhaven starten Jugendliche mit einer außerbetrieblichen Ausbildung mit dem Ziel, über Praktika in ein reguläres Ausbildungsverhältnis zu wechseln. Im Berichtsjahr sind die ersten Praktikant:innen mit Zielberuf Fachkraft für Lagerlogistik bei uns gestartet.

Kontinuierliche Weiterbildung nach Bedarf

Wir investieren fortlaufend in die Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden – unabhängig davon, an welchem Punkt ihrer Karriere sie stehen. Im Berichtsjahr haben wir 4.364 zentral organisierte Schulungstage angeboten, die nach zwei Jahren unter Pandemiebedingungen auch wieder in Präsenz stattfinden konnten. Wo sinnvoll, wurden Webinare und Blended Learning beibehalten, um den Teilnehmenden mehr zeitliche und räumliche Flexibilität zu gewähren. Die Fortbildungszeit ist damit erneut gesteigert worden. Ausgebaut haben wir auch unser zentrales Lernmanagementsystem Tutorize – hier sind inzwischen rund 1.900 Mitarbeitende registriert, eine Steigerung um 33 Prozent gegenüber dem Vorjahr. 15 E-Learnings können hier aktuell absolviert werden, zusätzlich lassen sich 26 Angebote aus dem zentralen Schulungskatalog buchen.

Das vom Europäischen Sozialfonds geförderte Projekt „DigiPortSkill2025“ zur Digitalisierung der Weiterbildung in der deutschen Seehafenwirtschaft wurde 2022 abgeschlossen. An den Schulungen haben im Berichtsjahr 90 Mitarbeitende teilgenommen. Gemeinsam mit unserem Kooperationspartner ma-co sowie ver.di, dem Zentralverband der deutschen Seehafenbetriebe (ZDS), der HHLA und einem IT-Partner haben wir Ende 2021 das Verbundprojekt „PortSkill 4.0“ gestartet. Im Zentrum stehen der Wandel in der Hafendarbeit und die damit verbundenen Veränderungen mit Blick auf benötigte Kompetenzen und Qualifikationen. Vor diesem Hintergrund werden, gefördert durch das Bundesministerium für Digitales und Verkehr, neue Lernkonzepte und -methoden entwickelt.

2022 startete mit SMALO – Smartes Lernen in der Logistik ein weiteres Projekt, in dessen Beirat wir uns engagieren. Unter anderem über KI-gestützte Verfahren soll ein Lern-Ökosystem geschaffen werden, das individuelles Lernen auf Basis flexibler Lernpfade ermöglicht.

Führungskräfte selbst entwickeln

Mithilfe unseres Führungskräftenachwuchsprogramms (FKN-Programm) rekrutieren wir für Leitungsfunktionen qualifizierte Mitarbeitende aus unseren eigenen Reihen und bereiten sie auf verantwortungsvolle Rollen vor. Das zweijährige Programm umfasst Workshops zu Führung, Kommunikation und Konfliktlösung. Aktuell nehmen sieben Mitarbeitende teil, die alle bereits ihre Zielposition im Unternehmen gefunden haben. Insgesamt konnten wir bislang 169 Führungskräfte erfolgreich ausbilden, von denen 42 heute in Positionen auf Führungsebene 3 oder



Eine wichtige Säule gesellschaftlicher Gleichberechtigung ist die Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt. Wir fördern deshalb auch den Einstieg und die Entwicklung von weiblichen Fachkräften in männerdominierten Berufsfeldern.

→ reporting.blg-logistics.com/2022/sdg-5



höher agieren. Der nächste Durchgang startet im Frühjahr 2023, parallel zu unserem neuen Programm für die Spezialistenlaufbahn.

Im Berichtsjahr haben außerdem weitere Qualifizierungsprogramme für operative Führungskräfte mit insgesamt 45 Teilnehmenden begonnen. Sie umfassen verschiedene Stufen von Koordinator:in über Schichtleiter:in bis zum Director of Operations/Regionalleiter:in und dauern zwischen 12 und 24 Monaten. Auch die „TAKE THE LEAD“ Managementtrainings haben wieder stattgefunden, neu ausgerollt wurde dabei die dritte Führungswerkstatt mit dem Titel „Wirkungsorientierung“. Für die Führungsebenen 1, 2 und 3 fand sie in Präsenz statt, alle weiteren Mitarbeitenden konnten anschließend in der E-Learning-Variante auf die Inhalte zugreifen. Insgesamt haben bereits 1.300 Führungskräfte an dem Format teilgenommen.

Feedback als Hebel zur Weiterentwicklung

Wir führen im Jahresrhythmus Mitarbeitendengespräche durch, um nach festgelegten Kriterien die individuelle Leistung zu spiegeln und zu besprechen. Sowohl die Durchführung der Gespräche als auch deren Dokumentation kann auf Wunsch mithilfe von Tutorize erfolgen – eine Möglichkeit, die bis Ende 2022 bereits in über 1.100 Fällen genutzt wurde. Ergänzend werden Potenzialbeurteilungen vorgenommen, die als Grundlage für individuelle Entwicklungspläne dienen – für besonders qualifizierte Mitarbeitende sind sie verpflichtend und bilden die Basis für die Auswahl der Teilnehmenden an unseren Qualifizierungsprogrammen. Auch alle anderen Beschäftigten können jedoch auf Wunsch mit ihrer Führungskraft einen solchen Plan erstellen.

Arbeitsicherheit und Gesundheitsmanagement

Es ist unsere zentrale Verantwortung, den Menschen bei BLG LOGISTICS ein sicheres Arbeitsumfeld zu bieten. Der Fokus liegt dabei auf Unfallprävention, außerdem unterstützen wir unsere Beschäftigten aktiv dabei, ihre Gesundheit zu erhalten.

Unsere Mitarbeitenden leisten täglich einen wesentlichen Beitrag zu unserem gemeinsamen Erfolg, indem sie ihre Erfahrung, ihr Engagement und ihre Ideen einbringen. Im Gegenzug haben ihre Sicherheit und Gesundheit für uns höchste Priorität. Um dieser Verantwortung gerecht zu werden, setzen wir vor allem auf Prävention. Das gilt sowohl für die Vermeidung von Arbeitsunfällen als auch für gezielte Unterstützungsangebote zum langfristigen Erhalt der Gesundheit.

Bewährte Systeme und klare Verantwortlichkeiten

Unsere Arbeitsdirektorin vertritt die Themen Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz auf Vorstandsebene. Mit allen diesbezüglichen Fragen und Anliegen können sich unsere Mitarbeitenden außerdem an verschiedene Stellen wenden: die Personalabteilung, die zentrale betriebliche Gesundheitsförderung, die Sozialberatung sowie die Schwerbehindertenvertretung stehen zur Verfügung. An jedem Standort wird zudem von überbetrieblichen Diensten eine Betriebsärztin oder ein Betriebsarzt gestellt, die beziehungsweise der nach den gesetzlichen Vorgaben qualifiziert und allen Beschäftigten bekannt ist.

In einem Logistikunternehmen ist Arbeitsicherheit von übergeordneter Bedeutung. Die Zentralbereichsabteilung Sicherheit und Umweltschutz (PSU), deren Mitarbeitende

über die gesetzlich festgelegten Qualifikationen verfügen, leistet auf diesem Feld mit regelmäßigen Begehungen der Arbeitsstätten, Prüfung von Arbeitsplätzen und Prozessen aus Präventionsicht sowie korrespondierenden Schulungen wesentliche Arbeit. Wichtig ist bei alledem das Feedback unserer Beschäftigten, die Tätigkeiten und Prozesse unmittelbar durchführen und umsetzen. Deshalb binden wir sie nicht nur in Gefährdungsbeurteilungen ein, sondern fordern sie auch auf, uns eventuelle Bedenken und Hinweise hinsichtlich des Arbeitsschutzes mitzuteilen – auf Wunsch anonym. Umgekehrt informieren wir sie regelmäßig und umfassend zu unseren Arbeitsschutzmaßnahmen, neben operativen Meetings auch über unsere Mitarbeitenden-App. Speziell für die Mitarbeitenden, die in diesem Bereich Verantwortung tragen, wurde das via Intranet zugängliche Sicherheits- und Umweltschutzportal eingerichtet und bereits mehrere Tausend Male angeklickt. Es enthält verbindliche Standards und Prozesse ebenso wie aktuelle Vorlagen, gesetzliche Neuerungen und Vordrucke zu Gefährdungsbeurteilungen. Auf Basis unserer 2021 in Kraft getretenen Arbeits- und Gesundheitsschutzpolitik und der zugehörigen Leitlinien wurden zudem zahlreiche Führungskräfte zu ihrer Verantwortung im Arbeitsschutz geschult, darunter ca. 50 Mitarbeitende in den Positionen Manager of Operations und Director of Operations sowie weitere rund 30 Beschäftigte im Rahmen der

Schulungsreihe „Neue BLG-Führungskräfte“. Für alle Büroarbeitsplätze ist darüber hinaus seit dem Berichtsjahr eine entsprechende Arbeitssicherheitsunterweisung über die Plattform Tutorize abrufbar.

Neben der BLG LOGISTICS GROUP mit dem Zentralbereich PSU und unserer Gesellschaft BLG Cargo Logistics ist seit dem Berichtsjahr auch das Autoterminal Kelheim nach dem Arbeits- und Gesundheitsschutz-Managementsystem ISO 45001 zertifiziert. Dank definierter Arbeitsschutzstandards für BLG Deutschland lassen sich bestehende Systeme auch an anderen Standorten unkompliziert in eine Zertifizierung überführen.

Prozesse, Tools und Maßnahmen im Zusammenspiel

Tätigkeiten in der Logistik sind nicht selten körperlich anspruchsvoll – das gilt besonders für unsere Mitarbeitenden in den Lagerhallen und im Hafen. Hinzu kommt, dass hier regelmäßig mit Maschinen interagiert wird, was besondere Sicherheitsvorkehrungen notwendig macht. Gefährdungsbeurteilungen und turnusmäßige Wirksamkeitskontrollen sind in diesem Kontext die Eckpfeiler eines funktionierenden Arbeitsschutzsystems. Auf Ersteren basieren konkrete Betriebsan- und -unterweisungen, die unseren Beschäftigten in der täglichen Arbeit Orientierung geben. Jeder Standort verfügt außerdem über einen eigenen

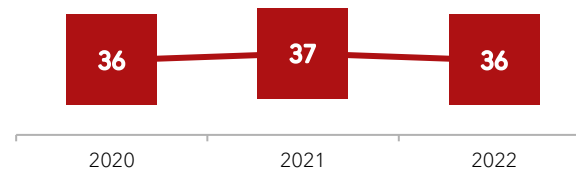
Arbeitssicherheitsausschuss, der die Umsetzung neuer Maßnahmen vor Ort abstimmt. Zudem werden Alarmpläne und solche zur Gefahrenabwehr vorgehalten, die neben wichtigen Anweisungen im Falle einer Havarie oder eines Brandes auch Erste Hilfe-Anleitungen beinhalten.

Wir sind noch immer tief betroffen, dass sich trotz aller Sicherheitsmechanismen und -maßnahmen im Berichtsjahr zwei Arbeitsunfälle mit tödlichem Ausgang ereignet haben. Im Geschäftsbereich AUTOMOBILE verunglückte einer unserer Mitarbeitenden in Bremerhaven beim Verladen von Großgeräten. Im Geschäftsbereich CONTRACT war ein Unfall mit einem Flurförderzeug am Standort Krefeld ursächlich. Selbstverständlich haben wir die Angehörigen in dieser für sie unfassbar schweren Situation begleitet und auch finanzielle Unterstützung geleistet. Um künftige Vorfälle soweit irgend möglich auszuschließen, haben wir selbstverständlich nicht nur Unfalluntersuchungen in engster Kooperation mit den zuständigen Behörden durchgeführt, sondern unsere Mitarbeitenden zu den betroffenen Prozessen unter Berücksichtigung der gewonnenen Erkenntnisse erneut sorgfältig geschult. Um unmittelbar über Risiken zu informieren, wurde in Bremerhaven zudem ein Sicherheitsalarm erstellt, in Krefeld wurden alle eingesetzten Flurförderzeuge überprüft. Hier haben wir außerdem mit Experten der Berufsgenossenschaft einen zusätzlichen Workshop zum sicheren Umgang mit diesen abgehalten.

