

An abstract digital illustration on a dark blue background. It features various data visualization elements: a network of white and yellow nodes connected by thin lines in the upper left; a vertical dashed white line with red squares on the right; a light blue curved shape at the bottom right containing a grid of small white numbers; and several stylized human figures in business attire. One figure in a black suit stands on the right, looking at a device. Two other figures, one in an orange jacket and one in a grey coat, are on the left. The overall aesthetic is modern and tech-oriented.

VERANTWORTLICH HANDELN

Nachhaltigkeitsbericht 2018

BLG  LOGISTICS

»DIE ZUKUNFT
SOLL MAN NICHT
VORAUSSEHEN
WOLLEN, SONDERN
MÖGLICH MACHEN.«

ANTOINE DE SAINT-EXUPÉRY / *Französischer Schriftsteller und Pilot (*1900 in Lyon; †1944 bei Marseille) /*



Ökologisch. Sozial. Ökonomisch.
Nachhaltig mit BLG LOGISTICS

EDITORIAL

Liebe Leserin, lieber Leser,

die Zukunft - wir wollen und können sie nicht voraussehen. Und doch ist die Entwicklung von möglichen Szenarien der einzige Weg, um sich ihr anzunähern. Als neuer Leiter der Zentralbereichsabteilung Nachhaltigkeit und Digitalisierung möchte ich möglichst viele zukunftsweisende Projekte auf den Weg bringen, die uns als Pflastersteine den Weg in eine neue digitale Zeit ebnen können. Dabei müssen Innovationen und neue Technologien stets im Einklang mit Umwelt, Gesellschaft und unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stehen.

Der vorliegende Bericht zeigt Ihnen, wie wir mit unserer ökologischen, ökonomischen und sozialen Verantwortung umgehen, und bietet umfassende Informationen zu den wesentlichen nichtfinanziellen Aspekten unserer Geschäftstätigkeit. Im Interview erklären BLG-Mitarbeiter Patrick Finke und Laura Weingarten, wie die Zukunft innerhalb unseres Unternehmens gestaltet wird. Außerdem sprechen wir mit Sven Hermann, der sich als kreativer Gestalter, Gründer und Professor mit der Frage befasst, wie wir künftig arbeiten werden.

Die Zukunft möglich machen, das bedeutet in Zeiten der globalen Erwärmung vor allem auch, sich zu seiner ökologischen Verantwortung zu bekennen. BLG LOGISTICS hat sich dafür vor sechs Jahren ein ehrgeiziges Ziel gesetzt und ist diesem im Geschäftsjahr 2018 mehr als nur ein Stück nähergekommen. Aber lesen Sie selbst ...

JAKUB PIOTROWSKI

Leiter Nachhaltigkeit und Digitalisierung



INHALT

- 1 EDITORIAL**
- 2 INHALT**
- 4 VORWORT DES VORSTANDSVORSITZENDEN**
- 6 PROFIL**
- 8 NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT**
- 11 WESENTLICHKEITSANALYSE**
- 14 RISIKOMANAGEMENT**
- 15 NACHHALTIGE LIEFERKETTE**



16 ÖKOLOGISCH



26 SOZIAL



42 ÖKONOMISCH

52 EUROGATE

INHALTE ZUM NICHTFINANZIELLEN BERICHT

56 GLOSSAR

57 CSR-INDEX

58 BERICHTERSTATTUNG 2018

59 KONTAKT UND IMPRESSUM



16 ÖKOLOGISCH

18 ENERGIE UND EMISSIONEN

24 IM INTERVIEW: PATRICK FINKE



26 SOZIAL

28 FAIRE ARBEITSBEDINGUNGEN

30 AUS- UND WEITERBILDUNG

32 ARBEITGEBERATTRAKTIVITÄT

34 ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSMANAGEMENT

36 VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT

38 IM INTERVIEW: PROF. DR. SVEN HERMANN

40 GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT



42 ÖKONOMISCH

44 COMPLIANCE

46 IM INTERVIEW: LAURA WEINGARTEN

48 VOLKSWIRTSCHAFTLICHE WERTSCHÖPFUNG

50 KUNDENZUFRIEDENHEIT

VORWORT DES VORSTANDSVORSITZENDEN



»Wir schaffen die Basis für das, was uns heute ausmacht und was wir den nachfolgenden Generationen vermitteln wollen: die Lust auf innovative und nachhaltige Logistik.«

FRANK DREEKE / Vorstandsvorsitzender /

Sehr geehrte Damen und Herren,

verantwortlich handeln – das ist nicht erst seit diesem Jahr die Leitlinie der Nachhaltigkeitsbestrebungen von BLG LOGISTICS. Unsere Verantwortung gegenüber der Umwelt haben wir vor sechs Jahren in einem Ziel konkretisiert: Wir wollen eine CO₂-Reduktion um 20 Prozent bis 2020 erreichen, ausgehend vom Bezugsjahr 2011. Heute können wir feststellen, dass wir diesen Wert nicht nur zwei Jahre früher erreicht, sondern übertroffen haben: Wir haben unseren CO₂-Ausstoß um 21,5 Prozent seit 2011 verringert. Dazu beigetragen haben verschiedene Maßnahmen zur Reduktion von Treibhausgasemissionen, unsere vielen energieeffizienten und zertifizierten Neubauten in den vergangenen Jahren sowie die positive Entwicklung unseres Umsatzes. Wir bleiben ambitioniert und wollen die nachhaltige Entwicklung unseres Unternehmens weiter vorantreiben. So haben wir in diesem Jahr begonnen, die Flächenbeleuchtung unseres Bremerhavener Autoterminals auf LED umzurüsten – und sind damit Teil eines der größten europäischen Umrüstungsprojekte von Außenflächen. Wir arbeiten derzeit an einer neuen Klimaschutzstrategie mit neuen ehrgeizigen Vorsätzen für die kommenden Jahre.

Unser Ziel ist es, BLG LOGISTICS für die Zukunft sicher aufzustellen und den erfolgreichen ökonomischen Fortbestand in einem sich verändernden Umfeld sicherzustellen. Dabei konzentriert sich ein Teil unserer Ambitionen darauf, die bestehenden Kundenbeziehungen auszuweiten und neue Kunden zu gewinnen. Um noch zielgerichteter in die Zukunft steuern zu können, haben wir unsere Innovationsaktivitäten zentral in einer Abteilung gebündelt. Zusätzlich zu unseren zahlreichen Innovations- und Digitalisierungsprojekten setzten wir auf langfristiges Engagement im Rahmen von Forschungs- und Entwicklungsprojekten. 2018 waren wir an sieben solcher Projekte beteiligt und bauen unsere Aktivitäten in diesem Bereich auch im laufenden Geschäftsjahr weiter aus.

Trotz aller Digitalisierungsbestrebungen bleibt der Mensch die wichtigste Ressource in unseren logistischen Abwicklungen. Wir sehen es als unsere Verantwortung, sichere Arbeitsplätze zu bieten, in einer Umgebung, die von Wertschätzung und Fairness geprägt ist. Zudem möchten wir BLG LOGISTICS als attraktives Unternehmen für die künftige Arbeitnehmergeneration positionieren. Da sich in unserer komplexen Welt die Anforderungen an Wissen und Kompetenzen ständig verändern, rücken solche Fähigkeiten in den Fokus, die es uns erlauben, auf Veränderungen zu reagieren. Wir entwickeln und schulen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf eben diese Fähigkeiten, stärken Führungskompetenz in unseren Schulungen, binden sie aktiv in Innovationsprojekte mit ein und eröffnen ihnen Zugang zu neuen Arbeitsmethoden. Damit schaffen wir die Basis für das, was uns heute ausmacht und was wir den nachfolgenden Generationen vermitteln wollen: die Lust auf innovative und nachhaltige Logistik.



Frank Dreeke
Vorstandsvorsitzender

PROFIL

Die BLG LOGISTICS GROUP AG & Co. KG (BLG KG) mit Hauptsitz in Bremen ist ein Seehafen- und Logistikdienstleister mit einem internationalen Netzwerk. Wir bieten Logistikdienstleistungen in der Automobil-, Kontrakt- und Containerlogistik entlang der gesamten Supply Chain an. ▶Siehe Klappseite rechts. Zu unseren Kunden zählen die führenden deutschen Automobilhersteller ebenso wie Unternehmen aus Handel und Industrie. BLG LOGISTICS ist ein Unternehmen mit starker Präsenz in Deutschland und internationalen Aktivitäten in Europa, Amerika, Afrika und Asien. www.blg-logistics.com

Geführt wird unser Unternehmen von einer privatwirtschaftlich organisierten Managementgesellschaft, der BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT -Aktiengesellschaft von 1877- (BLG AG), mit der Stadtgemeinde Bremen als Hauptaktionärin. Der Vorstand der börsennotierten Aktiengesellschaft führt die Geschäfte der BLG KG in eigener Verantwortung. Der paritätisch von Vertretern der Arbeitnehmer und Aktionäre besetzte 16-köpfige Aufsichtsrat überwacht und berät den Vorstand bei seiner Arbeit. Bei den Aufsichtsratswahlen am 24. Mai 2018 wurde Dr. Klaus Meier, geschäftsführender Gesellschafter der wpd windmanager GmbH & Co. KG, zum neuen Vorsitzenden des Aufsichtsrats gewählt.

Die Umsatzerlöse der Unternehmensgruppe für das Geschäftsjahr 2018 belaufen sich auf 1,14 EUR Mrd. Detaillierte finanzielle Kennzahlen weisen wir in unserem ▶Finanzbericht 2018 aus. Eine Übersicht signifikanter Kennzahlen zur Nachhaltigkeit finden Sie umseitig.

Eigentümerstruktur

Zum 31. Dezember 2018 war die Freie Hansestadt Bremen (Stadtgemeinde) mit 63 Prozent am gezeichneten Kapital des Unternehmens beteiligt. Hiervon entfielen 12,6 Prozent auf die Bremer Verkehrs- und Beteiligungsgesellschaft mbH (BVGB), eine Beteiligung der Stadtgemeinde. Mit Wirkung zum 31. Januar 2019 sind diese Anteile an die Panta Re AG,

Bremen, veräußert worden, sodass der Anteil der Stadtgemeinde nunmehr 50,4 Prozent beträgt. Die rechtliche Gruppenstruktur weisen wir im ▶Finanzbericht 2018 Seite 46 aus.

Weltweites Netzwerk für Automobillogistik

Unsere logistischen Dienstleistungen im Geschäftsbereich AUTOMOBILE drehen sich rund um fertige Fahrzeuge und reichen vom Werk der Hersteller bis zu den Werkstätten der Händler. Wir schlagen Fahrzeuge um, lagern sie und kümmern uns um die technische Bearbeitung sowie ihre Distribution per Lkw, Bahn und Binnenschiff. Die Stützpunkte unserer Lkw-Flotte erstrecken sich dabei von Paderborn bis Moskau. BLG AutoRail ist ein Spezialanbieter für Fahrzeugtransport auf der Schiene und verfügt mit 1.500 eigenen Waggons über das modernste und universell einsetzbare Equipment in Europa. Neben Seehafenterminals in Bremen, Bremerhaven, Cuxhaven und Hamburg sowie in Gioia Tauro, Danzig und Bronka betreiben wir Inlandterminals am Rhein



und an der Donau. In unserem weltweiten AUTOMOBILE-Netzwerk haben wir 2018 insgesamt 6,5 Millionen Fahrzeuge umgeschlagen, transportiert und technisch bearbeitet. Damit zählen wir zu den führenden Automobillogistikern in Europa.

Im Geschäftsjahr 2018 ist die BLG-Gruppe eine strategische Partnerschaft in Polen eingegangen. Dazu haben wir die Hälfte der Anteile an der Autoterminal Slask Logistic Sp. z o.o. in Dabrowa Gornicza an den polnischen Fahrzeuglogistiker STS Logistic veräußert.