Nachdem wir im Vorjahr bereits eine neue Software zur Darstellung unseres Gefahrstoffkatasters eingeführt haben, haben wir im Berichtsjahr von der bisher genutzten Software zur Erfassung und Auswertung von Arbeits-

und Wegeunfällen auf das neue, speziell auf unsere Anforderungen zugeschnittene Tool Safecon umgestellt, das über eine direkte Schnittstelle zu unserer Personalsoftware noch genauere Auswertungen von Unfallereignissen ermöglicht. All unsere Standorte haben Zugang zu diesem System und können jederzeit Unfallinformationen oder Statistiken abrufen, die auch zur kurzfristigen Unterweisung oder zur Entwicklung von Präventivmaßnahmen genutzt werden können.

**Meldepflichtige Betriebsunfälle
Anzahl pro 1.000 Mitarbeitende**



Über alle innerdeutschen Gesellschaften hinweg haben wir 2022 353 meldepflichtige Arbeitsunfälle registriert, die in einer Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Tagen resultierten. Damit verzeichnen wir eine leichte Reduktion zum Vorjahr, entsprechend fiel die 1.000-Mann-Quote - die Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle pro tausend Mitarbeitende - von 37 wieder auf 36 und so auf den Stand von 2020. Die Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR), die anzeigt, in welcher Häufigkeit Verletzungen am Arbeitsplatz auftreten, entspricht mit 35 pro 1.000.000 Arbeitsstunden dem Vorjahreswert. Hierbei werden alle Unfallereignisse gezählt, die mindestens einen Tag Ausfall nach sich ziehen. Unsere Unfallstatistik erfasst neben den eigenen Mitarbeitenden auch alle Beschäftigten, die über Personaldienstleister für uns tätig sind. Beide Gruppen

erhalten dieselbe Ein- und Unterweisung sowie dieselbe persönliche Schutzausrüstung. Letztere soll nicht nur den Sicherheitsanforderungen entsprechen, sondern auch bestmöglich den persönlichen Bedürfnissen. Ein Beispiel dafür ist ein individuell angefertigter Gehörschutz, den wir aktuell am Standort Bremerhaven testen. Gäste, Lieferanten und andere Personen, die sich an unseren Standorten aufhalten, werden über die Sicherheitsvorschriften informiert. Über umfassende Schulungen zu Themen wie Brandschutz oder Gefahrgut-Handling schaffen wir darüber hinaus die Grundlage dafür, dass unsere Mitarbeitenden jederzeit sicher an ihrem Arbeitsplatz und im zugehörigen Umfeld agieren können. Die Durchführung erfolgt in der Regel durch externe Ausbilderinnen und Ausbilder etwa der Berufsgenossenschaft Handel und Warenlogistik, inhaltsabhängig unterstützt auch hier der Zentralbereich PSU.



Es ist unsere Aufgabe, einen positiven Beitrag zur Gesundheit unserer Mitarbeitenden zu leisten. Als Teil dieser Bemühungen setzen wir in einem Bereich mit hohen und potenziell gesundheitsschädlichen Lärmeinwirkungen personalisierten Gehörschutz für Beschäftigte ein.



→ reporting.blg-logistics.com/2022/sdg-3

Arbeiten in der Pandemie

Trotz allgemeinen Abflauens der Corona-Pandemie war uns der Schutz unserer Mitarbeitenden vor COVID-19 auch im Berichtsjahr ein wichtiges Anliegen. Der zentrale Krisenstab hat die Lage weiterhin überwacht und bei Bedarf die angezeigten Maßnahmen getroffen. Anfang 2022 haben wir zudem Booster-Impfungen über unsere Betriebsärzte angeboten, die von den Beschäftigten gut angenommen wurden. Insgesamt lässt sich feststellen, dass der Umgang mit Corona mittlerweile für die meisten Menschen zur Normalität geworden ist, entsprechend routiniert und verantwortungsvoll haben sich auch unsere Beschäftigten verhalten.

Gesund durch Bewegung und gezielte Unterstützung

Wir wollen unsere Mitarbeitenden dabei unterstützen, langfristig gesund und in Form zu bleiben. Ein Baustein ist das Präventionsprogramm „Fit & Fun“, das sich bereits seit Jahren großer Beliebtheit erfreut. Gemeinsam mit einem externen Anbieter und über 6.000 Partnerstudios deutschlandweit eröffnen wir den Beschäftigten der BLG so die Möglichkeit, ihren Lieblingssport zu betreiben – von Schwimmen über Bouldern bis hin zu Yoga. Auf Wunsch können auch Online-Kurse über die zugehörige App besucht werden. Eine Preiserhöhung im Berichtsjahr haben wir als Arbeitgeber getragen, so dass der Eigenanteil unserer Mitarbeitenden unverändert bleiben konnte. Im letzten Quartal 2022 waren 1.424 Beschäftigte dabei und haben etwas für die eigene Gesundheit getan.

Zur Prävention trägt selbstverständlich auch eine ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze etwa mit höhenverstellbaren Schreib- und Arbeitstischen bei. Der Einsatz von Trage- und Hebehilfen in Form von Exoskeletten hat sich

bei uns operativ noch nicht bewährt. Im Rahmen des Projekts Mexot haben wir zuletzt ein Konzept zur intelligenten Arbeitsergonomie erstellt und sind in die Weiterentwicklung gestartet. Aktuell entwickelt und testet unser wissenschaftlicher Partner Sensoren zur Auswertung von Ergonomiedaten.

Ein großer Teil unserer Mitarbeitenden ist viel auf den Beinen und macht täglich ordentlich Strecke. Auf Initiative des Gesamtbetriebsrats der Handelslogistik haben wir im Berichtsjahr den Angestellten an allen zugehörigen Standorten das Angebot einer individuellen Fußvermessung gemacht, das von nahezu allen angenommen wurde. Bei Bedarf wurden im Anschluss passende Einlagen für die Arbeitsschuhe ausgegeben, die den Tragekomfort erhöhen und Fußproblemen vorbeugen.

Neustart dank Wiedereingliederung

Wir wollen die Arbeitskraft unserer Mitarbeitenden langfristig erhalten. Diejenigen, die innerhalb von zwölf Monaten länger als sechs Wochen ausgefallen sind, unterstützen wir deshalb über unser betriebliches Eingliederungsmanagement. Den Wiedereinstieg, der auch stufenweise oder begleitet durch Programme zur medizinischen und beruflichen Rehabilitation erfolgen kann, gestalten wir gemeinsam in enger Abstimmung. In Fehlzeitengesprächen ermitteln wir außerdem, ob und wie gegebenenfalls der Arbeitsplatz selbst Auswirkungen auf die Erkrankung hat und was wir tun können, um diese abzuschwächen. So wollen wir die Gesundheit unserer Beschäftigten nachhaltig fördern und krankheitsbedingte Ausfälle senken. Die Arbeitsunfähigkeitsquote ist 2022 gegenüber dem Vorjahr um 1,90 Prozentpunkte auf 10,89 Prozent gestiegen. Die Entgeltfortzahlungsquote stieg von 6,25 auf 7,84 Prozent.

Über unsere Sozialberatung bieten wir Mitarbeitenden, darunter auch Führungskräften und Funktionsträger:innen, die Möglichkeit, sich bezüglich ihrer beruflichen Rolle professionell begleiten zu lassen. Dieses Angebot nahmen im Berichtsjahr 2,7 Prozent der Beschäftigten im Zuständigkeitsbereich in Anspruch.

Vielfalt und Chancengleichheit

Wir leben Vielfalt im Miteinander und bieten gleiche Chancen für alle. Anerkennung, Wertschätzung und die Berücksichtigung von Unterschieden sind fest in unserer Unternehmenskultur verankert.

Wir beschäftigen Mitarbeitende unterschiedlichster Nationalitäten. Jede:r von ihnen bringt eigene Hintergründe, Erfahrungen und Fähigkeiten mit und trägt zur Vielfalt und Stärke des Unternehmens bei. Es ist uns wichtig, allen Mitarbeitenden unabhängig von Alter, Geschlecht, Herkunft, sexueller Orientierung oder Qualifikation gleiche Chancen zur persönlichen Entwicklung innerhalb unseres Unternehmens zuzusichern. Dabei fördern wir die individuelle Entfaltung jeder und jedes Einzelnen und betrachten ganz grundsätzlich die Menschen hinter den Jobbezeichnungen.

Eine diverse Unternehmenskultur fördert eine starke Gemeinschaft

Die strategische Förderung und das Management des Themas Diversität innerhalb von BLG LOGISTICS zählen zu den zentralen Aufgaben der Personalabteilung. Unsere Kolleg:innen unterstützen den Vorstand sowie die gesamte Belegschaft in allen Fragestellungen rund um die Thematik und erstellen jährlich eine Bilanz des Diversity Managements für Vorstand und Aufsichtsrat.

Das Fundament für unser Engagement bildet unser selbst entwickeltes Diversitätskonzept, das alle Mitarbeitenden

Altersstruktur und Geschlechterverteilung nach Angestelltenkategorie

Basis: Deutschland 9.407 Mitarbeitende (Stand 31.12.2022)

	Anteile der Altersgruppen in %	davon männlich in %	davon weiblich in %
betriebliche/kaufm. Angestellte			
< 30 Jahre	16,3	57,0	43,0
30-50 Jahre	53,4	58,8	41,2
> 50 Jahre	30,3	62,4	37,6
gewerbl. Angestellte			
< 30 Jahre	10,3	71,0	29,0
30-50 Jahre	49,4	76,8	23,2
> 50 Jahre	40,3	75,9	24,1

erschließt und eine wichtige Grundlage für unsere Unternehmens- und Führungskultur darstellt. Es basiert auf unserem Verhaltenskodex, internen Vereinbarungen sowie unserem Bekenntnis zur „Charta der Vielfalt“, deren Prinzipien wir bereits 2016 unterzeichnet und uns damit zur Förderung von Diversität und Chancengleichheit am Arbeitsplatz verpflichtet haben. www.charta-der-vielfalt.de

Wir streben danach, das Diversitätskonzept auf allen Ebenen zu verankern und unter anderem Recruiting- oder Weiterbildungsmaßnahmen an seinen Grundsätzen auszurichten. Die erfolgreiche Umsetzung wurde durch unsere Auszeichnung als „Leader in Diversity 2022“ durch die Financial Times und Statista bestätigt. Außerdem sind wir seit 2016 Mitglied der Trägergemeinschaft des Bremer Diversity Preises und tragen dazu bei, Vielfalt über unsere Unternehmensgrenzen hinaus zu fördern. 2017 sind wir selbst Preisträger gewesen.

Individuelle Integration für mehr Vielfalt

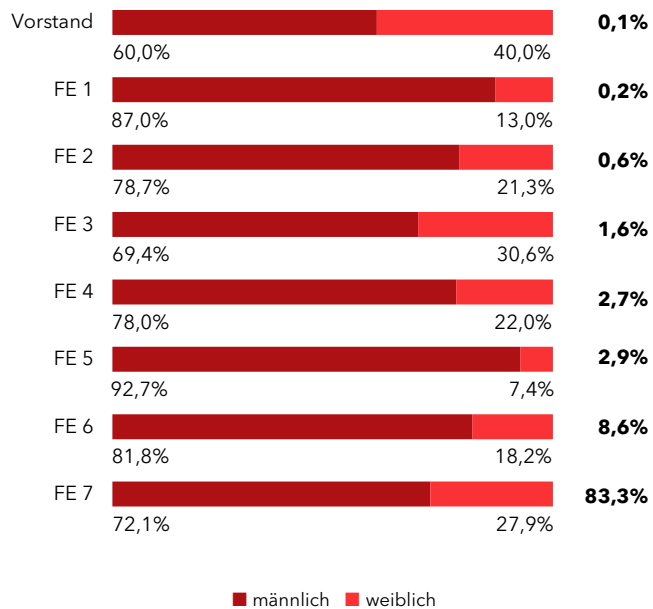
Wir legen großen Wert auf individuelle Integrationsmaßnahmen, die auf die Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden abgestimmt sind. Dazu gehören etwa Teilzeitausbildungen, die jungen Eltern ebenso wie Menschen, die ihre Angehörigen pflegen, die Möglichkeit geben, Arbeit und Familie zu vereinbaren. Außerdem bieten wir Beschäftigten mit geringen Deutschkenntnissen Sprachkurse am Arbeitsplatz an, um ihnen den Start in den Arbeitsalltag und den Kontakt mit Führungskräften und Kolleg:innen zu erleichtern. Um unseren Mitarbeiterstamm zu erweitern und gleichzeitig jungen Menschen eine Zukunftsperspektive zu geben, unterstützen wir unter anderem benachteiligte Jugendliche durch Praktika, Einstiegsqualifizierungen und

Ausbildungsplätze bei den ersten Schritten in den regulären Arbeitsmarkt. Ein Beispiel hierfür ist unser Programm „Über Arbeit in Ausbildung“, das auch im letzten Jahr weitergeführt wurde.

Frauenanteil in Führungsebenen (FE *)

Basis: Deutschland 9.407 Mitarbeitende
(Stand: 31.12.2022) in %

Anteil an der Gesamtbelegschaft



*In der FE 7 sind alle Mitarbeitenden ohne Führungsaufgaben; FE 1-5 disziplinarische Führung, FE 6 fachliche Führung

Diversität in der Führung

In der Logistik sind Frauen nach wie vor weniger stark vertreten als in vielen anderen Branchen. Um diesen Umstand zu ändern, setzen wir uns aktiv für mehr Frauen in operativen Rollen und Führungspositionen ein. Unsere Initiativen und Förderprogramme richten sich entsprechend an alle Geschlechter. Sie umfassen die berufliche Ausbildung ebenso wie unser Führungskräftenachwuchsprogramm für Hochschulabsolvent:innen. So wollen wir auch unseren weiblichen Mitarbeiterinnen frühe Führungserfahrung ermöglichen, damit sie zeitnah für die Übernahme von leitenden Positionen gerüstet sind.

Unser Vorstands-Team lebt den Gedanken der Gleichberechtigung vor, denn mit Ulrike Riedel und Christine Hein sind zwei Frauen Teil des fünfköpfigen Gremiums. Damit befindet sich die BLG AG beim Frauenanteil in Vorstands- und Aufsichtsratspositionen in der Spitzengruppe der börsennotierten Unternehmen in Deutschland. Dies ist ein starkes Signal nach innen und außen und hoffentlich auch Ermutigung für alle Frauen bei der BLG, ihre Chancen wahrzunehmen. Insgesamt beträgt der Frauenanteil in unserer Belegschaft 27,9 Prozent und hat somit im Vergleich zum Vorjahr leicht zugenommen. Der Frauenanteil in den Führungsebenen (FE) 0-3 konnte von 24,3 auf 26,7 Prozent gesteigert werden. Dabei ist jedoch innerhalb dieser Ebenen keine Gleichverteilung vorhanden. Natürlich halten wir uns in der Besetzung unseres Aufsichtsrats an die gesetzlichen Regelungen bezüglich der Geschlechterquote.

Im Berichtsjahr schloss eine zweite Gruppe das 2017 gegründete Programm „Frauen in Führung“ ab, das Teil unserer Qualifizierungsinitiative „Chancengleichheit“ ist. Das Programm vermittelt Theorie- und Praxiswissen in Bereichen wie persönliche Führung, Persönlichkeitsentwicklung und Selbstmarketing und bietet bei Interesse einen Tandem-Austausch mit erfahrenen Führungskräften. Nach 16 Frauen im ersten Durchgang beendeten im Berichtsjahr zwölf Teilnehmerinnen den zweiten Durchlauf. Wir planen, das Programm auch in den kommenden Jahren fortzuführen.



Nachhaltigkeit muss in allen Prozessen mitgedacht werden. Daher ist es unser Anliegen, das Wissen und die Begeisterung rund um die Thematik an unsere Mitarbeitenden weiterzugeben. Mit unseren Auszubildenden und dual Studierenden haben wir im Berichtsjahr erstmalig einen Nachhaltigkeitsworkshop durchgeführt.

→ reporting.blg-logistics.com/2022/sdg-4



Gesellschaftliches Engagement

Wir machen uns für die Gesellschaft stark: ob im Sozialen, im Sport oder im Gesundheitsbereich, durch finanzielle Förderung oder aktive Projektarbeit. Wir packen dort mit an, wo Unterstützung benötigt wird.

In unserer Nachhaltigkeitsstrategie ist das Ziel fest verankert, zu einer stabilen Gesellschaft für alle beizutragen. Deshalb fördern wir Projekte aus den Bereichen Soziales, Gesundheit und Sport und setzen unsere Kompetenzen und individuellen Fähigkeiten in einer Vielzahl von Projekten und Initiativen ein - nicht nur lokal, sondern auch über Ländergrenzen hinweg. Jede Form von Sponsoring oder Spenden muss dabei durch den Vorstand bewilligt werden.

Hilfe für Opfer in der Ukraine

Mit großem Bestürzen blicken wir seit Februar 2022 auf die Situation in der Ukraine. Dass wir als Unternehmen helfen möchten, war schnell entschieden - der Vorstand beschloss, 50.000 Euro an das „Aktionsbündnis Katastrophenhilfe“ zu spenden, um die Menschen vor Ort zu unterstützen. Das Bündnis leitet die Spenden an seine Mitgliedsorganisationen weiter und sorgt dafür, dass die Hilfe gezielt ankommt. Mit unseren Kolleg:innen in der Ukraine stehen wir vor allem über den Leiter unseres Krisenstabs, Pawel Bygłowski, fortwährend in Kontakt und konnten so über weitere tatkräftige Helfende die geflüchteten Familien bei der Ankunft in Polen und Deutschland unterstützen und ihnen Unterkünfte vermitteln. Im Rahmen einer gemeinsamen Aktion von BLG mit dem Kunden LEONI

konnten mehr als 15.000 Euro Geldspenden gesammelt werden. Diese wurden unter anderem für einen gebrauchten Rettungswagen verwendet, der ausgestattet mit medizinischem Equipment in der Ukraine Leben retten soll. An einem anderen BLG-Standort wurden Sachspenden gesammelt, die wir eigenständig in Kartons verpackt und in die Ukraine befördert haben. Darüber hinaus haben sich deutschlandweit viele unserer Mitarbeitenden zudem ehrenamtlich für die Menschen in der Ukraine eingesetzt und Hilfsprojekte unterstützt oder gar mit aufgebaut.

Unterstützung des WFP

Seit 2012 unterstützt BLG LOGISTICS das UN World Food Programme (WFP), die größte humanitäre Organisation im Kampf gegen den weltweiten Hunger, und ist seit Oktober 2022 eine von 28 Partnerorganisationen. Dabei stellen wir Logistikexpertise zur Verfügung, indem Häfen, Straßen, Bahnlinien, Lagerhallen und andere Logistikeinrichtungen untersucht und beurteilt werden. Neben einer Mission von Ferdinand Möhring im Nordosten Afrikas war im Geschäftsjahr einer unserer Mitarbeiter, Lennart Koch, für acht Wochen in Rom in der WFP-Zentrale im Einsatz. Seine Mission: Die Logistikplanung für Hilfslieferungen in die Ukraine unterstützen. Organisiert wurden mit seiner Hilfe Nahrungsmittellieferungen in die Konfliktregionen per



Logistikexperten als Unterstützer des WFP

Bahn, Lkw und Schiff sowie der Weitertransport mittels Konvois in die schwer erreichbaren Krisenregionen.

Ein Lächeln für Kinder

Die Schüler:innen der vierten Klasse von Bremerhavener Schulen wurden von der BLG eingeladen, das Klimahaus Bremerhaven zu besuchen. Diese weltweit einzigartige Wissens- und Erlebniswelt vermittelt wertvolles und wissenschaftlich fundiertes Wissen zu den Themen Klima, Klimawandel und Wetter. Die Inhalte sind kindgerecht aufbereitet und werden den Schüler:innen interaktiv und spielerisch durch bunte Exponate und Rauminszenierungen vermittelt. Insgesamt sponsort BLG LOGISTICS diese Aktion bereits seit zehn Jahren. Jedes Jahr können rund

1.000 Schüler:innen mit ihren Lehrer:innen auf unsere Kosten an der Aktion teilnehmen.

Zu Weihnachten gehört für uns die Teilnahme an der Aktion „Schenk ein Lächeln“ der Bremer Tafel e.V. bereits zur festen Tradition. Unter der organisatorischen Leitung unserer Führungsnachwuchskräfte haben zahlreiche Mitarbeiter:innen der BLG an den Standorten in Bremen und darüber hinaus gut erhaltenes Spielzeug, Bücher und Kleidung gesammelt und liebevoll verpackt.



Aktion: „Schenk ein Lächeln“



Zehn Jahre Kooperation mit dem Klimahaus

Die Geschenke wurden dann an Kinder aus hilfsbedürftigen Familien verteilt. Ein echter BLG-Weihnachtsmann sorgte für weihnachtliche Stimmung. Wir sind jedes Jahr wieder stolz darauf, Teil dieser Aktion zu sein. Auch an anderen Standorten wie etwa in Hörselgau organisieren Kolleg:innen jedes Jahr zum Weihnachtsfest Spendenaktionen für den guten Zweck und zaubern den Kindern ein Lächeln ins Gesicht.

Als weiteres soziales Engagement wurde von unseren FKNlern das Projekt GREENHOUSE Bremen ausgewählt. Dies ist ein Wohn- und Lernort für bis zu zwölf Kinder mit seelischer Behinderung, die oft Gewalt, Verlust oder Vernachlässigung erfahren haben. Dort erhalten sie rund um die Uhr Betreuung und werden durch therapeutisches Gärtnern sowie weitere praktische und kreative Betätigungsmöglichkeiten gefördert. Im Dezember wurden unsere Kolleg:innen in zwei Bremer Bürostandorten vom Vorstand mit Waffeln und Kuchen versorgt, um Spenden für den guten Zweck zu sammeln. Diese wurden anschließend vom Vorstand großzügig auf 2.500 Euro mehr als verdoppelt und dem GREENHOUSE als Spendencheck überreicht.



Seine Reiseberichte klingen wie Abenteuer: Hafexperte Ferdinand Möhring unterstützt im Auftrag von BLG die humanitäre Hilfe des Welt-ernährungsprogramms WFP. Mehr lesen können Sie in unserem Online-Magazin in der Story „Der Navigator“.

Ökonomisch

- 58 Compliance
- 61 Volkswirtschaftliche Wertschöpfung
- 63 Kundenzufriedenheit



Unsere ökonomische Verantwortung

Wir wollen langfristig wirtschaftlich erfolgreich sein, um den Bestand unseres Unternehmens zu sichern und zugleich den nötigen Freiraum für ökologische und soziale Nachhaltigkeitsaktivitäten schaffen zu können. Denn erst ökonomische Unabhängigkeit bildet die Grundlage für größere Investitionen in den Klimaschutz, die Umwandlung befristeter in unbefristete Arbeitsverhältnisse oder die langfristige Unterstützung sozialer Projekte.

Um für unsere Kunden zukunftsfähige logistische Lösungen zu entwickeln, flexibel auf künftige Veränderungen reagieren zu können und unsere Marktposition weiter zu stärken, stellen wir uns besonders der digitalen Transformation. Wir wenden Digitalisierungsstrategien auf unsere Prozesse an und setzen auf neue Technologien, darunter Künstliche Intelligenz, kollaborative Roboter und fahrerlose Transportsysteme. Diese Form der Innovation eröffnet uns Chancen zur Effizienzsteigerung sowie zur Schaffung neuer klimafreundlicher Logistiklösungen für ein nachhaltigeres Morgen.

Zudem gilt: nur, wenn wir wirtschaftlich stabil aufgestellt sind, können wir sichere Arbeitsplätze, gute Löhne und Entwicklungsmöglichkeiten für unsere Beschäftigten gewährleisten. Wir wollen für sie und unsere anderen Stakeholder nachhaltige Werte schaffen. Das ist mehr als nur Teil der Verantwortung, die wir als Unternehmen tragen – es ist unser wesentlicher Antrieb.