Kommissionieren, lagern und liefern

Im Geschäftsbereich CONTRACT arbeiten wir in langfristigen Geschäftsbeziehungen mit unseren Kunden. Dabei übernehmen wir klassische Logistikdienstleistungen wie Transport, Lagerhaltung und Kommissionierung als auch Value Added Services wie Montagedienstleistungen. Immer häufiger unterstützen wir auch mit digitalen Lösungen. In eigenen Logistikzentren sowie denen unserer Kunden organisieren wir so unterschiedliche Güter wie Autotüren, Sportschuhe, Drucker, Möbel, Kekse oder Badarmaturen. Mit unserem Angebot entlang der gesamten Supply Chain gehören wir zu den führenden deutschen Anbietern von Logistikdienstleistungen.

Im Bereich der Kontraktlogistik eröffnete BLG LOGISTICS im Geschäftsjahr 2018 vier neue Standorte. Im Mai nahmen wir ein zweites Logistikzentrum in Falkensee bei Berlin für unseren Kunden Siemens Power & Gas in Betrieb. Von dort versorgen wir mit unserer Logistik die Produktionsstandorte in und um Berlin. Von unserem Kunden Konica Minolta haben wir am 1. Juni 2018 den Standort Solingen mit gut 60 Beschäftigten im Rahmen eines Betriebsübergangs übernommen. Das Geschäft rund um die Lagerung und technischen Dienstleistungen an Druckern und Kopierern soll bis Ende 2019 sukzessive an unseren Standort Emmerich verlegt werden. Für unseren langjährigen Kunden IKEA betreiben wir seit Oktober ein neues Logistikzentrum im niedersächsischen Elsdorf. Alle Online-Bestellungen der Kunden aus dem norddeutschen Raum werden hier von uns bearbeitet. Zum 1. Oktober 2018 haben wir außerdem das Logistikgeschäft für den Sportartikelhersteller PUMA am Standort Schlüsselfeld übernommen. Im Rahmen eines Betriebsübergangs haben wir rund 97 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übernommen. Zudem konnten alle 45 eingesetzten Leiharbeiternehmer weiterhin beschäftigt werden.

Das Geschäftsfeld Spedition firmiert seit September als BLG International Forwarding GmbH & Co. KG. Unter der neuen Marke kommen die in den vergangenen Monaten akquirierten Unternehmen INFORTRA GmbH INTERNATIONAL FORWARDING & TRANSPORT, LOGFORTRA GmbH Logistic, Forwarding & Transport, Arno Rosenlöcher (GmbH & Co. KG) und Kitzinger und Co. (GmbH & Co. KG) zusammen. Das Speditionsbüro der BLG Cargo Logistics GmbH bleibt als eigenständige Einheit bestehen.

Dienstleistungen rund um die Box

In unserem Geschäftsbereich CONTAINER hat sich das Joint Venture EUROGATE als führender, reedereiunabhängiger Containerterminalbetreiber in Europa etabliert. Die EUROGATE GmbH & Co. KGaA, KG ist eine durch die Equity-Methode einbezogene Gesellschaft, bei der die CSR-relevanten Themen getrennt von der BLG 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 nichtfinanziellen Bericht für EUROGATE werden separat auf den ►Seiten 52 bis 55 dargestellt.

Einen Überblick über die globale Verteilung der vollkonsolidierten Gesellschaften sowie über weitere Länder mit Aktivitäten der Geschäftsbereiche AUTOMOBILE und CONTRACT zeigt die Karte auf ►Seite 6.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen Verantwortung

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übernehmen täglich die Verantwortung für die reibungslose Logistik hochwertiger Produkte. BLG LOGISTICS beschäftigte 2018 in den vollkonsolidierten Gesellschaften zuzüglich des Geschäftsbereichs CONTAINER (50 Prozent) weltweit durchschnittlich 11.079 Mitarbeiter (Berechnung gemäß § 267 Absatz 5 Handelsgesetzbuch). Zum Stichtag 31. Dezember 2018 arbeiteten 9.640 Mitarbeiter an über 70 deutschen Standorten in den Geschäftsbereichen AUTOMOBILE, CONTRACT und den Zentralbereichen und weitere 675 Mitarbeiter an den internationalen Standorten unserer vollkonsolidierten Gesellschaften. Weitere Aussagen zur Personalstatistik und -entwicklung sind ausführlich im Kapitel ►SOZIAL dargestellt.

KENNZAHLEN 2018 ZUR NACHHALTIGKEIT

261

GIGAWATTSTUNDEN
GESAMTENERGIEVERBRAUCH

93.003

TONNEN
CO₂-EMISSIONEN

-21,5 %

RELATIVE TREIBHAUSGASEMISSIONEN
(CO₂-ZIEL 2020: -20 %)

1,14

MILLIARDEN EUR
UMSATZ

98,7 % **TARIFGEBUNDENHEIT**

IM ÜBERBLICK

299

**COMPLIANCE-GESCHULTE
MITARBEITER (FUNKTIONSBEOZUGEN)**

5,2 %

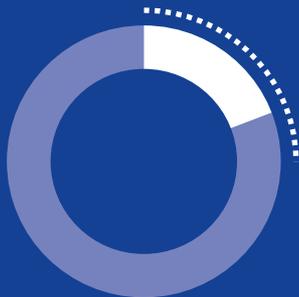
**MITARBEITERUNFÄLLE
WENIGER ALS IM VORJAHR**

9

**ABGESCHLOSSENE
100-TAGE-INNOVATIONSPROJEKTE**

11.079

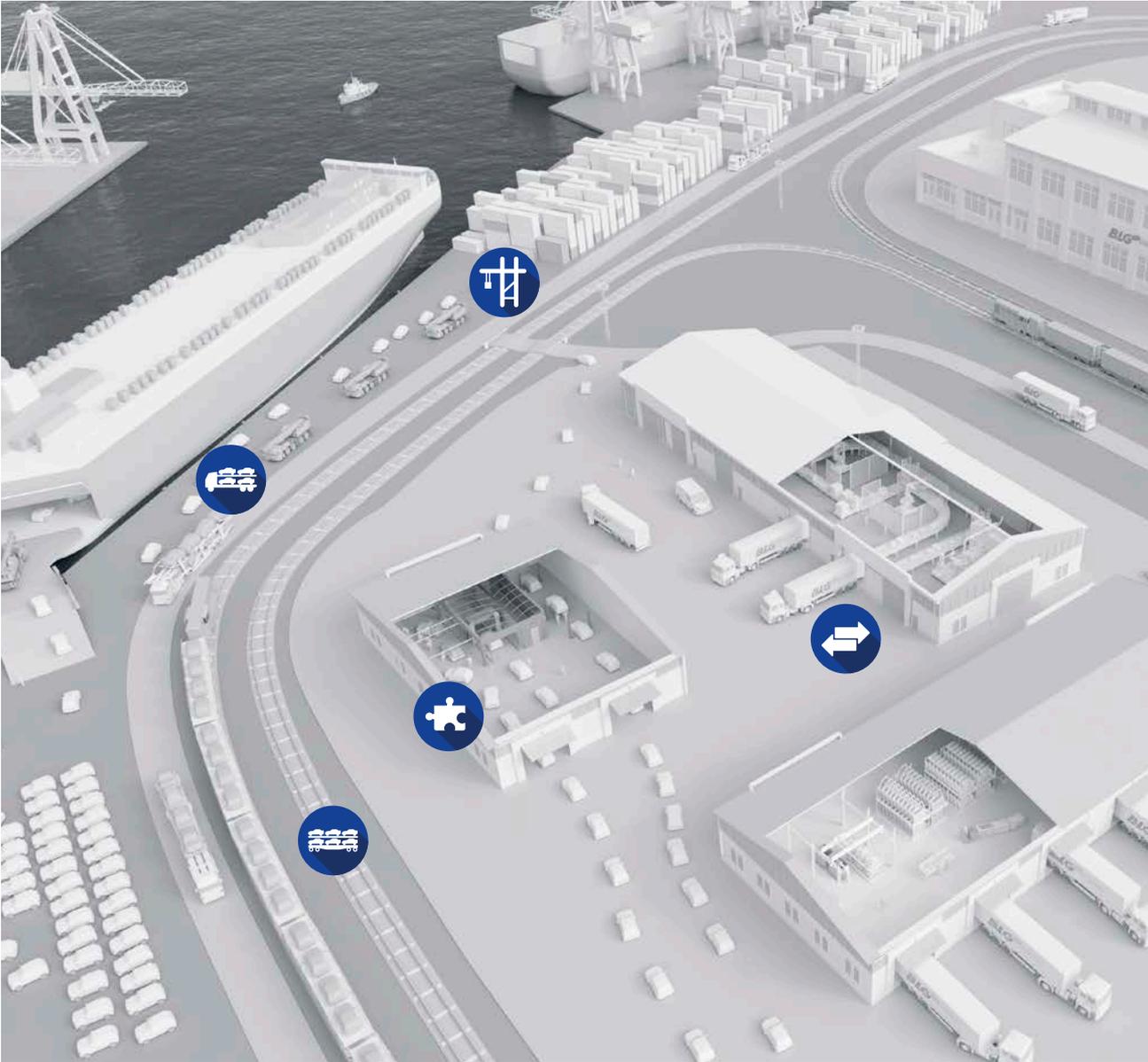
**MITARBEITER WELTWEIT
INKL. GB CONTAINER (50%)**

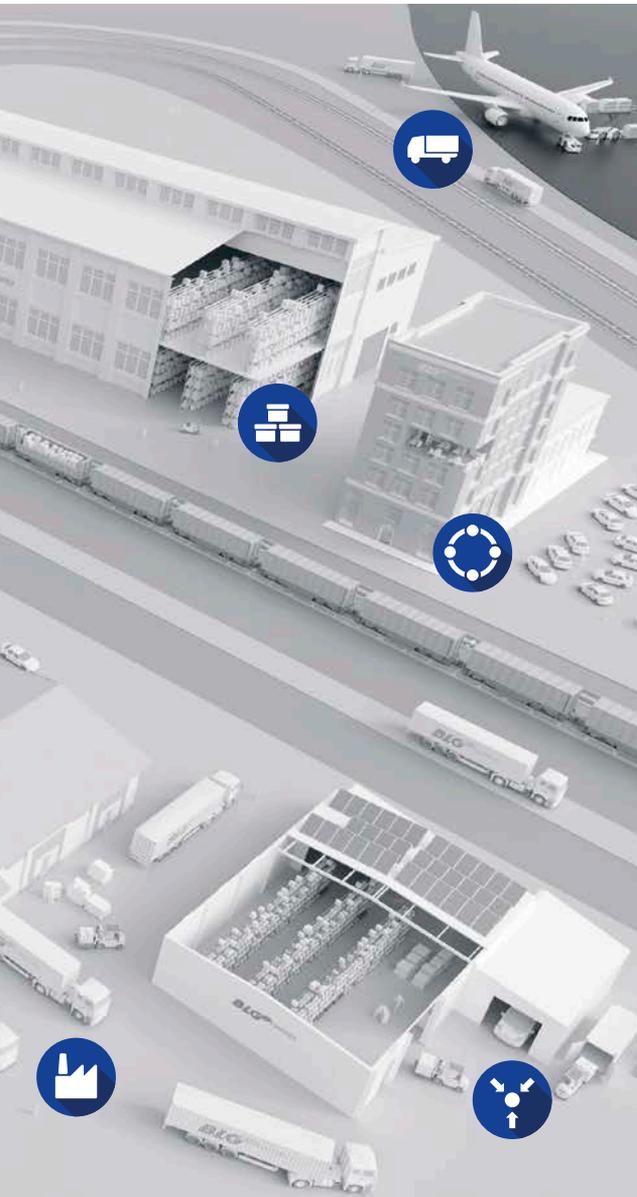


■ ANTEIL FRAUEN IN DER FUNKTIONSEBENE 1 BIS 3 **19,2%**

..... ANTEIL FRAUEN GESAMT **25,2%**

DIENSTLEISTUNGEN AUF EINEN BLICK





BESCHAFFUNGSLOGISTIK

Sicherstellung der Verfügbarkeit von Beständen durch Steuerung und Kontrolle der Beschaffungsprozesse



PRODUKTIONSLOGISTIK

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



DISTRIBUTIONSLOGISTIK

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



RÜCKWÄRTSLOGISTIK

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



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



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

NACHHALTIGKEITS- MANAGEMENT

Nachhaltiges Handeln und Wirtschaften gehören für BLG LOGISTICS seit jeher zur Grundlage der Unternehmensstrategie. Qualitativ hochwertige Dienstleistungen, Innovationsbereitschaft und Verantwortung gegenüber Umwelt und Mitarbeitern sehen wir als wesentliche Voraussetzungen für den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens.

In Zeiten des Klimawandels, des wachsenden Konkurrenzdrucks in einer globalisierten Gesellschaft sowie des Wettbewerbs um die besten und fähigsten Fachkräfte kommt der Nachhaltigkeit eine besondere Bedeutung zu. Ohne ein ganzheitliches Konzept für eine umfassende Nachhaltigkeitsstrategie, die neben ökonomischen auch ökologische und soziale Faktoren mit einbezieht, ist ein erfolgreiches Bestehen auf dem Markt kaum mehr möglich. Unser Ziel ist es daher, wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, soziales Engagement und Verantwortung für die Umwelt miteinander in Einklang zu bringen. Durch einen bewussten Umgang mit Ressourcen lassen sich nicht nur Kosten einsparen. Wir sind darüber hinaus auch überzeugt, dass nachhaltiges Wirtschaften einen Mehrwert schafft, nicht nur für uns und unsere Kunden, sondern auch für die Gesellschaft und die Umwelt.

Verantwortlichkeiten

Im Berichtsjahr haben wir bestehende Aktivitäten aus dem Themenfeld Innovationen und Digitalisierung in unsere 2011 gegründete Abteilung Nachhaltigkeit und neue Technologien integriert. Die neu strukturierte Zentralbereichsabteilung Nachhaltigkeit und Digitalisierung ist weiterhin für die Verbesserung und Umsetzung des Nachhaltigkeitsmanagements verantwortlich. Mit der Zusammenlegung sollen eine engere Verbindung sowie Synergien für die Themenbereiche Nachhaltigkeit und Digitalisierung geschaffen werden. Die Abteilung fasst die Aktivitäten mit Bezug zu Nachhaltigkeitsthemen aus den Geschäftsbereichen AUTOMOBILE und CONTRACT zusammen und erstellt den jährlichen Nachhaltigkeitsbericht. Zu ihren Aufgaben gehört es außerdem, die

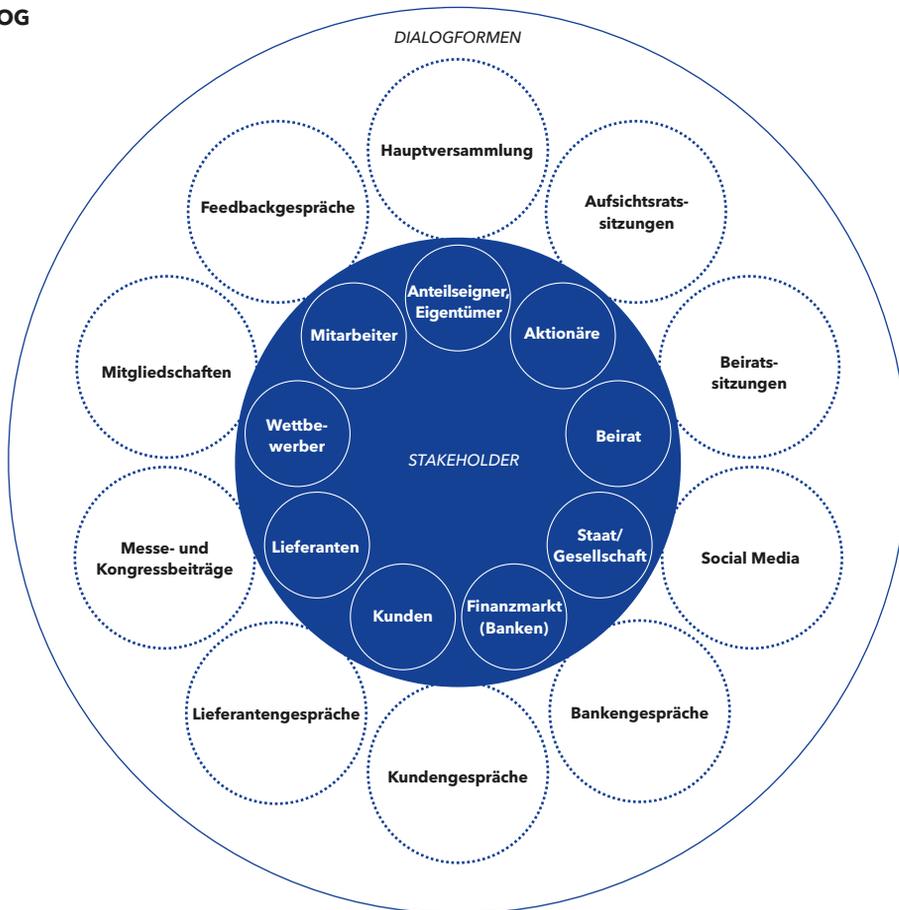
Energie- und CO₂-Bilanz zu berechnen, das bereichsübergreifende Energiemanagement zu begleiten und zu steuern, bei der Umsetzung der vom Vorstand festgelegten Energiepolitik zu unterstützen und vor allem im Bereich der ökologischen Nachhaltigkeit Impulse zu geben. Die Zentralbereichsabteilung berichtet unmittelbar an den Vorstandsvorsitzenden.

Themen der sozialen Nachhaltigkeit, vor allem die Arbeitnehmerbelange, werden vom Zentralbereich Personal gesteuert, der im Vorstand durch unseren Arbeitsdirektor vertreten wird. Uns ist bewusst, dass ein umfassendes nachhaltiges Handeln nur gelingen kann, wenn alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einbezogen werden. Diesen Prozess fördern wir unter anderem durch beispielhaftes Handeln von Führungskräften sowie durch Schulungen und Fortbildungen. Die Führung, Förderung und Entwicklung unserer Beschäftigten basiert auf unseren Führungsgrundsätzen, die wir auf Basis einer 2017 vom Vorstand neu definierten Unternehmensstrategie präzisiert haben. Diese hat das Ziel, BLG LOGISTICS dauerhaft erfolgreich am Markt auszurichten und damit Arbeitsplätze nachhaltig zu sichern.

Zertifizierte Managementsysteme

Mehrere zertifizierte Managementsysteme stützen unsere Nachhaltigkeitsstrategie. So ist BLG LOGISTICS an den meisten deutschen und ausländischen Standorten nach DIN EN ISO 9001 zertifiziert, an den Automotive-Standorten auch nach VDA 6.2. Unsere ökologische Verantwortung spiegelt sich im zertifizierten Umweltmanagementsystem nach DIN EN ISO 14001 wider, welches seit 2004 an allen deutschen Autoterminals und Transportstützpunkten des Geschäftsbereichs AUTOMOBILE sowie an fünf weiteren Standorten aus dem Bereich CONTRACT installiert ist und kontinuierlich weiterentwickelt wird. An insgesamt 25 Standorten wurde ein Energiemanagementsystem gemäß DIN EN ISO 50001 implementiert.

MIT UNSEREN STAKEHOLDERN IM DIALOG



Unsere Leistungen im Bereich Nachhaltigkeit lassen wir auch bewerten. Mit einem CSR-Rating der Stufe Silber haben wir ein zufriedenstellendes Ergebnis erzielt und gehören laut EcoVadis zu den besten 30 Prozent unter den bewerteten Unternehmen und liegen damit über dem Branchendurchschnitt.

Orientierung für unser tägliches Handeln

Unsere Unternehmenswerte engagiert, wertschätzend, leidenschaftlich, verantwortungsbewusst und veränderungsbereit sind die Basis der Unternehmenskultur von BLG LOGISTICS. An ihnen orientieren sich daher selbstverständlich alle Aspekte unseres Nachhaltigkeitsmanagements. Die rechtlichen und ethischen Standards, auf denen unser Handeln basiert, haben wir in mehreren Richtlinien

festgehalten. Die wesentlichen Elemente unserer Corporate Governance-Strukturen zeigen wir mit unserem Corporate Governance-Bericht auf, der zugleich die Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 289a Handelsgesetzbuch darstellt. Im Zentrum stehen darin die Erklärungen von Vorstand und Aufsichtsrat, wesentliche über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehende Praktiken der Unternehmensführung und eine Erläuterung der Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat sowie deren Zusammensetzung. ▶ Siehe Finanzbericht 2018, ab Seite 12.

Zur Einhaltung von gesetzlichen Regeln und ethischen Grundsätzen dient auch unser umfangreiches Compliance-System. Der Verhaltenskodex der BLG-Gruppe definiert unsere Standards und Erwartungen an den täglichen

Umgang zwischen Mitarbeitern, Führungskräften und Kunden. Wir legen besonderen Wert auf die Einhaltung von fairen und transparenten Ausschreibungs- und Arbeitsbedingungen. Auch das Thema Datenschutz spielt für uns eine wichtige Rolle und wird von einem Datenschutzbeauftragten kontinuierlich weiterverfolgt.

Einbeziehung unserer Stakeholder

Wir legen großen Wert darauf, die Interessen aller Stakeholder in unseren Zielsetzungen ausgewogen und angemessen zu berücksichtigen. Stakeholder sind für uns alle Personen oder Gruppen, die innerhalb und außerhalb von BLG LOGISTICS jetzt oder in Zukunft von unseren Geschäftsaktivitäten direkt oder indirekt betroffen sind und deshalb Interesse an der Entwicklung unseres Unternehmens haben.

Mit einem Großteil von ihnen stehen wir in einem kontinuierlichen Austausch. Die Belange unserer Kunden sind für uns besonders entscheidend. Gerade in den Niederlassungen, in denen wir dem Kunden unmittelbar zuarbeiten oder sogar auf dem Werksgelände des Kunden tätig sind, ist die Kommunikation sehr eng. Im Laufe der letzten Jahre haben wir mehrfach ein externes Institut beauftragt, im Dialog mit unseren wichtigsten Kunden eine Standortbestimmung durchzuführen und Verbesserungspotenziale aufzuzeigen. Die 2018 gezielte Erhebung für den Geschäftsbereich AUTOMOBILE durchgeführte Erhebung fand unter besonderer Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten statt. So bleiben wir über das, was unsere Kunden bewegt, auf dem Laufenden und haben zudem die Möglichkeit, mithilfe ihrer Rückmeldungen auch unser Nachhaltigkeitsmanagement stetig zu verbessern.

Eine der wichtigsten Stakeholdergruppen sind unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der Austausch mit ihnen spielt für uns darum eine besondere Rolle. Wir tragen den Rechnung, indem wir regelmäßig Mitarbeiterumfragen durchführen und 2018 erneut unsere Feedbackkultur intensiviert haben.

Über Mitgliedschaften in Verbänden, Vereinen und Initiativen (siehe Kasten), Messe- und Kongressbeiträge, Gespräche mit Banken, Social Media, öffentliche Veranstaltungen, die jährliche Hauptversammlung sowie Aufsichtsrats- und Beiratssitzungen nutzen wir weitere Möglichkeiten zum

Dialog. Im Aufsichtsrat sind mit Vertretern aus Wirtschaft, Banken, Belegschaft, Gewerkschaft und öffentlicher Hand nahezu alle für uns wesentlichen Stakeholdergruppen vertreten. Der Beirat besteht aus Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Schwerpunkt nachhaltige Logistik, Prozessinnovation in der Logistik und Nachwuchsbildung sowie Vertretern der Wirtschaft, von Fachverbänden und Medien. Einen Überblick über unsere wichtigsten Stakeholdergruppen und die etablierten Dialogformen zeigt die Grafik auf Seite 9.