Für all das gibt unser Compliance-System die Leitplanken vor, wobei wir verstärkt die gesamte Lieferkette außerhalb der unmittelbaren Unternehmensgrenzen in den Blick nehmen. Unser Handeln und sämtliche Entscheidungen basieren auf der konsequenten und unbedingten Einhaltung von Gesetzen sowie unserer selbst definierten ethischen Grundsätze.



Compliance

Compliance ist die zentrale Grundlage unserer unternehmerischen Entscheidungen und unseres täglichen Handelns. Unsere ethischen Standards gelten dabei entlang der gesamten Lieferkette.

Wir richten unser Handeln und sämtliche Entscheidungen, die wir als Unternehmen treffen, an geltendem Recht sowie an unseren eigenen Verhaltensgrundsätzen aus. Das macht uns für Mitarbeitende, Kunden, Geschäftspartner und Aktionäre zu einem vertrauenswürdigen, verlässlichen Partner. Wir sind uns im Klaren, dass Gesetzesverstöße dem Unternehmen erheblich und dauerhaft schaden können. Um dies zuverlässig zu vermeiden, beugt unser Compliance-Management-System Risikofaktoren wie Bestechung und Bestechlichkeit, Vorteilsnahme, Untreue und Absprachen wider den fairen Wettbewerb aktiv vor. Damit dieser präventive Ansatz über die gesamte Organisation hinweg wirken kann, investieren wir in Aufklärung und informieren unsere Mitarbeitenden regelmäßig und umfassend.

Die Verantwortung für Compliance-Belange liegt bei der Zentralbereichsabteilung Legal, Insurance & GRC (Governance, Risk, Compliance), deren Leitung direkt an den Chief Compliance Officer, unseren Vorstandsvorsitzenden, berichtet. Wir dulden keine Korruption, lassen keine Diskriminierung zu und räumen den Aspekten Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz größte Bedeutung ein. Wir nutzen Ressourcen verantwortungsbewusst und be-

trachten den fairen Wettbewerb als unverzichtbare Grundvoraussetzung für einen freien Markt. Im Berichtsjahr wurden keine Gesetzesverstöße dokumentiert, die Bußgeldzahlungen nach sich ziehen können.

Regelwerke, Kontrollmechanismen und Meldesysteme

Der durch den Vorstand ernannte Compliance-Beauftragte ist für die fortlaufende Weiterentwicklung unserer Compliance-Strategie zuständig, wobei die wiederholte Überprüfung der Wirksamkeit des Systems wesentlicher Teil des Prozesses ist. Beides erfolgt in Abstimmung mit unserem Chief Compliance Officer, an den er turnusmäßig berichtet. Einmal im Jahr wird zudem der Aufsichtsrat über alle Compliance-bezogenen Themen, Prozesse und Ereignisse informiert. Im täglichen Geschäft steht der Compliance-Beauftragte unseren Mitarbeitenden als Ansprechpartner zur Seite. Er nimmt Hinweise entgegen, beantwortet Fragen und berät – auch präventiv – bei eventuellen Rechtsverstößen. Eine zweite Anlaufstelle finden unsere Beschäftigten ebenso wie Dritte in unserem extern bestellten und damit unabhängigen sowie unparteiischen Ombudsmann. Ihm können jegliche Verdachtsfälle auch anonym gemeldet werden. Die Kontaktdaten beider sind auf unserer Website für jeden auffindbar und außerdem in

mehreren unserer Richtlinien veröffentlicht. Weiterer Akteur innerhalb der Kette ist die interne Revision, die regelmäßig prüft, ob möglicherweise Compliance-Verstöße vorliegen. Im Berichtsjahr wurden über keinen der zur Verfügung stehenden Kanäle kritische Bedenken im Hinblick auf unser Geschäftsgebaren oder eventuelle negative Auswirkungen auf Mensch und Umwelt an den Vorstand herangetragen.

Unser Grundsatz

Keine BLG-Arbeitskraft darf im Zusammenhang mit ihrer geschäftlichen Tätigkeit Anreize, Vergünstigungen, Bevorzugungen oder sonstige Vorteile anbieten, versprechen oder annehmen, die darauf abzielen, faire, objektive und sachgerechte Entscheidungen zu beeinflussen, oder nur den Anschein dessen erwecken.

Eine Vorbildfunktion in Sachen Compliance übernehmen unser Vorstand und die Führungskräfte. Sie sind dafür verantwortlich, dass ihre Mitarbeitenden über alle entsprechenden Regeln informiert sind und diese einhalten. Jede und jeder Einzelne bei BLG ist darüber hinaus positionsunabhängig verpflichtet, auf Missstände oder vermutete Rechtsverstöße hinzuweisen. Vor diesem Hintergrund ist es entscheidend, dass wir unsere Beschäftigten offen und

wiederholt etwa für Korruptionsgefahren sensibilisieren. Zusätzlich schützt das Vier-Augen-Prinzip, das wir für alle relevanten Geschäftsprozesse vorschreiben, in der Praxis sowohl sie als auch das Unternehmen als Ganzes.

Zentrale Bestandteile unseres Compliance-Management-Systems sind unser Verhaltenskodex und unsere Compliance-Richtlinie. Sie gelten – wie sämtliche unternehmensinternen Richtlinien – für alle Gesellschaften, an denen wir unmittelbar oder mittelbar mehr als 50 Prozent der Geschäftsanteile halten oder bei denen BLG LOGISTICS die unternehmerische Führung innehat, und sind verbindlich für alle internen und externen Mitarbeitenden sowie für uns tätigen Berater. Gesellschaften, die ausländischem Recht unterliegen, haben die Richtlinien diesem entsprechend anzuwenden.

Beide Dokumente haben wir im Berichtsjahr überarbeitet, den Verhaltenskodex aufgrund von Gesetzesänderungen. Neben unseren Anforderungen mit Blick auf Arbeitsbedingungen, Umwelt- und Klimaschutz enthält er insbesondere Vorgaben zum rechtlich und ethisch einwandfreien Umgang mit Geschäftspartnern, Wettbewerbern und Behörden. Zudem ist hier die Gestaltung von Spenden und Sponsorings ebenso wie das Verhalten bei etwaigen Interessenkonflikten geregelt. Die aktualisierte Compliance-Richtlinie ersetzt zugleich die bisherige Anti-Korruptionsrichtlinie. Sie beinhaltet essenzielle Verhaltensregeln zur Prävention von typischerweise in global agierenden Unternehmen auftretenden Compliance-Risiken und legt die zugehörigen Prozesse dar, darunter etwa das „Know-your-customer“-Prinzip.

Der Verhaltenskodex wurde in seiner neuen Fassung an alle Beschäftigten verteilt und durch intensive interne Kommunikation unter anderem über das Intranet und unsere Mitarbeitenden-App begleitet. Neue BLGler:innen erhalten ihn mit ihrer Begrüßungsmappe, Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmer werden bei der Erstunterweisung informiert. Wie auch die Compliance-Richtlinie ist der Kodex im Intranet hinterlegt. Informationen zum Compliance-System, zum Verhaltenskodex sowie zu den zuständigen Ansprechpartnern sind darüber hinaus öffentlich im Internet einzusehen. Unseren ausländischen Standorten stehen die Richtlinien auf Englisch zur Verfügung.

Information, Aufklärung und Sensibilisierung

Compliance können wir nur gewährleisten, wenn alle im Unternehmen mitziehen. Um das zu erreichen, sensibilisieren wir unsere Entscheidungsträger:innen und Führungskräfte für die zugehörigen Themen und halten sie fortlaufend auf Stand. Für den Vorstand, die Mitarbeitenden der Führungsebenen 1-3 sowie alle Beschäftigten in Einkauf und Vertrieb finden entsprechend verpflichtende Schulungen statt. Auch 2022 wurden turnusmäßig Schulungen zu Compliance, Kartell- und Wettbewerbsrecht durchgeführt. Unsere Zielsetzung lautete im Berichtsjahr, dass aus den Führungsebenen 1-3 innerhalb eines Dreijahreszyklus je mindestens 90 Prozent der betreffenden Personen geschult sind. Der Wert liegt für das Berichtsjahr mit 81,7 Prozent unterhalb dieser Marke. Dies ist in erster Linie durch die Überarbeitung der Compliance-Richtlinie sowie des Schulungskonzepts bedingt, da wir die Schulungen möglichst mit den neuesten Inhalten anbieten wollten. Da zugleich selbstverständlich die internen Überprüfungs- und Genehmigungswege einzuhalten waren, ließ sich ein Leerlauf von einigen Wochen in diesem Fall nicht vermeiden.

Wir verbessern, erweitern und vertiefen unser Schulungssystem in diesem Bereich kontinuierlich und werden 2023 neue E-Learnings zum aktualisierten Verhaltenskodex und den Grundlagen der Compliance sowie eine Aufbauschulung ausrollen. Über unsere zentrale Fortbildungsplattform Tutorize können alle Module orts- und zeitunabhängig absolviert werden, wobei jeder Abschluss vom System erfasst wird. Für die vorgenannten Gruppen hat die Schulung dann weiterhin verpflichtend, zugleich jedoch engmaschiger einmal jährlich zu erfolgen. Darüber hinaus werden zusätzlich Führungskräfte unterhalb der genannten Ebenen eine entsprechende Schulung erhalten. Auch alle anderen Mitarbeitenden informieren wir mithilfe unterschiedlicher Kommunikationskanäle regelmäßig und anlassbezogen über Compliance-bezogene Themen.

Verantwortung übernehmen - auch in der Lieferkette

Das Thema Compliance ist auch Teil unserer Allgemeinen Auftrags- und Einkaufsbedingungen. Wir fordern von unseren Lieferanten und Dienstleistern entlang der gesamten Lieferkette die Einhaltung der jeweils anwendbaren Rechtsordnung sowie unseres Verhaltenskodex für Lieferanten. Im Wesentlichen und in Übereinstimmung mit dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) umfasst dies den Schutz der Internationalen Menschenrechte, das Recht auf Tarifverhandlungen, die Abschaffung von Zwangs- und Kinderarbeit, die Beseitigung von Diskriminierung bei Einstellung und Beschäftigung, Verantwortung für die Umwelt sowie die Verhinderung von Korruption. ➤ www.blg-logistics.com/agbo

Informationssicherheit von großer Bedeutung

Die Informationstechnologie durchzieht mittlerweile all unsere Prozesse, unser Geschäft ist auf jederzeit funktionsfähige und sichere Systeme angewiesen. Darauf vertrauen auch unsere Kunden, Lieferanten und Beschäftigten. Wir arbeiten deshalb stetig daran, IT-Sicherheit in unseren Projekten, im Tagesgeschäft und im Denken der gesamten Organisation zu verankern. Ein einheitlich hohes Niveau gewährleisten wir dabei mithilfe von Maßnahmen, die auf den Empfehlungen des Bundesamts für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) basieren. Unser zugehöriges Information Security Management System (ISMS) orientiert sich an den internationalen Standards ISO 27001 und ISO 27002. Reifegrad und Wirksamkeit unserer Maßnahmen lassen wir regelmäßig auch extern überprüfen. Dabei betrachten wir alle Information Assets der BLG LOGISTICS insbesondere in Bezug auf unsere IT-Systeme und legen großen Wert auf die Absicherung unserer operativen

Technologien. Den Rahmen für alle in diesem Zusammenhang relevanten Aspekte bildet unsere Richtlinie Information Security als Rahmen unseres ISMS. Dieses Regelwerk gilt für die BLG LOGISTICS inklusive aller Beteiligungen, an denen wir mindestens 50 Prozent halten, sowie für Minderheitsbeteiligungen, die unsere IT-Systeme nutzen, und ist auch für Vertragspartner und Lieferanten vorbehaltlich abweichender Regelungen bindend. Bei der Zusammenarbeit mit Dienstleistern achten wir auf Einhaltung sämtlicher relevanter Zertifizierungen wie der ISO 20000 für einen sicheren IT-Betrieb, der ISO 27001 zum ISMS und der ISO 22301 für IT-Notfallmanagement und überprüfen diese regelmäßig.