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)

Unser Vorstandsvorsitzender Frank Dreeke ist seit 2016 Vorsitzender des Zentralverbands der Deutschen Seehafenbetriebe (ZDS). Der ZDS vertritt rund 180 am Seegüterumschlag in den Häfen beteiligte Betriebe in Norddeutschland. Er ist damit eine der wichtigsten Schnittstellen der Hafenvirtschaft zur Politik. Darüber hinaus ist Frank Dreeke Vorstandsmitglied der Bundesvereinigung Logistik (BVL) und Mitglied des Präsidiums des Deutschen Verkehrsforums (DVF). Dieses veröffentlichte 2018 ein Positionspapier zum Klimaschutz im Verkehrssektor, welches Strategien und Handlungsempfehlungen zur Erreichung der Klimaziele der Bundesregierung enthält.

WESENTLICHKEITSANALYSE

Der Nachhaltigkeitsbericht der BLG LOGISTICS ist fester Bestandteil unserer jährlichen Geschäftsberichterstattung. Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI Standards: Option Kern erstellt. Der dazugehörige GRI Content-Index ist im Internet veröffentlicht.

www.blg-logistics.com/nachhaltigkeit

Die Corporate Social Responsibility (CSR)-Richtlinie der EU (Richtlinie 2014/95/EU) wurde im April 2017 in nationales Recht umgesetzt. Mit dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (RUG) soll eine höhere Transparenz über ökologische und soziale Aspekte von Unternehmen erreicht werden. BLG LOGISTICS ist seitdem gesetzlich verpflichtet, eine nichtfinanzielle Erklärung im Rahmen der Gruppenberichterstattung zu veröffentlichen. Dieser Verpflichtung kommen wir nach, indem wir einen gesonderten nichtfinanziellen Gruppen-Bericht (NFB) verfassen und diesen in unseren Nachhaltigkeitsbericht integrieren. Auf ▶Seite 57 haben wir einen CSR-Index erstellt, der die für den NFB relevanten Themen den jeweiligen Kapiteln des vorliegenden Berichtes zuordnet.

Abgrenzung der Berichterstattung

Die Nachhaltigkeitsberichterstattung umfasst die vollkonsolidierten Gesellschaften der BLG LOGISTICS GROUP. Diese sind ausschließlich den Geschäftsbereichen AUTOMOBILE und CONTRACT zuzuordnen. Bei der nachfolgend beschriebenen Ermittlung relevanter Themen für den Nachhaltigkeitsbericht und der weiteren Priorisierung von Berichtsinhalten für die nichtfinanzielle Erklärung beziehen wir uns daher vor allem auf die Geschäftsbereiche AUTOMOBILE und CONTRACT sowie die Zentralbereiche.

Der Geschäftsbereich CONTAINER wird durch das Joint Venture EUROGATE vertreten, dem führenden, reederei-unabhängigen Containerterminalbetreiber in Europa. Die für die nichtfinanzielle Erklärung relevanten Bereiche wie Energie, Umwelt, Personal und Compliance werden von EUROGATE eigenständig gesteuert. Um eine transparente

Darstellung zu gewährleisten, werden die für den Geschäftsbereich CONTAINER relevanten Themen des NFB auf den ▶Seiten 52 bis 55 separat dargestellt. Zudem veröffentlicht EUROGATE einen eigenen Nachhaltigkeitsbericht.

www.eurogate.eu/nachhaltigkeit

Ermittlung der berichtsrelevanten Themen

Der Nachhaltigkeitsbericht 2018 schließt in seiner Struktur und Themenauswahl an den Bericht des Vorjahres an. 2017 haben wir in einem ausführlichen Prozess identifiziert, welche Themen und Handlungsfelder für den Nachhaltigkeitsbericht von BLG LOGISTICS als berichtsrelevant erachtet werden. Dabei wurden sowohl GRI Themen als auch wesentliche Handlungsfelder des BLG-Nachhaltigkeitsmanagements für die Vorauswahl der zu berichtenden Inhalte ausgewählt. Erweitert wurden diese um Themen und Aspekte, die wir aus Berichten der wichtigsten Branchenvertreter sowie den Standards des Sustainability Accounting Standards Boards (SASB) für die Logistik entnommen haben. Darüber hinaus haben wir die Erkenntnisse mit den Ergebnissen aus unserem Stakeholder-Dialog abgeglichen. Zum Abschluss der Vorabbewertung hat das BLG-Nachhaltigkeitsteam die Themen ausgewählt, die sowohl eine Geschäftsrelevanz für BLG LOGISTICS als auch Auswirkungen auf die Gesellschaft haben. Dabei standen die vom CSR-Gesetz vorgegebenen Aspekte Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelange sowie Menschenrechte und Korruption besonders im Blickpunkt. Jedes der so identifizierten Themen wurde im Hinblick auf die Geschäftsrelevanz sowie die Auswirkungen auf die Gesellschaft auf einer Skala von eins (gering) bis fünf (sehr hoch) eingestuft und daraufhin in offenen Interviews mit Vertretern der jeweiligen Unternehmensbereiche bewertet. Nach einem finalen Abgleich mit den Perspektiven unserer Stakeholder haben wir das Ergebnis im Vorstand und Aufsichtsrat vorgestellt und final abgestimmt.

Die relevanten Themen des Nachhaltigkeitsberichtes 2018 stützen sich auf die Ergebnisse des beschriebenen Wesentlichkeitsprozesses aus dem vorangegangenen Jahr. Unter Berücksichtigung der Geschäftsentwicklungen und im Zuge der kontinuierlichen Stakeholder-Einbeziehung ergaben sich keine Hinweise, die eine Änderung der Themen für den diesjährigen Bericht zur Folge gehabt hätten. Somit handelt es sich um einen Fortschrittsbericht, der sich in Struktur sowie Themenauswahl am Vorjahresbericht orientiert. Die im letzten Jahr erhobenen Kennzahlen wurden weitergeführt und themenspezifische Inhalte für die einzelnen Aspekte für das Jahr 2018 aufgenommen.

BLG LOGISTICS wurde im Sommer 2018 von EcoVadis bewertet. Die Plattform für Nachhaltigkeitsbewertung globaler Supply Chains beurteilt Unternehmen in den Bereichen Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik sowie nachhaltige Beschaffung. Die Auswahl der Fragen erfolgt nach Faktoren wie Branche, Größe und Art der Dienstleistungen, abgestimmt auf das jeweilige Unternehmen. Der Fokus lag auf den durch uns als sehr relevant eingestuften Themen und bestätigte uns daher in unserer Auswahl für den Nachhaltigkeitsbericht. Auf Grundlage der evaluierten Nachhaltigkeitsaspekte wurden wir mit dem Zertifikat „Silber“ ausgezeichnet, womit wir über dem Branchendurchschnitt liegen. Darüber hinaus führte der Geschäftsbereich AUTOMOBILE zu Beginn des Berichtsjahres eine Kundenbefragung durch. Bei den Aussagen in Bezug auf die Nachhaltigkeit bei BLG LOGISTICS zeigte sich keine Notwendigkeit, weitere Themen aufzunehmen.

Gewichtung der wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte

In einer Wesentlichkeitsmatrix auf der rechten Seite haben wir die für den Nachhaltigkeitsbericht als relevant identifizierten Themen aufgeführt. Sie sind den jeweiligen Bereichen ÖKOLOGISCH, SOZIAL oder ÖKONOMISCH zugeordnet. Das Thema nachhaltige Lieferkette beinhaltet Aspekte aus allen drei Bereichen und wird daher auf ▶Seite 15 in einem gesonderten Kapitel behandelt.

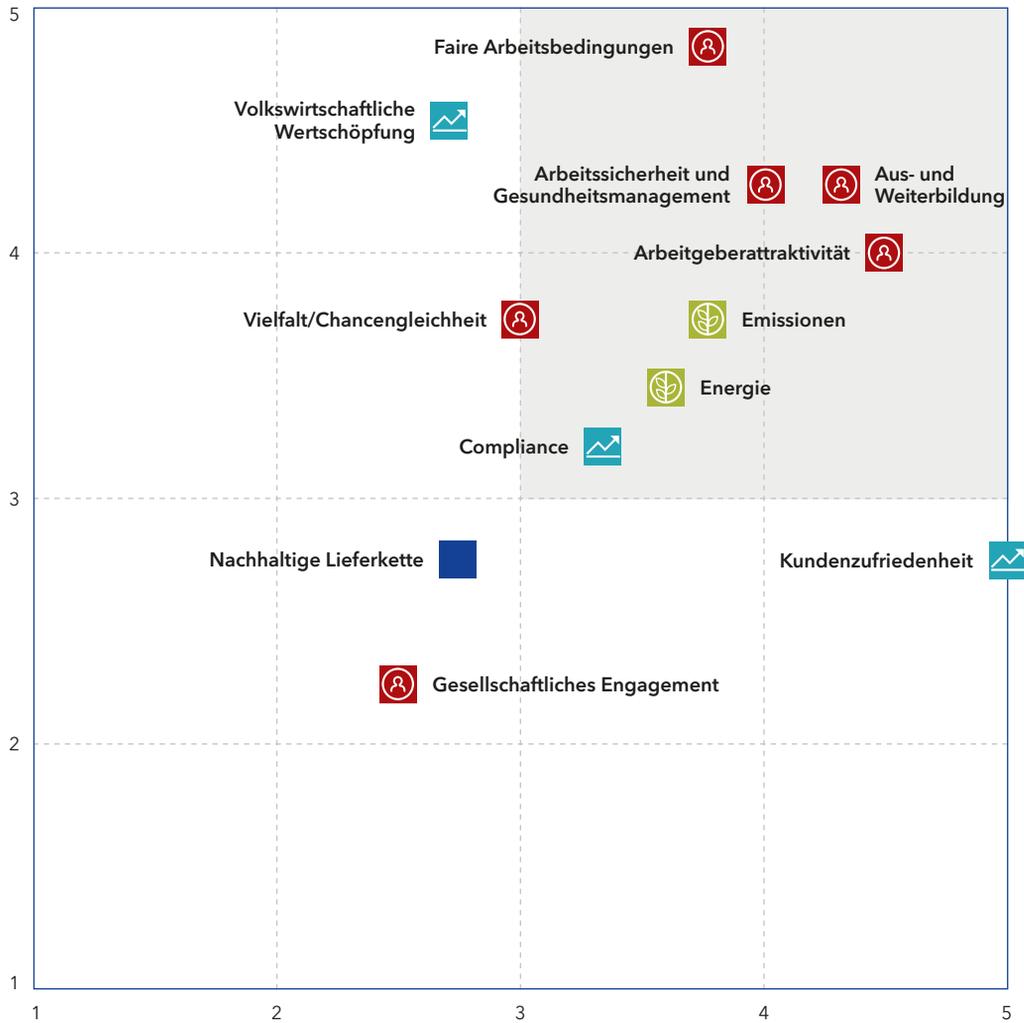
Inhalt unseres NFB sind Themen, die sowohl für die Geschäftstätigkeit von BLG LOGISTICS als auch mit Blick auf unsere Auswirkungen auf die Gesellschaft als sehr relevant eingeschätzt wurden. Sie sind in der Wesentlichkeitsmatrix im oberen rechten Quadranten (grau hinterlegt) abgebildet. Dabei handelt es sich um die Themen: Faire Arbeitsbedingungen, Arbeitssicherheit und Gesundheitsmanagement, Aus- und Weiterbildung, Arbeitgeberattraktivität, Vielfalt und Chancengleichheit, Energie und Emissionen sowie Compliance. Auch die Themen Volkswirtschaftliche Wertschöpfung, Nachhaltige Lieferkette, Gesellschaftliches Engagement und Kundenzufriedenheit spielen im Rahmen des nachhaltigen Wirtschaftens eine wichtige Rolle für BLG LOGISTICS. Sie sind daher ebenfalls Bestandteil des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichtes und werden in eigenen Kapiteln beschrieben.

Jedem in der Matrix dargestellten Thema ordnen wir im Folgenden den jeweiligen Managementansatz sowie ausgewählte Kennzahlen nach GRI zu. Darüber hinaus erörtern wir, wie BLG LOGISTICS die einzelnen Themen des NFB behandelt. Hierzu gehören Konzepte, Ergebnisse der Umsetzung, interne Kontrollen sowie relevante Kennzahlen. Eine Risikobetrachtung nehmen wir übergeordnet im Abschnitt Risikomanagement ▶Seite 14 vor.