Aufgrund der zunehmenden Gefahrenlage durch Cyberangriffe überprüfen wir nicht nur stetig alle bestehenden organisatorischen und technischen Maßnahmen zur Absicherung unserer Informationen und IT-Umgebung, sondern implementieren auch fortlaufend neue, um jederzeit auf dem bestmöglichen Stand zu sein. Das sichert nicht nur die Funktionsfähigkeit des Unternehmens, sondern wird auch den Anforderungen unserer Kunden gerecht.

Übergeordnet verantwortlich für sämtliche Belange der Information Security ist unser Information Security Officer (ISO) mit der Abteilung Information Security Management, welcher an die Leitung des Bereichs Legal, Insurance & GRC berichtet. Er ist unter anderem zuständig für Betrieb und kontinuierliche Weiterentwicklung des BLG LOGISTICS Information Security Systems, die Beratung in Fragen der Informationssicherheit, die engmaschige Risikoanalyse, die Umsetzung von Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen sowie die Notfallprävention. Ihm können unsere Mitarbeitenden Sicherheitsvor- bzw. Verdachtsfälle

auch anonym melden. Er ist organisationsweit bei allen sicherheitsrelevanten Vorgängen einzubinden.

Verantwortungsvoller Umgang mit Daten

Zuständig für den Datenschutz ist die Zentralbereichsabteilung Legal, Insurance & GRC. Unsere internen Richtlinien berücksichtigen unter anderem die Anforderungen der DSGVO an den Umgang mit personenbezogenen Daten. Regelmäßige und systematische Standortchecks dienen dazu, die Einhaltung abgestimmter Prozesse zu überprüfen und mögliche Abweichungen sowie Optimierungspotenziale zu identifizieren. So stellen wir ein einheitlich hohes Niveau in der organisationsweiten Umsetzung des Datenschutzes sicher. Im Berichtsjahr konnten wir 21 Checks über Online-Konferenzen und mithilfe der Standort-Verantwortlichen durchführen. Die Sensibilisierung zum Thema Datenschutz für die Mitarbeitenden erfolgt über E-Learnings. Alle kaufmännischen Beschäftigten erhalten alle zwei Jahre über ein entsprechendes Modul eine Auffrischungsschulung in Sachen Datenschutz. Wir nutzen zudem Anlässe wie den Europäischen Datenschutztag, um alle bei BLG LOGISTICS für dieses wichtige Thema zu sensibilisieren. Bei Fragen oder Verdachtsfällen ist unser externer Datenschutzbeauftragter jederzeit ansprechbar und nimmt Meldungen über vermutete Datenschutzverletzungen auch anonym entgegen. Seine Kontaktdaten sind über unsere Website öffentlich einsehbar.

Zur Dokumentation ist ein zentral verwaltetes Tool im Einsatz, das zahlreiche Schnittstellen mit der IT- und Informationssicherheit abbildet. So erreichen wir eine Dokumentationstiefe, die uns eine schnelle und sichere Reaktion auf sehr kurzfristige Ereignisse oder Anfragen der Aufsichtsbehörden erlaubt.



Den bestmöglichen oder manchmal auch den einzigen Weg zu finden - dabei unterstützen wir die größte humanitäre Organisation der Welt. Unsere Kolleg:innen haben bereits an 21 Orten Infrastruktur begutachtet und tragen so mit ihrer Expertise dazu bei, dass Hilfsgüter schnell und sicher ans Ziel kommen.



→ reporting.blg-logistics.com/2022/sdg-16

Volkswirtschaftliche Wertschöpfung

Wir streben ein strategisches, nachhaltiges Wachstum an – immer im Einklang mit der Verantwortung, die wir an vielen Standorten als bedeutender Arbeitgeber tragen.

Als Logistikdienstleister erbringen wir vielfältige Services an den Schnittstellen zwischen Produzenten, Händlern und Konsumenten. Dazu zählen die Zulieferung der Produktion und die Distribution von Gütern ebenso wie der Transport von Fahrzeugen auf Straße, Schiene und Wasserwegen. Die Anforderungen an unser Portfolio und einzelne Leistungen ändern sich dabei immer schneller. Treiber dieser Entwicklung sind neben der fortschreitenden Globalisierung kürzere Produktlebenszyklen, Urbanisierung sowie Digitalisierung. Dabei profitiert die gesamte Branche auch weiterhin von einer steigenden Nachfrage, die eng mit dem noch immer wachsenden E-Commerce-Geschäft verknüpft ist. Herausforderungen zeigen sich insbesondere mit Blick auf den anhaltenden Margendruck und den sich im Zuge der demografischen Entwicklung verschärfenden Wettbewerb um Arbeitskräfte. Zusätzliche Faktoren sind die weiter gewachsene Bedeutung des Online-Handels und steigende Kundenerwartungen an Geschwindigkeit, Flexibilität und Qualität der Belieferung sowie ein insgesamt erhöhtes Umweltbewusstsein in der breiten Öffentlichkeit. Das Berichtsjahr war durch Multi-Krisen und damit eine wirtschaftlich herausfordernde Gemengelage geprägt. Der Krieg in der Ukraine, hohe Energiekosten und Inflation, Fachkräftemangel und Klimawan-

del sowie die andauernden Auswirkungen der Pandemie waren dafür die entscheidenden Aspekte.

Finanzielle Steuerung

Im Rahmen unserer Mission und Vision sowie der Schärfung unserer strategischen Leitgedanken wurde das Steuerungssystem so klar und transparent wie möglich gestaltet. Die wesentlichen Steuerungskennzahlen sind der Umsatz, das Ergebnis vor Steuern (EBT) und die sich aus beiden berechnende EBT-Marge sowie das Ergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT). Zukünftig wird auch das RoCE in die monatliche Berichterstattung einfließen. Das Vergütungssystem für den Vorstand beinhaltet seit 2021 des Weiteren auch nichtfinanzielle Zielkennzahlen: den CO₂-Ausstoß, die Auszubildendenquote sowie die auf Arbeitsunfälle bezogene 1.000-Mann-Quote. Ab 2023 werden diese in Abstufung für sämtliche außertariflich Beschäftigten angewendet. Näheres dazu im Kapitel Grundlagen der Gruppe - Gruppensteuerung im Finanzbericht.

Trotz der bereits beschriebenen widrigen Gesamtumstände konnten wir das Geschäftsjahr 2022 deutlich besser als erwartet abschließen. Nach einem zu Beginn noch positiven Ausblick – auch aufgrund der sich zunehmend

abschwächenden Corona-Pandemie – blieb die erwartete Expansion der Wirtschaft aus. Verantwortlich war in erster Linie die russische Invasion in der Ukraine mit ihren massiven Auswirkungen auf Energielieferungen und die gesamte Weltwirtschaft. Insbesondere im Sommer zeigte sich dies in extrem gestiegenen Energiepreisen. Auch viele andere Güter verteuerten sich, die Inflation erreichte Rekordhöhen. Die vor diesem Hintergrund gestraffte Geldpolitik hatte ebenfalls einen bremsenden Effekt. Nach einem entsprechend schwachen ersten Halbjahr verstärkte sich der Anstieg der Weltproduktion im dritten Quartal vorübergehend vor allem im Zusammenhang mit dem chinesischen Markt. Zum Jahresende schließlich entspannte sich dann auch die Lage an den Energiemärkten, während private Haushalte und Unternehmen durch weitere fiskalische Maßnahmen entlastet wurden. Gleichwohl zeigte sich die weltwirtschaftliche Dynamik auch zum Jahresende noch deutlich verringert.

Der Gruppenumsatz ist gegenüber dem Vorjahr recht deutlich um 68,5 EUR Mio. auf 1.118,9 EUR Mio. gestiegen, das entspricht einem Plus von rund 6,5 Prozent. Ähnlich zeigt sich der Anstieg des EBT um 6,7 Prozent auf 55,7 EUR Mio. Entsprechend ist auch das EBIT gestiegen: von 61,5 EUR Mio um 5,0 Prozent auf 64,6 EUR Mio. Die EBT-Marge

beträgt identisch zum Vorjahr 5,0 Prozent. Die finanzielle Steuerung von BLG LOGISTICS ist ausführlich in unserem Finanzbericht 2022 dargelegt. Auch wenn sich die allgemeine Geschäftslage nach einer deutlichen Eintrübung zu Beginn und Mitte des Jahres über die letzten Monate weiter stabilisiert hat, rechnen wir auch für 2023 mit einer Zunahme der wirtschaftlichen Unsicherheiten. Mit Blick auf unsere strategisch breite Aufstellung und unsere Leistungsfähigkeit sehen wir uns jedoch auch in einem volatilen Marktumfeld gut aufgestellt und arbeiten auch weiter intensiv daran, die wirtschaftliche Lage von BLG LOGISTICS stetig zu verbessern. Dazu gehört auch, dass wir Themen wie Digitalisierung und Nachhaltigkeit aktiv vorantreiben.

Steuerungskennzahlen

		2022	2021
Umsatz	EUR Mio.	1.119,0	1.050,4
EBIT	EUR Mio.	64,6	61,5
EBT	EUR Mio.	55,7	52,2
EBT- Marge	in %	5,0	5,0

Wertschöpfungsrechnung

Die Informationen zur wirtschaftlichen Wertschöpfung und Verteilung legen offen, wie wir das Vermögen für unsere Stakeholder generiert und eingesetzt haben. Als Indikator für den volkswirtschaftlichen Mehrwert unserer Geschäftstätigkeit gilt dabei die Verwendung der Nettowertschöpfung. Diese errechnet sich aus der Unternehmensleistung abzüglich Aufwendungen und Abschreibungen (exklusive des Personalaufwands) und lag im Berichtsjahr bei 572,8 EUR Mio. Der größte Teil wurde mit 475,1 EUR Mio. für die Mitarbeitenden von BLG LOGISTICS aufgewendet. Neben reinen Lohn- und Gehaltskosten sind auch weitere Positionen wie etwa gesetzliche soziale Aufwendungen und solche für die Altersversorgung enthalten. Die Personalkosten sind gegenüber dem Vorjahr korrespondierend mit einer Reduzierung der Beschäftigten um 4,1 EUR Mio. gesunken.

Neben dem Personalaufwand erfolgt aus der Wertschöpfung eine Verzinsung für die Kapitalgebenden. Davon entfällt ein Teil in Höhe von 8,8 EUR Mio. auf Ausschüttungen und Dividenden an den Hauptgesellschafter von BLG LOGISTICS, die Freie Hansestadt Bremen (Stadtgemeinde). Zusätzlich erfolgen Gewinnausschüttungen an Gesellschafter:innen von vollkonsolidierten Gemeinschaftsunternehmen und an die Aktionär:innen der BLG AG sowie Zinsstellungen für Darlehen von den Banken. Bei den Auszahlungen an die öffentliche Hand handelt es sich größtenteils um Steuern und Erbbauzinsen.

Wertschöpfungsrechnung BLG LOGISTICS 2022

Geschäftsjahr 2022	EUR Mio.	in %
Umsatzerlöse	1.119,0	
Übrige Erträge	138,9	
Unternehmensleistung	1.257,9	
Materialaufwand	462,0	
Abschreibungen	87,0	
Sonstige Aufwendungen	136,1	
Summe Vorleistungen	685,1	
Wertschöpfung	572,8	100,0
Verwendung		
Mitarbeitende	475,1	82,9
Öffentliche Hand	27,4	4,8
Darlehensgeber	17,6	3,1
Gesellschafter	52,7	9,2
Gesamt	572,8	100,0

Kundenzufriedenheit

Innovationen und Prozesseffizienz sind die Schlüssel zur Logistik von morgen.
An beidem arbeiten wir kontinuierlich mit Blick auf die Anforderungen unserer Kunden.