Der Fokus dieses Berichtes liegt auf den inländischen BLG-Gesellschaften, die mit 93,5 Prozent der Gesamtmitarbeiter und 96,4 Prozent am Gesamterlös der vollkonsolidierten Standorte den größten Teil unserer Geschäftstätigkeiten ausmachen. Um unsere ganzheitlich nachhaltige Geschäftstätigkeit transparent darstellen zu können, arbeiten wir kontinuierlich an einer Ausweitung der Verfügbarkeit von Daten von unseren ausländischen Gesellschaften. Im Geschäftsjahr 2018 haben wir dazu mit den Themenfeldern Energie und Compliance an ausgewählten Auslandsstandorten Abfragen gestartet, um künftige Handlungsfelder in diesen Bereichen zu identifizieren und die Standorte auf die geplante Energieverbrauchserfassung vorzubereiten.

WESENTLICHKEITSMATRIX

AUSWIRKUNGEN AUF DIE GESELLSCHAFT
(im Hinblick auf Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelange, Menschenrechte sowie Korruption)



GESCHÄFTSRELEVANZ FÜR BLG LOGISTICS

- Übergreifend**
- Ökologisch**
- Sozial**
- Ökonomisch**
- Inhalte Nachhaltigkeitsbericht**
- Inhalte nichtfinanzieller Gruppen-Bericht**

RISIKOMANAGEMENT

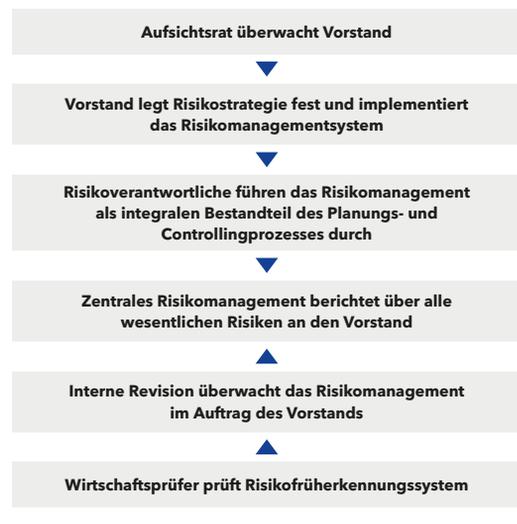
Eine solide Unternehmensführung beruht für BLG LOGISTICS auf dem verantwortungsbewussten Umgang mit möglichen Risiken. Zugleich gilt es, ökonomische Potenziale zu identifizieren und zu nutzen. Mit unserer Chancen- und Risikopolitik wollen wir den Unternehmenswert steigern, ohne unangemessen hohe Risiken einzugehen. Unser Vorstand verantwortet die strategische Ausrichtung unseres Risikomanagements. Dazu zählen die Formulierung risikopolitischer Grundsätze und die ergebnisorientierte Steuerung des Gesamtrisikos. Dem Aufsichtsrat kommt dabei die Pflicht zu, die gesellschaftsrechtliche Verantwortung wahrzunehmen. Zu diesem Zweck unterrichtet der Vorstand durch einen standardisierten Risikobericht den Aufsichtsrat regelmäßig über risikorelevante Entscheidungen.

Gefährdungspotenziale identifizieren, bewerten und minimieren

Im Rahmen eines kontinuierlichen Risikocontrollings und eines auf die gesellschaftsrechtliche Unternehmensstruktur abgestimmten Risikomanagements und -reportings identifizieren wir Gefährdungspotenziale frühzeitig. Dabei haben wir Risiken, die aus strategischen Entscheidungen entstehen und unseren Bestand gefährden können, besonders im Fokus. Wir legen außerdem Wert darauf, dass bei von uns ausgehenden Geschäftstätigkeiten keine Risiken für Menschen, Umwelt und Gesellschaft entstehen. Die Verantwortlichkeiten in unserem Risikomanagementsystem sind in der nebenstehenden Abbildung dargestellt. Das BLG-Chancen- und Risikomanagement ist ausführlich in unserem ▶Finanzbericht 2018 ab Seite 61 beschrieben.

Die Risiken werden grundsätzlich in folgende Risikofelder eingeteilt: Finanzwirtschaftliche Risiken; Marktrisiken; Politische, rechtliche und soziale Risiken; Strategische Risiken sowie Leistungs- und Infrastrukturrisiken. Insbesondere in den drei letztgenannten Feldern werden Risiken erfasst, die Belange der Nachhaltigkeit und CSR-Richtlinie betreffen. Im Risikobericht werden zur Erhöhung der

VERANTWORTLICHKEITEN IM RAHMEN DER RISIKOMANAGEMENTORGANISATION



Transparenz jeweils neben dem subjektiven Bruttoerwartungswert auch der Wert nach Berücksichtigung von Bewertungsszenarien (besten - erwarteter - schlechtesten Fall) und deren Eintrittswahrscheinlichkeit dargestellt. Zusätzlich werden die durch die Risikoverantwortlichen definierten Maßnahmen und deren Auswirkungen auf das Risiko beschrieben.

Erfasste Risiken und insbesondere die definierten Maßnahmen unterliegen einer regelmäßigen Berichterstattung in den verantwortlichen Führungskreisen der Geschäftsbereiche. Zusätzlich erfolgt eine quartalsweise Berichterstattung an den Vorstand sowie in jeder Aufsichtsratssitzung. Dieses waren im vergangenen Geschäftsjahr fünf Sitzungen. Zu berichtende wesentliche Risiken mit sehr wahrscheinlich schwerwiegenden negativen Auswirkungen in Bezug auf die Belange der Nachhaltigkeit und CSR-Richtlinie wurden im Geschäftsjahr 2018 nicht identifiziert.

NACHHALTIGE LIEFERKETTE

Als Logistikdienstleister sind wir einer von vielen Akteuren in globalen Lieferketten mit hoher Komplexität. BLG LOGISTICS bietet Logistikdienstleistungen entlang der gesamten Lieferkette an, die auf den ▶Seiten 6 und 7 im Kapitel „Profil“ detailliert aufgeführt sind. Darüber hinaus übernehmen wir auch das gesamte Supply Chain Management und organisieren integrierte Logistikketten über den gesamten Wertschöpfungsprozess in den Bereichen Projekt- und Prozessmanagement, Technik, IT und Qualität. Dabei arbeiten wir zum größten Teil mit Produkten und Komponenten, die unsere Auftraggeber stellen und haben kaum Einfluss auf deren vorgelagerte Prozesse.

In den Bereichen, in denen wir selbst Einfluss nehmen können, legen wir großen Wert auf nachhaltige Standards. Dies betrifft zum Beispiel unsere Auftragsvergabe sowie unsere Einkaufsprozesse, die mehr als 100 Materialgebiete umfassen und vom Zentralbereich Einkauf gesteuert werden. Dabei befinden sich unsere Hauptbeschaffungsmärkte vor allem in Deutschland und den angrenzenden EU-Ländern, wo hohe Standards in Bezug auf Nachhaltigkeit herrschen.

Unsere Ansprüche an Compliance, Umwelt, soziale Verantwortung und Energieeffizienz haben wir in Paragraf 17 unserer Allgemeinen Auftrags- und Einkaufsbedingungen festgehalten. Unter anderem fordern wir dort von unseren Lieferanten, dass sie die jeweiligen gesetzlichen Regelungen zum Umgang mit Mitarbeitern, Umweltschutz und Arbeitssicherheit einhalten sowie daran arbeiten, nachteilige Auswirkungen auf Mensch und Umwelt zu verringern. Wir erwarten, dass sie die Grundsätze der Global Compact Initiative der UN beachten. Dies beinhaltet unter anderem die Einhaltung und den Schutz der internationalen Menschenrechte. Unsere Lieferanten sind dafür verantwortlich, dass unsere Anforderungen auch von möglichen Subunternehmern eingehalten werden. Wir kommunizieren dies in Lieferantengesprächen und in unseren Allgemeinen Auftrags- und Einkaufsbedingungen.

www.blg-logistics.com/agbo

Systematische Bewertung unserer Lieferanten

Wir prüfen die uns tangierenden, relevanten Lieferketten und nehmen im Rahmen unserer Möglichkeiten Einfluss. Auf diese Weise werden wir unseren Ansprüchen an ein nachhaltiges Wirtschaften als Teil unserer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht. Seit 2016 bewerten wir daher unsere Lieferanten systematisch. Mithilfe eines Fragenkatalogs erfassen wir Bewertungskriterien wie Preisgestaltung, Qualität, Lieferzeit, Umweltschutz, Nachhaltigkeit und Kommunikation. Wir wollen mit dieser Bewertungsmethode Schwachstellen und Risiken identifizieren, Entwicklungspotenziale bei den Lieferanten aufdecken und aus den Ergebnissen Maßnahmen entwickeln, mit denen wir Mängel bei der Qualität oder Zusammenarbeit aktiv entgegenwirken.

Die zu bewertenden Lieferanten wählen wir nach ihrer Relevanz im Hinblick auf unsere Geschäftstätigkeiten sowie nach der Höhe des erzielten Einkaufsvolumens aus. Im Fokus unserer Betrachtung stehen wesentliche Beschaffungsgebiete aus den Bereichen Intralogistik, Großinvestitionen und Verbrauchsgüter. Die Bewertung erfolgt nach Rücksprache mit den zuständigen Standorten. Wir besprechen die Ergebnisse mit den Lieferanten und lassen sie in die jeweiligen Beschaffungsstrategien sowie ins Lieferantenmanagement der Einkauferteams einfließen. Je nach Ausgang der Bewertung können unterschiedliche Folgenzenarien eintreten. Im Idealfall sind keine Maßnahmen notwendig. Zeigt sich Optimierungsbedarf, vereinbaren wir mit den Lieferanten Maßnahmen zur Eigenoptimierung oder zur aktiven Entwicklung. Von Lieferanten, die unsere Anforderungen langfristig nicht einhalten können, trennen wir uns. Für das Berichtsjahr 2018 haben wir unser Ziel von jährlich 100 Lieferantenbewertungen erreicht.





ENERGIE UND EMISSIONEN

Mit zwei Jahren Vorsprung ist es uns 2018 gelungen, unser selbst gestecktes CO₂-Ziel zu erreichen und sogar leicht zu übertreffen.

Als Logistikunternehmen stehen wir in der Verantwortung, unsere Umwelt zu schützen und sparsam mit den natürlichen Ressourcen umzugehen, denn einen bedeutenden Anteil der weltweiten Treibhausgasemissionen verursacht die Transport- und Logistikbranche.

Das Interesse unserer Kunden an Nachhaltigkeitsthemen wächst ständig. Viele Kunden erwarten genaue Informationen für ihre eigene Bilanz. In Ausschreibungen werden konkrete Daten und Kennzahlen, Einhaltung von Standards und Zertifikate zu Energieverbrauch und CO₂-Emissionen abgefragt. Ökologische Nachhaltigkeit wird damit zunehmend wettbewerbsrelevant. Auch unsere Stakeholder wie Öffentlichkeit und Banken fordern, dass wir Nachhaltigkeitsstandards einhalten und in effiziente Energiemaßnahmen investieren. Weiterer Handlungsdruck entsteht durch gesetzliche Rahmenseetzungen wie das Energiedienstleistungsgesetz oder die Ökodesign-Richtlinie. Der Anreiz für ökologisch wirksame Maßnahmen wird durch hohe Energiekosten zusätzlich verstärkt.