Mit zahlreichen Kunden sind wir über Jahre verbunden und bearbeiten wechselnde Aufgabenstellungen vertrauensvoll gemeinsam. Unsere Stärken können wir insbesondere ausspielen, wenn es um die Realisierung individueller Lösungen oder die Entwicklung und den folgenden Betrieb ganzer Logistikzentren geht. Aber auch darüber hinaus erbringen wir selbstverständlich 365 Tage im Jahr hochverlässliche und effiziente Logistikdienstleistungen. Unabhängig von Art und Größe des Auftrags ist es entscheidend, dass wir das Geschäft unserer Kunden verstehen und ihre Bedürfnisse in der Planung und Beratung genauso vorwegnehmen wie eventuelle Veränderungen innerhalb ihrer Branche oder am Markt. So begleiten wir etwa den Wandel zur Elektromobilität, der für viele unserer Kunden eine zentrale Herausforderung darstellt, auch durch den fortlaufenden Ausbau unserer Leistungen und der eigenen Expertise. Langfristige Verträge ermöglichen uns nicht nur ein solch vorausschauendes Agieren, sondern eröffnen auch Spielräume für nachhaltigkeitsbezogene Investitionen.

Wie diese aussehen können, zeigt unser neues Logistikzentrum C3 Bremen, das in Sachen Nachhaltigkeit bei aller hanseatischen Bescheidenheit ein Ausrufezeichen setzt.

2022 haben wir hier die Produktionsversorgung der weltweiten Montagewerke eines führenden Automobilherstellers gebündelt. Neben den Kundenbedürfnissen stehen im C3 Bremen auch die Erwartungen unserer Mitarbeitenden an einen modernen Arbeitsplatz im Fokus. Zugleich haben wir den ökologischen Standard für Logistikimmobilien mit der bis dato größten zusammenhängenden PV-Aufdachanlage Deutschlands und CO₂-neutralem Betrieb neu definiert. Wir sind sicher, dass unsere Kunden auf vielen Ebenen davon profitieren, wie wir die nachhaltige Logistik der Zukunft mitgestalten. Und dass wir uns dadurch eine langfristig gute Position am Markt sichern.

Strukturen und Prozesse für verlässliche Qualität

Wir sichern unseren Kunden die Qualität unserer Leistung vertraglich zu und wollen sie jeden Tag von Neuem überzeugen, dass wir der richtige Partner für ihre logistischen Herausforderungen sind. Dabei setzen wir auf langfristige Zusammenarbeit und freuen uns zugleich darüber, wenn sich Unternehmen – wie auch im Berichtsjahr – neu für uns entscheiden. So sind wir nicht nur Logistikpartner der Deutz AG geworden, für die wir am Standort Köln ein externes Lager für den Motorenversand bewirtschaften, sondern haben auch in Magdeburg ein Logistikzentrum mit

63.000 Quadratmetern Fläche für einen Neukunden aus der Fashion-Branche eröffnet.

Um jederzeit die bestmögliche Leistung erbringen zu können, hinterfragen wir immer wieder auch unsere eigenen Strukturen und Prozesse kritisch. Im Ergebnis haben wir im Berichtsjahr auf zwei Ebenen Umstrukturierungen vorgenommen – immer mit dem Ziel, den Bedürfnissen von Markt und Kunden noch besser zu entsprechen. Die beiden bislang getrennten Vorstandsressorts AUTOMOBILE und CONTRACT wurden zusammengelegt und werden nun nach dem Prinzip „One Face to the Customer“ von Matthias Magnor geführt, der in diesem Zuge nach rund einem Jahr als Vorstand CONTRACT die neu geschaffene Position des COO angetreten hat. Auch innerhalb des Geschäftsbereichs CONTRACT gab es Veränderungen – er wurde strukturell neu aufgestellt und gliedert sich künftig in die drei Bereiche Contract Operations, Customer & Business Development sowie Performance Support. Zudem haben wir die Zweiteilung in Handels- und Industrielogistik aufgehoben und bearbeiten hier in der Folge im Wesentlichen die drei Marktsegmente Consumer & Fashion, Industry & Energy sowie Mobility, also alles rund um Automobilindustrie und Mobilität.

Selbstverständlich ist die fortlaufende Reduzierung von Schadensquoten ein weiterer wichtiger Gradmesser für die Qualität unserer Leistung, weshalb wir kontinuierlich entsprechende Möglichkeiten prüfen. Die zentralen Abteilungen für Qualität steuern auch zu diesem Zweck den Aufbau, die Fortentwicklung sowie die Zertifizierung unserer Qualitätsmanagementsysteme. Zudem treiben sie die Integration und Operationalisierung von unseren Umwelt-, Arbeitssicherheits- und Energiemanagementsystemen voran. Der Großteil unserer deutschen und ausländischen Standorte – darunter alle des Geschäftsbereichs AUTOMOBILE – ist nach DIN EN ISO 9001 zertifiziert, die Automotive-Standorte zusätzlich nach VDA 6.2. Auf unseren Autoterminals führen Kunden darüber hinaus eigene Qualitätsaudits durch. Im Bereich CONTRACT arbeiten wir eng an den Produktionsprozessen unserer Kunden, teilweise sind unsere Dienstleistungen sogar eng mit ihnen verzahnt. Hier heben wir Verbesserungspotenziale über den regelmäßigen Austausch auf operativer und Leitungsebene.



Digitale Lösungen bergen großes Potenzial, wenn es darum geht, logistische Prozesse zu optimieren. Wie das aussehen kann, testen wir aktuell auf unserem AutoTerminal Bremerhaven. Im Mittelpunkt stehen Datenverfügbarkeit und die effiziente Zuteilung von Fahraufträgen.



→ reporting.blg-logistics.com/2022/sdg-9

Die Optimierung wertschöpfender Tätigkeiten in den Fokus zu nehmen, ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor. Um einzelne Prozesse, ganze Systeme und damit unsere Leistungsfähigkeit insgesamt kontinuierlich zu steigern, organisieren wir unsere Abläufe nach Lean-Management-Kriterien und setzen auf Six Sigma als Managementsystem.

Die Logistik von morgen mitgestalten

Um unsere Kunden logistikseitig bestmöglich auf die Zukunft vorzubereiten, arbeiten wir kontinuierlich an neuen Lösungen. Im Berichtsjahr haben wir unseren Innovationsprozess mit dem Ergebnis der engeren Verknüpfung zwischen Innovationsteam und operativen Kolleg:innen weiterentwickelt. Die Abteilung „Technology“ im Geschäftsbereich CONTRACT übernimmt die Entwicklung sogenannter Minimum Viable Products und deren Implementierung. Das schließt Themen wie autonomes Fahren, Robots und Cobots oder New Work mit ein. Um Digitalisierungsaktivitäten in Bezug auf Datenstrategien, künstliche Intelligenz (KI) und digitale Workflows kümmert sich die neue Abteilung „Digital Services“ als Teil der zentralen IT.

Gemeinsam mit Partnern aus Wissenschaft und Industrie arbeiten wir in Forschungs- und Entwicklungsprojekten an gänzlich neuen, hochkomplexen Konzepten. Insgesamt haben wir uns im Berichtsjahr an sieben Verbundprojekten mit einem Volumen von 57,6 EUR Mio. beteiligt. Erfolgreich abgeschlossen wurde das vom Europäischen Fonds für regionale Entwicklung geförderte Projekt „INSERT“, dessen Ziel die Entwicklung eines auf KI basierenden Assistenzsystems zur Konzeptplanung für Produktion und Logistik war. Mithilfe des entstandenen Prototyps konnten Geschwindigkeit und Qualität der Planung deutlich gesteigert werden. Drei Projekte wurden planmäßig fortgesetzt:

„Isabella 2.0“ strebt die Integration der Be- und Entladung von Lkw, Bahn und Schiff in einen im Vorgängerprojekt „Isabella“ entwickelten intelligenten Steuerungsansatz an. Beim Projekt „KITE“ stand die Entwicklung eines Demonstrators im Vordergrund, in dem Fahrzeuge, bestehende Transportaufträge, Frachtbörsenaufträge sowie KI-erstellte Prognoseaufträge zum Zweck der Routenoptimierung zusammenfließen. So sollen Emissionen etwa durch vermiedene Leerfahrten eingespart werden. Das Projekt „PortSkill 4.0“ fokussierte 2022 auf die Erhebung und Analyse vorhandener Jobprofile im Hafenumfeld. Im nächsten Schritt sollen künftige Jobprofile definiert und darauf aufbauend erste Trainingskonzepte erarbeitet werden.

Ebenfalls drei Projekte sind im Berichtsjahr gestartet. Bei „MEXOT“ handelt es sich um ein IHATEC-Forschungsvorhaben zur ganzheitlich-ergonomischen Gestaltung eines Technicarbeitsplatzes und der vorgelagerten Kommissioniertätigkeiten. Dazu werden passive Exoskelette um Messsensorik erweitert und mit fahrerlosen Transportfahrzeugen beispielsweise für die (teil-)automatisierte Materialbereitstellung gekoppelt. Im durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Projekt „Mobility2Grid“ werden bis 2027 effiziente, vernetzte Systeme für die klimaneutrale Stadt entwickelt. Unser Fokus liegt auf der Demonstration der Machbarkeit des Einsatzes einer elektrifizierten Zugmaschine inklusive Megawatt-Laden in der Werksversorgung. Im Rahmen von „HyBit“ schließlich befassen sich 18 Verbundpartner mit der Frage, welchen Beitrag Wasserstoff-Hubs zu einem nachhaltigen und klimaneutralen Europa leisten können. Wir konzentrieren uns dabei auf das Cluster Mobilität und Logistik und testen verschiedene Einsatzmöglichkeiten für Wasserstoff unter praxisnahen Bedingungen.

Weitere Inhalte

- 66 EUROGATE
- 70 Glossar
- 72 CSR-Index
- 73 Kontakt und Impressum

EUROGATE

Berichterstattung zu nichtfinanziellen Leistungsindikatoren EUROGATE

Nachhaltigkeit bedeutet für EUROGATE vor allem, die Unternehmensgruppe zukunftsfähig auszurichten. Im Rahmen der Geschäftsaktivitäten sowie auf Basis der internen Prozesse werden die Belange ökonomische Effizienz, Umweltschutz und soziale Verantwortung gleichermaßen von EUROGATE betrachtet. Die Einhaltung von Gesetzen und internen Richtlinien bildet dabei die selbstverständliche Grundvoraussetzung für das tägliche Handeln.

Durch einen effizienten Hafенbetrieb ermöglicht EUROGATE ihren Kunden zuverlässige Warentransporte, denn die Containerterminals sind Drehscheiben des internationalen Handels. Gleichzeitig stärkt EUROGATE die lokale Wirtschaft und bietet Arbeitsplätze. Durch die Geschäftstätigkeit entstehen Auswirkungen auf Mensch und Umwelt, beispielsweise durch den Ressourcenverbrauch der Gruppe.

Die wesentlichen nichtfinanziellen Leistungsindikatoren für EUROGATE werden durch die Themenbereiche Umwelt- (Energie und Treibhausgasemissionen / CO₂), Arbeitnehmerbelange (Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz), Bekämpfung von Korruption und Bestechung sowie IT-Sicherheit bestimmt.

Umweltbelange - Energieverbrauch und Treibhausgasemissionen (CO₂)

Der Energieverbrauch ist eine wichtige Größe im Ressourcenmanagement und wirkt sich direkt auf die anfallenden Kosten und damit auf das Geschäftsergebnis aus.

Bedeutsamer nichtfinanzieller Leistungsindikator relevanter KPI:

- Energieverbrauch in Megawattstunden*

Der Energieverbrauch wird regelmäßig überprüft. Die folgende Tabelle zeigt den aktuellen Stand der Zielerreichung:

Tabelle 1: aktueller Stand der Zielerreichung

Ziel	Reduzierung des Energieverbrauchs
Status 2021	435.999 MWh (davon 12.376 MWh erneuerbare Energie)
Status 2022	412.587 MWh (davon 13.358 MWh erneuerbare Energie)
Erläuterung	Aufgrund der zunehmenden Bedeutung des CO ₂ -Fußabdruckes gilt das Ziel, erneuerbare Energien weiter auszubauen und den Energieverbrauch weiter zu reduzieren. Der Energieverbrauch ist im Geschäftsjahr 2022 niedriger. Gleichzeitig konnte der Anteil der Windenergie aufgrund günstiger Windverhältnisse erhöht werden. Weiterhin ist der Containerumschlag aufgrund des weltwirtschaftlichen Geschehens leicht zurückgegangen, und in Folge ist zusätzlich der Energieverbrauch gesunken.