ZIEL

Senkung der CO₂-Emissionen bis 2020 um 20 Prozent, ausgehend vom Basisjahr 2011

20

Ziel unserer ökologischen Nachhaltigkeitsbestrebungen

Um unsere Ziele für einen verantwortungsbewussten Umgang mit Natur und Ressourcenverbrauch zu erreichen, konzentrieren wir uns auf die wesentlichen Handlungsfelder Energie und Emissionen. Fester Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsbestrebungen ist die Reduktion der Treibhausgasemissionen und des spezifischen Energieverbrauchs. Dies erreichen wir vor allem über die Steigerung der Energieeffizienz. Der Vorstand von BLG LOGISTICS hat sich 2012 verpflichtet, unseren CO₂-Ausstoß bis 2020 um 20 Prozent

zu senken, ausgehend vom Basisjahr 2011. Auch in der im Februar 2016 beschlossenen Energiepolitik haben wir unsere ökologischen Ziele verankert. Darin heißt es unter anderem: „Wir sind davon überzeugt, dass verantwortungsvolles Handeln und gesellschaftliche Akzeptanz auch für einen Logistkdienstleister immer wichtiger werden, um wirtschaftlich erfolgreich zu sein und zu bleiben. Unsere Dienstleistungen effizient und ressourcenschonend zu gestalten und unseren Kunden hochqualitative, nachhaltige Lösungen bieten zu können, stellen einen klaren Wettbewerbsvorteil dar.“ www.blg-logistics.com/energiepolitik

Strategisches Energiemanagement

Über die letzten Jahre haben wir ein umfassendes Energiemanagement eingeführt, welches eine dezentrale Energieplanung pro Standort beinhaltet. Sie umfasst die systematische Erfassung von Daten, eine energetische Bewertung und einen Aktionsplan mit Maßnahmen zur Einhaltung von Energiereduktionszielen. Ein zentrales Controlling überwacht die einzelnen Aktivitäten und gibt unterstützende Hinweise, beispielsweise für Verbesserungen.

Seit Ende 2016 ist unser Energiemanagementsystem im Geschäftsbereich CONTRACT an 25 Standorten gemäß DIN EN ISO 50001 zertifiziert. Im Berichtsjahr fand ein planmäßiges Überwachungsaudit erfolgreich statt. An weiteren 26 Standorten von BLG LOGISTICS wurde ein Energieaudit gemäß DIN EN 16247 durchgeführt, ebenfalls mit Erfolg. Unsere ökologische Verantwortung zeigen wir auch mit unserem Umweltmanagementsystem, das seit 2004 an allen deutschen Autoterminals und Transportstützpunkten des Geschäftsbereichs AUTOMOBILE sowie an fünf weiteren Kontraktlogistik-Standorten nach DIN EN ISO 14001 zertifiziert ist. www.blg-logistics.com/zertifikate

Ende 2018 wurde die Ausweitung der Energieplanung auf erste internationale Standorte vorbereitet. Dafür wurde zunächst ein Energie-Check an unseren Standorten in Italien, Polen, Südafrika und Russland durchgeführt. Dabei wurden



unter anderem die Höhe des Energieverbrauchs und die dafür verantwortlichen Geräte, Anlagen und Fahrzeuge abgefragt. An den Standorten in Italien und Südafrika wurde im Anschluss begonnen, die Verantwortlichen im unternehmenseigenen Datenerfassungstool zu schulen. Hinzu kam eine Einweisung zur Durchführung und zum Monitoring von Energieeffizienzmaßnahmen.

Berechnungsgrundlage der Energieverbrauchsdaten

Um unsere CO₂-Emissionen zu senken, müssen wir Kenntnis haben, wo und in welchem Umfang bei BLG LOGISTICS Energie benötigt wird und Treibhausgasemissionen verursacht werden. Die Energieverbrauchsdaten werden dezentral an den einzelnen BLG-Standorten aufgenommen und validiert, um direkt vor Ort energetische Auswertungen vornehmen zu können.

Seit 2011 werden die Daten einmal jährlich in der Zentralbereichsabteilung Nachhaltigkeit und Digitalisierung konsolidiert und die verursachten Treibhausgasemissionen berechnet. Dabei werden die Verbräuche aller Standorte unserer vollkonsolidierten deutschen Gesellschaften berücksichtigt. Ausgenommen sind Anlagen, Gebäude und Fahrzeuge, deren Energiebedarf nicht durch BLG LOGISTICS steuerbar ist. In den Geschäftsbereichen AUTOMOBILE und CONTRACT sind eigene Diesel-Lkw für uns im Einsatz, deren Verbrauch in unserer Energie- und Treibhausgasbilanz enthalten ist. Unterstützt wird unsere Flotte darüber hinaus von Subunternehmen, vor allem in den Bereichen Spedition und Autotransporte. An wenigen Standorten können Zählerstände nicht durch uns erfasst werden. Liegen hier nur pauschalierte Abrechnungen vor, passen wir nach Erhalt der exakten Verbrauchsdaten unsere Energiebilanz auch rückwirkend an.

Die direkten und indirekten Treibhausgasemissionen stellen wir getrennt voneinander dar. Dabei orientieren wir uns an den Vorgaben des Greenhouse-Gas-Protocols (GHG-Protocol). 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 aus der Herstellung und dem Transport von Energieträgern). BLG LOGISTICS berechnet seit

2011 die CO₂-Äquivalente (CO₂e), die neben Kohlenstoffdioxid auch andere Gase mit hohem Treibhausgaspotenzial wie Methan oder Lachgas berücksichtigen. Weitere Details befinden sich im ►Glossar unter CO₂-Äquivalente.

ABSOLUTE TREIBHAUSGASEMISSIONEN

aufgeschlüsselt in direkte und indirekte Emissionen (tCO₂e)

Jahr	Scope 1	Scope 2	Scope 3	Gesamt
2018	45.801	35.785	11.417	93.003
2017	47.468	36.934	11.851	96.253
2016	48.570	38.274	12.182	99.026

■ Scope 1 ■ Scope 2 ■ Scope 3

Für die CO₂e-Berechnung der Benzin- und Dieselfahrzeuge verwenden wir Well-to-Wheel-Emissionsfaktoren (WTW) aus der DIN EN 16258. Sie beinhalten alle entstehenden CO₂e-Emissionen von der Bereitstellung der vom Fahrzeug genutzten Energieträger bis zur Betriebsphase des Fahrzeugs. Dabei berücksichtigen sie den jeweiligen Anteil an Biodiesel beziehungsweise Ethanol. Um die weiteren Emissionen der Energieträger inklusive Vorkette zu berechnen, nutzen wir die CO₂e-Emissionsfaktoren aus dem „Globalen Emissions-Modell integrierter Systeme“ (GEMIS) des Internationalen Instituts für Nachhaltigkeitsanalysen und -strategien (IINAS). Der verwendete Emissionsfaktor für Strom gilt deutschlandweit. Eine Anpassung der Emissionsfaktoren findet analog zu den Anpassungen in GEMIS regelmäßig auch rückwirkend statt.

Um aufzeigen zu können, wie sich die Treibhausgasemissionen in Bezug auf unsere Geschäftstätigkeit entwickeln, berechnen wir jährlich die Treibhausgasintensität. Aufgrund der unterschiedlichen Prozesse und Geschäftstätigkeiten der einzelnen Standorte und um den Bezug zum Basisjahr 2011 zu ermöglichen, beziehen wir die CO₂e-Emissionen auf den Umsatz. Berücksichtigt werden dabei alle Emissionen aus den Scopes 1 bis 3.

Energieverbrauch unseres Unternehmens

Der Gesamtenergieverbrauch von BLG LOGISTICS lag 2018 bei 261 Millionen Kilowattstunden. Im Vergleich zum Vorjahr konnten wir Strom, Heizöl und Diesel einsparen. 50 Prozent des Gesamtenergieverbrauchs sind 2018 dem Geschäftsbereich AUTOMOBILE zuzuordnen. Den größten Anteil am Energieverbrauch, mit rund 31 Prozent, haben unsere Autotransporte, gefolgt von den Geschäftsfeldern Industrielogistik und Handelslogistik sowie den Terminals.

Die Verbrennung von Erdgas, Heizöl, Diesel und Benzin verursacht den größten Teil der Gesamtemissionen bei BLG LOGISTICS, direkt gefolgt von den indirekten Emissionen durch den Strombezug. Von 2017 auf 2018 ist die Energieintensität um 7,4 Prozent auf einen Wert von 0,295 kWh pro Euro Umsatz gesunken. Im Vergleich zum Vorjahr konnten wir unsere absoluten Treibhausgasemissionen analog zum Gesamtenergieverbrauch erneut reduzieren.

ABSOLUTER ENERGIEVERBRAUCH

aufgeschlüsselt nach Energieträgern

	2018 Liter	2018 MWh	2017 MWh	2016 MWh
Strom		63.365	65.411	67.783
Erdgas		81.522	81.152	83.529
Fernwärme		87		
Heizöl	1.377.787	13.709	14.794	12.531
Diesel	9.984.147	99.043	105.864	111.183
Benzin	358.341	3.157	2.160	1.769
Fahrzeug-Gas		23	18	8
Gesamtenergieverbrauch		260.905	269.399	276.802

Der größte Anteil des Energiebedarfs entfällt in den Geschäftsfeldern Industrie- und Handelslogistik im Geschäfts-

bereich CONTRACT auf die Querschnittstechnologien Heizungs- und Klimatechnik sowie die Beleuchtung.

PROZENTUALER ANTEIL AM ENERGIEVERBRAUCH 2018

aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen und -feldern

SERVICES

■ 0,5% Zentralbereiche

CONTRACT

■ 22,0% Handelslogistik

■ 27,4% Industrielogistik



AUTOMOBILE

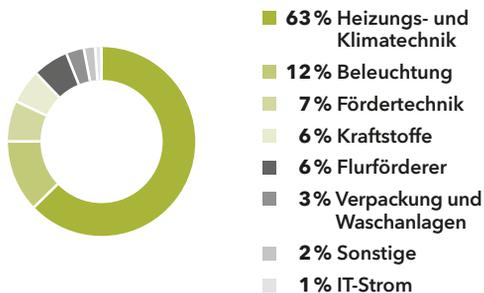
■ 30,7% Autotransporte
(Lkw, Binnenschiff, Bahn)

■ 19,4% Terminals und XXL Logistics



VERBRAUCHERGRUPPEN BLG CONTRACT 2018

in %



Steuerung und Monitoring von Energieeffizienzmaßnahmen

Unternehmungen zur Steigerung von Energieeffizienz machen einen bedeutenden Anteil unseres Energiemanagements aus. Mit einem verbesserten Dokumentationsprogramm, einer Schulung auf unserem jährlichen TechnikTreffen sowie einer unterstützenden Analyse durch ein externes Ingenieurbüro wurden unsere Energieeffizienzmaßnahmen 2018 intensiviert und verbessert. Hierbei haben wir unsere Energiekennzahlen und Messkonzepte genau überprüft, um einzelne Aktionen weiter effektiv und effizient zu gestalten. Zudem erfolgte erstmals ein zentrales Maßnahmenmonitoring. Ziel hierbei ist es nicht nur, Aussagen zur Energieeinsparung zu treffen, sondern durch die zentrale Steuerung Synergien optimal zu nutzen und neue Maßnahmen zu identifizieren. Umgesetzte Lösungen sollen an allen Standorten als Best Practice-Beispiele zur Verfügung stehen.

Auf Grundlage der Maßnahmen- und Aktionspläne an den Standorten wurden 2018 alle Ideen zum Thema Energiesparen sowie bereits geplante und umgesetzte Energieeffizienzmaßnahmen zentral gesammelt und ausgewertet. Darunter sind Lösungen von zertifizierten als auch nicht zertifizierten Standorten. Aus den bereits über 500 Einfällen in unserem ständig wachsenden Ideenpool lassen sich neue Vorgehen konkretisieren, planen und umsetzen. Die meisten Aktionen wurden in den Kategorien Sensibilisierung, Beleuchtung und Steuerung sowie der Regelung

von Heizungs- und Beleuchtungstechnik geplant und umgesetzt. Dabei lag der Schwerpunkt auf der Sensibilisierung der Mitarbeiter. Hier lassen sich die größten Potenziale in einem Unternehmen heben, gleichwohl die Einsparungen meist schwer oder gar nicht messbar sind.

Sensibilisierung unserer Mitarbeiter

Im Berichtsjahr erfolgten an mehreren Standorten Pflichtschulungen für Mitarbeiter verschiedener Ebenen zu Managementsystemen und Energiesparmöglichkeiten für jeden Einzelnen. Darüber hinaus wurde das Energiemanagementsystem in regelmäßigen Schichtansprachen und Sicherheits- und Erstunterweisungen thematisiert. Wir haben unsere operativen Mitarbeiter zudem über Anhänge zur Energiepolitik, Energiekennzahlen sowie Aufkleber zum Ausschalten von Geräten wie Monitoren und Druckern sensibilisiert.

Um unseren Nachwuchs für das Thema Energie zu sensibilisieren, haben wir erneut zwei Auszubildende die Teilnahme am Klimatörn ermöglicht. Die fünftägige Segeltour wird von der Deutschen Klimastiftung in Kooperation mit dem Klimahaus Bremerhaven 8° Ost gesponsert und stellt Teamgeist und Verantwortung in den Fokus. Dem Törn vorausgegangen waren Klima-Workshops im Bremerhavener Klimahaus, in denen sich die Auszubildenden von Nachhaltigkeitsexperten inspirieren ließen, sich austauschten und voneinander lernten.

Auch im Berichtsjahr haben sich wieder Auszubildende der BLG LOGISTICS zu Energie-Scouts ausbilden lassen. Dabei konnten vier junge Mitarbeiter einen tollen Etappensieg einfahren: Mit ihrer Druckluftoptimierung im Hochregallager Bremen erzielten sie souverän den ersten Platz im Wettbewerb der Handelskammer Bremen/Bremerhaven und sorgten mit kleinen Maßnahmen für eine nennenswerte Einsparung. Mit einem Ultraschallmessgerät gingen die Auszubildenden auf die Suche nach undichten Stellen und identifizierten dabei Hubkissen mit den zugehörigen Anschlüssen als Schwachstellen. Durch geringinvestive Instandhaltungsarbeiten konnte der Volumenstrom um knapp 11 Prozent reduziert werden. Die Ergebnisse wurden den Energiebeauftragten auf dem TechnikTreffen 2018 als Best Practice-Beispiel vorgestellt.

Umgesetzte Maßnahmen

Im Bereich Beleuchtung wurden 2018 verschiedene Projekte umgesetzt und neu begonnen. In Bremerhaven konnten durch die Umstellung der Beleuchtung auf LED in mehreren Hallen unserer Autowerkstätten und in zwei Parkregalen des Autoterminals rund 273.650 kWh bei doppelter Lichtleistung eingespart werden. Dies entspricht einer Reduktion klimarelevanter Emissionen von 155 tCO₂e. An Standorten wie dem AutoTerminal Duisburg, dem Logistikcenter Böblingen und unserer Zentrale in Bremen konnten durch einen Leuchtenwechsel in Hallen, Fluren und Treppenträumen jeweils rund 50 Prozent der Beleuchtungsenergie eingespart werden. Allein durch den Austausch der Fluchtwegbeschilderung in effiziente LED-Piktogramme erzielt unser Hochregallager in Bremen eine jährliche Einsparung von rund 16.000 kWh.

2018 fand die Planung eines Großprojekts zur Umrüstung der kompletten Flächenbeleuchtung des Autoterminals in Bremerhaven statt. Neben einer deutlichen Steigerung der Beleuchtungsstärke wird durch den Einsatz von 1.539 neuen LED-Leuchten an insgesamt 673 Masten eine Einsparung von rund 50 Prozent erwartet. Die Umsetzung, die ebenfalls zur Reduktion von Lichtemissionen beitragen soll, startete Anfang 2019.

Für eine Technik-Halle mit Bedarf für Prozesswärme, ebenfalls am BLG AutoTerminal Bremerhaven, wurde die gesamte Wärmeversorgung neu ausgelegt. Neben dem Wechsel der alten Ölheizung auf eine Gas-Brennwertheizung wurde ein hocheffizientes Blockheizkraftwerk in Betrieb genommen. Die CO₂e-Emissionen, die durch die Beheizung der Halle entstehen, konnten um 42 Prozent reduziert werden.

An unserem Standort Eisenach erfolgte zum Jahresende eine Dachsanierung sowie die Neudämmung einer Halle. Eine konstante Temperatur in der Halle ist schon jetzt zu bemerken. Die Höhe der Gaseinsparung wird im kommenden Jahr erfasst und analysiert.

An unserem BLG Sports & Fashion Standort in Hörsel führte ein umfangreiches Energie-Contracting zu verschiedenen Energieeinspar- und Modernisierungsmaßnahmen. Zusammen mit der Siemens Building Technologies AG fanden in

den letzten Jahren ein großflächiger Austausch der Beleuchtung, ein Umbau der Lüftungsanlagen und die Modernisierung der automatischen Bügelanlagen für Textilien (Tunnelfinisher) sowie der Neubau eines Blockheizkraftwerks statt. Allein im Jahr 2018 konnten über das Blockheizkraftwerk 520 MWh Strom und 850 MWh Wärme eingespeist werden. Seit Mai 2017 sind alle Maßnahmen abgeschlossen und das Projekt befindet sich in der Performance-Phase. Durch die Umrüstung der Beleuchtung wurden seit 2015 rund 1.200 MWh, für die Lüftung und Heizungspumpen insgesamt 825 MWh eingespart. Dies entspricht einer Gesamtreduktion der Treibhausgase von 1.143 tCO₂e. Für das Gesamtkonzept wurde der Standort für den Nachhaltigkeitspreis des Landes Thüringen nominiert und schaffte es unter die besten sechs Teilnehmer. Die Jury lobte das Konzept als beispielhaft in der Logistikbranche: Insgesamt hatten sich 23 Thüringer Kommunen, Unternehmen und Initiativen für den Thüringer EnergieEffizienzpreis 2018 beworben.

Wir beschäftigen uns kontinuierlich mit dem Thema Energie und sensibilisieren unsere Mitarbeiter so umfangreich wie möglich. Dadurch wurden im Berichtsjahr kleine Einzelösungen an verschiedenen Standorten installiert wie die Anschaffung diverser Zeitschaltuhren sowie die Anpassung der Schaltzeiten für Heizung und Beleuchtung. Weiter wurden Türen ausgetauscht, Lamellenvorhänge als Wind- und Kältefang an Toren eingesetzt und mit Türschließern, Torsirenen und zentralen Abschaltungen von Geräten unnötige Energieverluste reduziert. Allein durch die Anpassung der Heizungsregelung und Reduzierung der Temperatur um zwei Grad wird ab 2019 eine jährliche Einsparung von 140.000 kWh (35 tCO₂e-Emissionen) für die Standorte Falkensee I und II erwartet.

Verringerung des Treibstoffbedarfs

Elektromobilität bleibt für uns ein wichtiges Thema. Vermehrt rüsten wir für unsere Kunden Elektroautos in unseren Technikzentren um, bereiten sie auf und transportieren sie weiter. Nach dem Start mit einem ersten Pool-E-Fahrzeug 2012 setzen wir mittlerweile selbst zwölf E-Fahrzeuge ein und haben ein weiteres Ende 2018 bestellt. Um die E-Autos mit Strom zu versorgen, besitzen wir eigene Ladesäulen. Die Säule vor unserem Hauptsitz in Bremen ist Teil der öffentlichen Ladeinfrastruktur. E-Fahrzeugnutzer können ihre Batterien hier kostenfrei mit 100 Prozent Ökostrom aufladen.



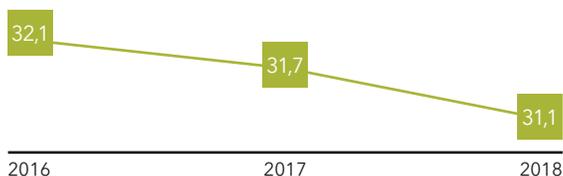
Unsere Gesellschaft BLG AutoTransport bietet Autotransporte für Neu- und Gebrauchtfahrzeuge an. Ende 2018 gehörten in Deutschland 206 eigene Lkw zum Bestand. Dabei haben wir die Flotte zwischen 2015 und 2017 um insgesamt 119 Fahrzeuge erneuert. Weitere 39 neue Lkw haben wir 2018 erworben. Die Flotte entspricht damit nun zu 96 Prozent der EURO 6-Norm und wird 2019 weiter modernisiert.

Zur weiteren Einsparung von Treibstoffen haben wir eine Software eingeführt, die bei ökonomischem Fahren unterstützt und beispielsweise Schaltvorgänge automatisch vornimmt. Wir haben neue Reifen eingesetzt, denen die Ergebnisse einer zweijährigen Projektarbeit zum Thema effiziente Reifen zugrunde liegen.

Verbrauchs- und weitere Fahrdaten werden über ein Telematiksystem erfasst. Auf Basis dieser Daten erstellen wir Berichte und vergeben Noten für die Fahrweise, unter Berücksichtigung des Fahrzeugtyps und der Einsatzbedingungen. Die Verbrauchsdaten werden an den Standorten ausgehängt. Neben der verpflichtenden Modulschulung inklusive Eco-Training für den Führerschein organisieren wir regelmäßige Fahrerschulungen durch eigene Trainer sowie gezielte Nachschulungen bei schlechter Bewertung. Die Schulungen werden ebenfalls für Subunternehmen im Geschäftsfeld Autotransporte angeboten. Durch diese Maßnahmen konnte der durchschnittliche Dieserverbrauch der BLG AutoTransport im Berichtsjahr erneut gesenkt werden und liegt mit 31,1 Litern pro 100 Kilometer um 0,6 Liter unter dem Wert des Vorjahres.

SPEZIFISCHER DIESELVERBRAUCH DER EIGENEN AUTOTRANSPORT-FLOTTE

Liter/100 Kilometer



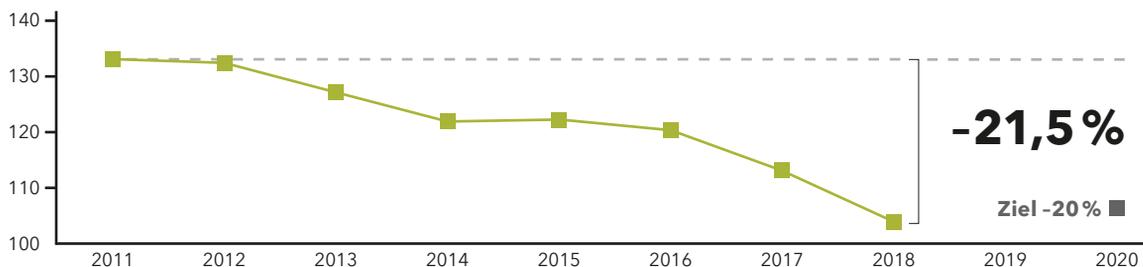
Senkung der Treibhausgasemissionen

2018 ist es uns, mit zwei Jahren Vorsprung, gelungen, unser selbst gestecktes CO₂-Ziel zu erreichen und sogar leicht zu übertreffen. Insgesamt konnten wir eine Reduktion von 21,5 Prozent gegenüber unserem Bezugsjahr 2011 erzielen. Die Summe diverser umgesetzter Maßnahmen zur Reduzierung von Treibhausgasemissionen, die Vielzahl an energieeffizienten Neubauten in den vergangenen Jahren und eine positive Entwicklung unseres Umsatzes haben zur vorzeitigen Zielerreichung beigetragen.

Wir bleiben ambitioniert und werden zur Senkung der Treibhausgasemissionen unsere Effizienzmaßnahmen auf hohem Niveau weiterführen und unsere Zielerreichung bis 2020 fortlaufend monitoren. Eine neue Klimaschutzstrategie für BLG LOGISTICS mit einem Anschlussziel wird parallel dazu entwickelt.

RELATIVE TREIBHAUSGASEMISSIONEN

von 2011 bis 2018 und Ziel 2020 (gCO₂e/€ Umsatz)



SMARTE TOURENPLANUNG

IM INTERVIEW: PATRICK FINKE

DISPONENT IM BLG-GESCHÄFTSFELD SPEDITION

„Wenn die richtigen Daten zur Verfügung stehen, kann das System die optimale Route viel präziser errechnen. Auch Leerkilometer können dadurch deutlich reduziert werden.“

Digitale Technologien unterstützen heute bereits an vielen Stellen die logistischen Prozesse. Welche Rolle spielen Digitalisierung und Automatisierung für die Disposition der Landverkehre bei BLG LOGISTICS?