* Bei der Berechnung der Kennzahl MWh werden die Verbräuche der Hauptgesellschaften (die deutschen EUROGATE-Terminalbetriebe in Bremerhaven, Hamburg und Wilhelmshaven und die an den jeweiligen Standorten ansässigen Servicegesellschaften sowie die EUROGATE Holding) berücksichtigt.

Der Ausstoß von Treibhausgasemissionen (CO₂) wird bei EUROGATE über den Energieinput gesteuert. Ein Managementansatz existiert nicht.

Bedeutsamer nichtfinanzieller Leistungsindikator relevanter KPI:

- Entwicklung CO₂-Ausstoß in Tonnen**

Der CO₂-Ausstoß wird regelmäßig überprüft. Tabelle 2 zeigt den aktuellen Stand der Zielerreichung.

Tabelle 2: aktueller Stand der Zielerreichung

Ziel	Reduzierung der CO ₂ -Emissionen
Status 2021	104.415 t CO ₂
Status 2022	101.752 t CO ₂
Erläuterung	Aufgrund der zunehmenden Bedeutung des CO ₂ -Fußabdruckes gilt das Ziel, diesen weiter zu reduzieren. Im Geschäftsjahr 2022 ist der Containerumschlag aufgrund des weltwirtschaftlichen Geschehens leicht zurückgegangen und infolgedessen ist der Energieverbrauch und somit auch die CO ₂ -Emissionen leicht gesunken. Gleichzeitig konnte aufgrund stärkerer Windenergiegewinnung der Anteil an erneuerbaren Energien erhöht werden.
** Bei der Berechnung der Kennzahl t CO ₂ werden die Verbräuche der Hauptgesellschaften (die deutschen EUROGATE-Terminalbetriebe in Bremerhaven, Hamburg und Wilhelmshaven und die an den jeweiligen Standorten ansässigen Servicegesellschaften sowie die EUROGATE Holding) berücksichtigt.	

Tabelle 3: aktueller Stand der Zielerreichung

Ziel	Die Zahl der Arbeitsunfälle zu minimieren sowie unfallbedingte Todesfälle zu verhindern
Status 2021	Arbeitsunfälle: 344 Unfallbedingte Todesfälle: keine
Status 2022	Arbeitsunfälle: 268 Unfallbedingte Todesfälle: keine
Erläuterung	Das Ziel, die Zahl der Arbeitsunfälle zu verringern und unfallbedingte Todesfälle zu verhindern, wurde erreicht. Der Rückgang der Arbeitsunfälle ist einerseits auf die geringere Anzahl umgeschlagener Container zurückzuführen. Andererseits bewegt sich die geringere Anzahl an Arbeitsunfällen für dieses Geschäftsjahr im Bereich natürlicher statistischer Schwankungen.
*** In Deutschland gelten Unfälle als meldepflichtig, wenn eine Person durch einen Unfall getötet oder so verletzt wird, dass sie mehr als drei Tage arbeitsunfähig ist. In der EUROGATE-Kennzahl werden neben den Unfällen der eigenen Mitarbeitenden auch die der Leiharbeitnehmenden berücksichtigt. Unfälle von externen Auftragnehmenden werden nicht erfasst.	

Arbeitnehmerbelange - Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Der Schutz aller eigenen und fremden Mitarbeiter vor tätigkeitsbedingten Verletzungen oder Erkrankungen sowie der Erhalt ihrer Gesundheit ist von großer Bedeutung. Der maßgebliche Teil der Leistungserbringung erfolgt mit schwerem Gerät auf den Terminals (im Wesentlichen durch den Einsatz von Straddle-Carriern und Containerbrücken) und unterliegt Witterungseinflüssen. Aufgrund der körperlichen Arbeit und des Einsatzes eines Großteils der Mitarbeiter im Dreischichtsystem ist die Förderung und der Schutz ihrer Gesundheit besonders wichtig.

Das Management des Arbeitsschutzes obliegt gemeinsam mit dem Gesundheitsschutz der Verantwortung der Einzelgesellschaften und ihrer jeweiligen Geschäftsführer.

Bedeutsame nichtfinanzielle Leistungsindikatoren relevante KPIs:

- Anzahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle und Wegeunfälle***
- Anzahl der tödlichen Arbeitsunfälle und Wegeunfälle

Die Anzahl der Unfälle als Indikator der Arbeitssicherheit wird regelmäßig überprüft. Die Tabelle 3 zeigt den aktuellen Stand der Zielerreichung.

Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Der langfristige Erfolg eines Unternehmens setzt regel-treues, faires und verlässliches Handeln voraus. Unter dem Oberbegriff „Compliance“ wird im EUROGATE-Konzern die Einhaltung der gesetzlichen Normen sowie der unternehmensinternen Richtlinien und das Hinwirken auf deren Beachtung durch die EUROGATE-Konzerngesellschaften verstanden. Hierzu zählen die relevanten Richtlinien und Grundsätze zur Vermeidung von Bestechung und korruptem Verhalten.

Die fachliche Zuständigkeit für das Compliance-Management-System liegt bei der Rechtsabteilung der EUROGATE Holding bzw. dem Compliance Officer. Die Verantwortung für die Einhaltung der Anti-Korruptionsrichtlinie tragen die Gruppengeschäftsführung bzw. die Geschäftsführungen der jeweiligen EUROGATE-Konzerngesellschaft.

Bedeutsamer nichtfinanzieller Leistungsindikator relevanter KPI:

- Anzahl der bestätigten Korruptionsfälle

Die Anzahl der Korruptionsfälle dient als Indikator der Bekämpfung von Korruption und Bestechung und wird regelmäßig überprüft.

Die Tabelle 4 zeigt den aktuellen Stand der Zielerreichung.

Tabelle 4: aktueller Stand der Zielerreichung

Ziel	Keine Korruptionsfälle
Status 2021	Keine
Status 2022	Keine
Erläuterung	Das Ziel wurde erreicht. Im Berichtsjahr gab es keinen bestätigten Korruptionsfall.

IT-Sicherheit

Sichere und zuverlässige IT-gestützte Prozesse sind die Voraussetzung, damit ein Containerterminal wirtschaftlich leistungsfähig sein kann. Dies ist nicht nur aus unternehmerischer Sicht erforderlich, sondern auch von volkswirtschaftlicher Bedeutung. Als Knotenpunkte der nationalen und internationalen Transportketten leisten die Containerhäfen ihren Beitrag dazu, dass Wirtschaft und Handel reibungslos funktionieren können. Eine leistungsfähige IT-Sicherheit schützt die Prozesse im Containerterminal und folglich das Gesamthafensystem.

Die seit Jahren wachsende Durchdringung der Geschäftsprozesse mit IT-basierten Lösungen sowie die wachsende Integration der EUROGATE-Systeme mit denen anderer an der Logistikkette Beteiligter erfordern eine sichere IT-Infrastruktur. Cyberbedrohungen nehmen ständig zu und verändern sich anhaltend. Gleichzeitig steigt die Abhängigkeit der EUROGATE-Gruppe von IT-Systemen, insbesondere mit den angestrebten Automatisierungsprojekten. IT-Sicherheit ist somit elementar, um die Geschäftsprozesse der Gesellschaften der EUROGATE-Gruppe zu ermöglichen und zu sichern. Darüber hinaus ist EUROGATE gesetzlich dazu verpflichtet, als Betreiber kritischer Infrastruktur ein Information Security Management nach „Stand der Technik“ umzusetzen.

Gesamtverantwortung dafür liegt bei der Gruppengeschäftsführung bzw. den Geschäftsführungen der jeweiligen EUROGATE-Konzerngesellschaften. Ein IT-Sicherheitsbeauftragter und ein OT-Security-Architekt sind benannt. Ein IT- und ein OT-Security-Board sind ebenfalls implementiert und mit Ressourcen aus EGH IT und Technical Services ausgestattet. Im Rahmen der jährlichen IT-Planung werden Maßnahmen und Budgets identifiziert und beschlossen. Das ISMS umfasst alle deutschen EUROGATE-Standorte mit Ausnahme des von EUROGATE gemeinsam mit APMT betriebenen Gemeinschaftsunternehmens North Sea Terminal Bremerhaven GmbH & Co. (NTB), das separat gesteuert wird. Eine ISMS-Leit- und Richtlinie regelt generell die organisatorischen und technischen Verfahren und Maßnahmen des EUROGATE-ISMS.

Der primäre Fokus des bestehenden Konzepts liegt auf Verfügbarkeit und Integrität der IT-Systeme und -Daten mit dem Ziel, eine resiliente Infrastruktur durch Risikobewertungen zu erhalten und mögliche Schäden sowie Wiederherstellungszeiten zu minimieren. Wesentliches Element des ISMS ist ein Risikomanagement, das Risikominimierung bzw. die Herstellung eines für EUROGATE akzeptablen Restrisikos zum Ziel hat. Das ISMS folgt der ISO

27001 und orientiert sich in der praktischen Umsetzung zusätzlich an der Norm IEC 62443.

Des Weiteren existieren Abstimmungen und Informationsaustausch mit lokalen und europäischen Logistikpartnern (zum Beispiel über EU-ISAC) sowie Behörden und Dienstleistern der EUROGATE. Diese tragen dazu bei, neue Risiken zeitnah zu erkennen und abzustellen. Das EUROGATE-ISMS berücksichtigt sowohl den Information-Technology- als auch den Operational-Technology-Bereich sowie die eingesetzten Cloud-Services und Plattformen.

Das EUROGATE-ISMS definiert und regelt die erforderlichen Organisationen, Vorgehensweisen, Rollen und Verantwortlichkeiten. Es umfasst organisatorische, technische, regulatorische sowie mitarbeiterweiterbildende Maßnahmen. Alle Maßnahmen werden in einem jährlichen Planungsprozess konzipiert und durch die Gruppengeschäftsführung genehmigt. Sie sind in der Regel systemisch aufgebaut. Ad-hoc-Maßnahmen sind aufgrund von unterjährigen Schwachstellenanalysen und Warnmeldungen möglich. Die Ergebnisse werden im jährlichen Bericht des IT-Sicherheitsbeauftragten an das EUROGATE-Risikomanagement und die Gruppengeschäftsführung berichtet. Der Bericht enthält den aktuellen Umsetzungsstatus, einen Rückblick auf das vergangene Jahr und Empfehlungen für das kommende Jahr. Im EUROGATE-Aufsichtsrat wird jährlich der aktuelle Security-Status berichtet. Für den OT-Bereich wird halbjährlich der aktuelle Sicherheitsstatus und die folgenden Maßnahmen berichtet. Eine Tool-gestützte Bewertung des erreichten ISMS-Reifegrades wird ab 2023 implementiert.

Die Ziele und Vorgaben werden aufgrund einer generellen Risikobewertung für EUROGATE und konkreter Risikoanalysen für die jeweiligen Projekte gesteckt. Das EUROGATE-ISMS wurde im Geschäftsjahr 2022 nach den Leitlinien des Bundesamts für Sicherheit der Informationstechnik (BSI) auditiert, da EUROGATE nach dem IT-Sicherheitsgesetz (ITSG) als Betreiber kritischer Infrastruktur (KRITIS) eingestuft ist. Überprüft wurden die Maßnahmen zur Behebung der Findings aus dem Audit von 2020 sowie der aktuell erreichte Reifegrad des ISMS. Die sich aus dem Audit ergebenden Abweichungen und Empfehlungen werden im Rahmen zugeschnittener Maßnahmen im Geschäftsjahr 2023 bearbeitet. Die Umsetzung wird im Jahr 2024 im nächsten KRITIS-Audit überprüft. Zusätzlich fanden im Geschäftsjahr 2022 anlassbezogen externe Audits des ISMS durch externe Auditoren (TIL, Intargia) sowie Pentests ausgewählter IT-Systeme statt. Ein Security-Scoring-System für die Bewertung des Security-Status der öffentlich sichtbaren EUROGATE-Systeme ist seit 2022 im Einsatz. Für die interne Messbarkeit des erreichten Schutzniveaus im OT-Bereich durch nichtfinanzielle Leistungsindikatoren werden Self-Assessments nach IEC62443 durchgeführt. Ab 2023 wird ein ISMS-Tool zur Bewertung des ISMS-Reifegrades eingesetzt.

Bedeutsamste nichtfinanzielle Leistungsindikatoren relevante KPIs:

- System-Störungen/-Unverfügbarkeit aus Security-Incidents
- Datenabfluss/ Manipulation

Für das Geschäftsjahr 2022 gibt es keine Fälle von Datenabflüssen oder nennenswerten System-Störungen.

Glossar

CDP

Das CDP (ehemals Carbon Disclosure Project) ist eine Non-Profit-Organisation, welche eine Plattform zur Veröffentlichung von Umweltdaten von Unternehmen und Kommunen bietet. Auf freiwilliger Basis werden diese zur Ausfüllung von Fragebögen aufgerufen, um daraus beispielsweise Informationen zu CO₂-Emissionen, Klimarisiken etc. zu erheben.

CKD

Bei der CKD-Methode (Completely Knocked Down) werden Fahrzeugteile aus den Einzelbelieferungen der Lieferanten und Hersteller zusammengeführt, zu bestimmten Bausätzen verpackt und anschließend über den Seetransport in die entsprechenden Auslandsmontagewerke geliefert.

CO₂-Äquivalente (CO₂e)

Maß zur Vereinheitlichung der Treibhauswirkung unterschiedlicher Treibhausgase. Die Referenzgröße ist Kohlendioxid CO₂. In der DIN 16258:2013-03 werden berücksichtigt: CO₂, CH₄, N₂O, HFC, PFC und SF₆. Diese sechs Gase werden auch im Anhang A des Kyoto-Protokolls zum Rahmenübereinkommen der Vereinten Nationen über Klimaänderungen aufgeführt. In GEMIS werden berücksichtigt: CO₂, CH₄, N₂O, C₆F₁₄ und C₂F₆.

Corporate Governance

Rechte und Pflichten der verschiedenen Beteiligten im Unternehmen, insbesondere der Aktionäre, des Vorstands und des Aufsichtsrats.

CSR

Corporate Social Responsibility. Gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen als Teil des nachhaltigen Wirtschaftens.

EBT

Earnings Before Taxes (Ergebnis vor Steuern). Ausgangsgröße zur Bestimmung der Ertragskraft unabhängig von nicht beeinflussbaren steuerlichen Effekten. Es ist auch zur Messung der Profitabilität im internationalen Vergleich geeignet.

EBIT

Earnings Before Interest and Taxes (Ergebnis vor Steuern und Finanzergebnis). Das EBIT stellt das operative Ergebnis eines Unternehmens für ein Geschäftsjahr dar.

EBT-Marge

Division des EBT durch den Umsatz. Die EBT-Marge ist ein Indikator für die Effizienz und Profitabilität eines Unternehmens.

Equity-Methode/At Equity

Verfahren zur Berücksichtigung von Beteiligungsgesellschaften, die nicht auf Basis einer Vollkonsolidierung mit allen Aktiva und Passiva in den Gruppenabschluss einbezogen werden. Hierbei wird der Beteiligungsbuchwert um die Entwicklung des anteiligen Eigenkapitals der Beteiligung erhöht beziehungsweise vermindert. Diese Veränderung geht in die Gewinn- und Verlustrechnung der Muttergesellschaft ein.

FuE-Projekte

Forschungs- und Entwicklungsprojekte sind Unternehmen, die als wesentliches Ergebnis neue Erkenntnisse oder Innovationen liefern, wobei sie sich durch einen ausgeprägten Grad an Innovation, Interdisziplinarität und Projektrisiko auszeichnen. Die Projektziele gehen bewusst über den aktuellen Stand der Forschung in Wissenschaft und Technik hinaus. Die Finanzierung erfolgt durch die öffentliche Hand in Form von Zuwendungen.

Global Compact der Vereinten Nationen

Weltweiter, zwischen Unternehmen und den Vereinten Nationen geschlossener Pakt, der das Ziel hat, die Globalisierung sozialer und ökologischer zu gestalten. Die Mitglieder verpflichten sich, in allen Ländern, in denen sie aktiv sind, zehn Prinzipien aus den Bereichen Arbeitnehmer- und Menschenrechte, Umweltschutz sowie Korruptionsprävention einzuhalten.

Globales Emissions-Modell integrierter Systeme (GEMIS)

Lebensweg- und Stoffstromanalyse-Modell mit integrierter Datenbank für Energie-, Stoff- und Verkehrssysteme. Es wird vom Internationalen Institut für Nachhaltigkeitsanalysen und -strategien (IINAS) kostenlos zum Download angeboten und in über 30 Ländern zur Umwelt- und Kostenanalyse verwendet.

Global Reporting Initiative (GRI)

International tätige Organisation, die unter Einbeziehung unterschiedlicher Stakeholder (unter anderem Firmen, Menschenrechts- und Umweltorganisationen) Richtlinien zum Erstellen von Nachhaltigkeitsberichten entwickelt. Die GRI-Richtlinien beziehungsweise -Standards sind das weltweit am häufigsten genutzte Rahmenwerk bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Greenhouse-Gas-Protocol

Weltweit am weitesten verbreiteter Standard zur einheitlichen Bilanzierung von Treibhausgasemissionen und zum dazugehörigen Berichtswesen.

Joint Venture

Rechtlich und organisatorisch selbstständiges Unternehmen, das von mindestens zwei unabhängigen Partnern gemeinsam gegründet oder erworben wird.

Lean Management

Ansatz zur Prozessoptimierung, bei dem Verschwendung minimiert und Prozesse harmonisiert werden sollen.

Minimum Viable Products

Ein Minimum Viable Product (Minimal funktionsfähiges Produkt) ist die erste minimal funktionsfähige Version eines Produktes, die dazu dient, dieses ein erstes Mal zu testen und schnell aus Kundenfeedback zu lernen und Fehlermeldungen zu beheben.

Robots and Cobots

Cobots arbeiten im Team mit menschlichen Mitarbeitern zusammen, um diese zu unterstützen. Cobots werden typischerweise in Anwendungen eingesetzt, wo zwingend menschliche Kraft eingesetzt werden muss.

Robots hingegen sind so programmiert, dass sie Aufgaben mit wenig oder gar keiner menschlichen Hilfe ausführen können.

RoCE

Betriebswirtschaftliche Kennzahl, die misst, wie effizient Unternehmen das eingesetzte Kapital nutzen. Durch eine Division von EBIT durch das im Unternehmen eingesetzte Kapital kann der RoCE berechnet werden.

Science Based Targets initiative (SBTi)

Zusammenschluss von führenden Umwelt- und Klimaschutzorganisationen, welche einen Rahmen definieren, dem zufolge Unternehmen die eigenen Treibhausgasemissionen auf einer wissenschaftlichen Grundlage reduzieren können. Eine Zielsetzung nach den Anforderungen der SBTi ist im Einklang mit den Forderungen des Pariser Klimaabkommens die Minderung der globalen Erwärmung auf deutlich unter 2 °C.

Six Sigma

Managementsystem zur Prozessverbesserung, statistisches Qualitätsziel und zugleich eine Methode des Qualitätsmanagements. Ihr Kernelement ist die Beschreibung, Messung, Analyse, Verbesserung und Überwachung von Geschäftsvorgängen mit statistischen Mitteln.

Sustainable Development Goals (SDGs)

Die Vereinten Nationen verabschiedeten im Jahr 2015 insgesamt 17 Ziele für eine nachhaltige Entwicklung (SDGs), welche es bis 2030 umzusetzen gilt. Die SDGs prägen die Nachhaltigkeitsdebatte auf nationaler und internationaler Ebene und bieten als globales Zielsystem eine gemeinsame Sprache sowie einen Kompass für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts.

Vollkonsolidierung

Verfahren zur Berücksichtigung von Tochtergesellschaften, die mit allen Aktiva und Passiva in den Konzernabschluss einbezogen werden.

CSR-Index

Die BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT-Aktiengesellschaft von 1877-, Bremen, und die BLG LOGISTICS GROUP AG & Co. KG, Bremen, erstellen als gemeinsames Mutterunternehmen einen freiwilligen Gruppenabschluss und integrieren bereits seit einigen Jahren einen nichtfinanziellen Gruppenbericht (NFB) mit den nach CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz geforderten Informationen in ihre Nachhaltigkeitsberichterstattung. Der Nachhaltigkeitsbericht 2022 wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards erstellt.

Nebensiehende Tabelle gibt einen Überblick über den Inhalt der nichtfinanziellen Berichterstattung und die Zuordnung der nach dem Wesentlichkeitsgrundsatz ermittelten zu berichtenden Aspekte (gemäß § 315c HGB).

Der nichtfinanzielle Gruppenbericht behandelt die nach CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz als wesentlich identifizierten Inhalte für die vollkonsolidierten BLG-Gesellschaften. Der Geschäftsbereich CONTAINER wird verantwortet durch das Joint Venture EUROGATE, bei dem die CSR-relevanten Themen getrennt von BLG LOGISTICS gesteuert werden. Inhalte zum nichtfinanziellen Bericht für das at Equity eingebundene Unternehmen EUROGATE werden daher separat auf den ►Seiten 66 bis 69 dargestellt.

Bestandteile des NFB	Relevante Inhalte	Seitenzahl im Nachhaltigkeitsbericht
Geschäftsmodell	Kurze Beschreibung des Geschäftsmodells von BLG LOGISTICS	7 bis 9
Nachhaltigkeitsmanagement	Verantwortlichkeiten (Steuerung und Zuständigkeiten)	12 bis 13
	Governance (Führungsstruktur inkl. Kompetenzen, Vergütungsmodell und Beschwerdemechanismus)	20
Wesentlichkeitsanalyse	Auswahl der relevanten Berichtsinhalte	18 bis 19
Risikomanagement	Darstellung der hinsichtlich CSR relevanten wesentlichen Risiken	22 bis 23
	Klimaschutz	28 bis 32
Umweltbelange	Energiemanagement	33 bis 36
	Faire Arbeitsbedingungen und Menschenrechte	42 bis 45
Arbeitnehmerbelange	Aus- und Weiterbildung	46 bis 48
	Arbeitsicherheit und Gesundheitsmanagement	49 bis 51
	Faire Arbeitsbedingungen und Menschenrechte	42 bis 45
Achtung der Menschenrechte	Compliance	58 bis 60
	Sicherstellung entlang der Lieferkette	24 bis 25
Bekämpfung von Korruption und Bestechung	Compliance	58 bis 60
Sozialbelange	Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurde kein im Sinne des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes wesentlicher Sachverhalt identifiziert. Sozialbelange sind demnach nicht Inhalt des NFB.	

Kontakt

Nachhaltigkeit

Yvonne Bonventre
Telefon: +49 421 398 2817
E-Mail: green-logistics@blg.de

Online erleben!

Die Online-Version hält für Sie noch viele zusätzliche Informationen, Filme und einen Kennzahlenrechner bereit. Dort finden Sie den Finanzbericht, Nachhaltigkeitsbericht und das Online-Magazin.



→ reporting.blg-logistics.com

Impressum

Herausgeber

BLG LOGISTICS GROUP AG & Co. KG
Präsident-Kennedy-Platz 1
28203 Bremen, Deutschland
www.blg-logistics.com

Redaktion

Yvonne Bonventre (v. i. S. d. P.)
Julian Fischer
Sebastian Pofahl
Lea Thies
Ole Kindt

Personal- und Finanzdaten

BLG LOGISTICS GROUP AG & Co. KG
Personal- und Sozialbericht 2022
Finanzbericht 2022

Texte

Daniela Ebeling
Josephine von Roehl
segmenta communications GmbH, Hamburg

Bildnachweis

Sandra Beckefeld: Titel, 26, 40, 56
Tristan Vankann: Seite 3
Oliver Lang: Seite 5
BLG LOGISTICS: Seiten 54, 55
Klimahaus Bremerhaven: Seite 55

Design

3st kommunikation GmbH, Mainz

Produktion Druckausgabe

Zertani Die Druck GmbH, Bremen

Copyright: Die im Bericht enthaltenen Beiträge und Bilder sind urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte werden vorbehalten.