Für uns als Disponenten ist die Automatisierung ein sehr wichtiges Thema. Ab einem bestimmten Auftragsvolumen braucht es systemseitige Unterstützung, um den hohen Anforderungen unserer Kunden gerecht zu werden. Es ist entscheidend, das bestehende Team durch digitale und automatisierte Lösungen zu entlasten. Wenn wir zeitraubende, eintönige und immer wiederkehrende Arbeiten an Software-Systeme übergeben, bleiben mehr Kapazitäten für andere Aufgaben.

Welche Arbeiten könnten solche Systeme übernehmen?

Bei uns gab es bisher einen Excel-basierten Dispositionsplan, in den wir die einzelnen Touren eingetragen haben. Darüber hinaus hatten wir die Aufträge in Papierform vor uns liegen und mussten darauf die jeweiligen Kennzeichen notieren. Anschließend wurden diese Aufträge an eine andere Person im Team gegeben, die dann den jeweiligen Fahrer informiert hat. Das sind alles Aufgaben, die wir heute mit einer Software deutlich vereinfacht haben.

Seit wann arbeitet BLG LOGISTICS mit dieser Software?

Wir sind vor gut anderthalb Jahren mit einem Start-up aus Berlin in Kontakt getreten. Mein Abteilungsleiter hatte die Idee, die Disposition automatisierter zu gestalten und administrative Prozesse an eine Software zu übergeben. Dies ist ein wichtiger Baustein, um die hohen Ansprüche unserer Kundenschaft zu erfüllen und am Markt wettbewerbsfähig zu bleiben. Mit dem Start-up fingen wir damals an, eine Lösung dafür zu bauen. Die daraus entstandene Software namens Flutaro haben wir dann gemeinsam immer weiterentwickelt.

Was hat sich seitdem verändert?

Jeden Tag planen wir zwischen 150 bis 200 Touren. Dass wir diese nicht mehr manuell pflegen müssen, ist eine starke Erleichterung. Bisher mussten wir alle Touren händisch nachrechnen, also die genaue Strecke, Kilometer und eventuell Maut erfassen.





- TREIBSTOFFKOSTEN
REDUZIEREN
- HÖHERE TERMINTREUE
- PLANUNGSFEHLER
REDUZIEREN
- DOPPELBELEGUNGEN
VERMEIDEN
- ZEITFENSTER EINHALTEN
- HÖHERE
KUNDENZUFRIEDENHEIT
- AUFTRAGSVOLUMEN
STEIGERN
- SCHNELLE ANPASSUNG



Seit gut einem Jahr wird das von der neuen Software übernommen. Das System rechnet die Strecken automatisch nach und übermittelt dann die Kosten an unser Transportmanagementsystem, in dem alle Daten gepflegt werden. Per Drag and Drop ordnen wir einfach den Auftrag dem jeweiligen Lkw zu und Flutaro errechnet alle Faktoren, die wir benötigen.

Kann man schon von einer automatisierten Disposition sprechen?

Nein. Die voll automatisierte Disposition befindet sich gerade in der Testphase. Sie ordnet die Aufträge den jeweiligen Fahrzeugen zu, achtet gleichzeitig auf die Sozialvorschriften der Fahrer und integriert diese in die Planung. Auch die Fahrzeiten der Fahrer sollen besser genutzt werden, sodass Leerlauf und Standzeiten sich verringern. Wenn die richtigen Daten zur Verfügung stehen, kann das System die optimale Route viel präziser errechnen als mit dem derzeitigen manuellen Aufwand. Auch Leerkilometer können dadurch deutlich reduziert werden. Die letztendliche Entscheidung, welches Fahrzeug welchen Auftrag befördert, obliegt aber nach wie vor dem Disponenten.

Was dürfen sich Ihre Kunden davon versprechen?

Wir hoffen, dass es zu weniger Verspätungen kommt. Denn es kann bei der manuellen Disposition immer der Fall sein, dass sich ein Fahrer nicht meldet, ein Termin nicht eingehalten wird oder auch, dass sich der Disponent in der Planung verrechnet. Das wird bei einer automatisierten Software nicht mehr vorkommen. Wir können unseren Kunden dadurch eine noch höhere Verlässlichkeit bieten.

Lassen sich künftig noch weitere Prozesse über Flutaro steuern?

Gerade ist eine Kommunikationsapp für die Fahrer fertig geworden. Mit dieser App können wir mit einem Knopfdruck alle Fahrer mit sämtlichen transportrelevanten Daten darüber informieren, welche Aufträge für den nächsten Tag anstehen. Kein Disponent muss mehr seine Fahrer während des Transports stören und ihnen minutenlang Adressen durchgeben und erklären, was genau geladen werden soll. Auch eine Chatfunktion wird in die App integriert. Was wir derzeit per SMS oder Telefon machen, bündeln wir dann in einem Chat und können Informationen mit unseren Fahrern schneller austauschen. Jeden Tag fallen uns Dinge auf, die man anders oder noch besser machen könnte. Die Software entwickelt sich ständig weiter.





FAIRE ARBEITSBEDINGUNGEN

BLG LOGISTICS stellt attraktive und sichere Ausbildungs- und Arbeitsplätze mit fairer Entlohnung zur Verfügung.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind unsere wichtigste Ressource. Der gerechte Umgang mit unseren Beschäftigtengruppen sowie tarifliche Löhne und Gehälter sind die Grundlage fairer Arbeitsbedingungen bei BLG LOGISTICS. Darüber hinaus spielt eine intensive Kultur der Mitbestimmung für unser Unternehmen eine wichtige Rolle. Als einer der größten Arbeitgeber in der Region Bremen/Bremerhaven und mit der Stadt Bremen als Hauptaktionärin sind wir uns unserer besonderen Verantwortung bewusst.

Arbeitsverhältnis und -umfang

Mit 82 Prozent ist der überwiegende Teil unserer Gesamtbelegschaft unbefristet angestellt. Der Prozentsatz ist im Vergleich zum Vorjahr um 4 Prozent gesunken. Ein Grund für befristete Arbeitsverträge sind die häufig kurzen Laufzeiten unserer Kundenverträge. In Vollzeit arbeiteten im Berichtsjahr 93,6 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Mit einem Anteil von 75,3 Prozent nahmen vor allem Frauen die Möglichkeit einer Arbeit in Teilzeit wahr.

ARBEITSVERHÄLTNIS UND -UMFANG

Basis: Deutschland 9.640 Mitarbeiter (Stand 31.12.2018)

Arbeitsverhältnis	gesamt	davon männlich	davon weiblich
	in %	in %	in %
unbefristet	82,0	75,2	24,8
befristet	18,0	72,3	27,7
Arbeitsumfang			
Vollzeit (100%)	93,6	78,1	21,9
Teilzeit (<100%)	6,4	24,7	75,3

Vergütung nach Tarif

Faire und sozial gerechte Löhne machen BLG LOGISTICS zu einem attraktiven und verlässlichen Arbeitgeber. Wir vergüten unsere Beschäftigten auf Grundlage der in unserer Branche üblichen Tarifverträge, in Einzelfällen in Anlehnung daran. Sowohl für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch für unsere Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter gilt selbstverständlich der gesetzliche Mindestlohn.

Im Berichtsjahr 2018 waren 98,7 Prozent unserer bestehenden Standorte in ein Tarifsystem eingebunden. Dort, wo wir neue Geschäfte übernehmen, stellen wir uns der Aufgabe, die Belegschaften möglichst schnell in unser Unternehmen zu integrieren, wie es uns im Berichtsjahr an den Standorten Solingen und Schlüsselfeld gelungen ist.

Beteiligung unserer Mitarbeiter

Eine gelebte Mitbestimmungskultur hat sich über viele Jahre zu einer wichtigen Konstante bei BLG LOGISTICS entwickelt. Der Dialog mit unseren Mitarbeitern und ein respektvoller Umgang miteinander sind uns wichtig. Gegenseitiges Vertrauen sowie eine starke Interessensvertretung sind dafür unabdingbar. Diese zeigt sich auf betrieblicher Ebene durch die jeweiligen Betriebsräte und auf Unternehmensebene durch die Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat. Aus dem regen Austausch sind wichtige Impulse für die Entwicklung unseres Unternehmens entstanden. Einen besonderen Stellenwert nimmt die gelebte Mitbestimmung da ein, wo es um die Gestaltung der Arbeitsplätze, um Arbeitssicherheit und um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht.



Einsatz von Personaldienstleistern

Aufgrund der stark schwankenden Auftragslage in der Logistikbranche kann BLG LOGISTICS nicht auf Leiharbeiter verzichten. Auch 2018 haben wir Beschäftigte von Personaldienstleistern eingesetzt, um Unregelmäßigkeiten in der Auslastung oder sehr kurzfristige Vertragslaufzeiten abzudecken. Bei Arbeitnehmerüberlassungen achten wir grundsätzlich darauf, nur Beschäftigte von Unternehmen einzustellen, die ihren Firmensitz in Deutschland haben. In Bremen und Bremerhaven greifen wir aus der historischen Verankerung als hafennahes Unternehmen zur Abdeckung von Auftragsschwankungen bevorzugt auf Beschäftigte des Gesamthafenbetriebes (GHB) zurück, die den mit der ver.di vereinbarten Rahmentarifverträgen der deutschen Seehafenbetriebe unterliegen. Die Gründung von Gesamthafenbetrieben ist eine wichtige Errungenschaft, die unstete Beschäftigung im Hafen in verlässliche, tariflich abgesicherte und von Betriebsräten kontrollierte Arbeitsverhältnisse überführt hat.

Zum 31. Dezember 2018 waren 74,5 Prozent eigene Mitarbeiter, 6,3 Prozent Mitarbeiter des GHB und 19,1 Prozent Mitarbeiter anderer Personaldienstleister bei BLG LOGISTICS beschäftigt. Die Quote der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhöhte sich somit um rund 8,1 Prozent im Vergleich zum Vorjahr.

Gleichbehandlung der Beschäftigtengruppen

Zwischen den drei Beschäftigtengruppen eigene Mitarbeiter, Beschäftigte des GHB und Beschäftigte von Personaldienstleistern werden hinsichtlich der vertraglich festgesetzten Flexibilität des Arbeitseinsatzes keine Unterschiede gemacht. Das betrifft zum Beispiel die kurzfristige Ankündigung von Überstunden, Wochenendarbeit und Arbeitseinsätzen. Für BLG LOGISTICS gilt zudem „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“. Auch das am 1. April 2017 in Kraft getretene Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) fordert gleiche Arbeitsbedingungen und -entgelte für alle Beschäftigten, die mehr als neun Monate im Entleihbetrieb arbeiten, sowie eine Gewährleistung der Übernahme nach 18 Monaten. Darüber hinaus stellt es hohe Anforderungen an die Fristenüberwachung.

Nachdem bereits 2017 eine Arbeitsgruppe gegründet wurde, um die neuen gesetzlichen Anforderungen sicherzustellen und die operativen Bereiche bei der Umsetzung der Vorgaben zu unterstützen, ist im Oktober 2018 die BLG-Richtlinie Arbeitnehmerüberlassung in Kraft getreten. Diese soll eine einheitliche und gesetzeskonforme Vorgehensweise bei allen Formen des drittbezogenen Personaleinsatzes bei BLG LOGISTICS gewährleisten. Sie zeigt auf, wann Arbeitnehmerüberlassung vorliegt und was in diesem Fall zu beachten ist. Weiter ist in der Richtlinie geregelt, dass BLG LOGISTICS nur solche Dienstleister einsetzt, welche die tariflichen Mindestanforderungen erfüllen. Die Einhaltung von Standards zu fairen Arbeitsbedingungen erwarten wir nicht nur von unseren Personaldienstleistern, sondern auch von unseren Lieferanten. Geregelt wird dies in unseren Allgemeinen Auftrags- und Einkaufsbedingungen.

www.blg-logistics.com/agbo

Wir streben einen hohen Anteil eigener Mitarbeiter bei gleichzeitiger Flexibilität für unsere Kunden an

WIR

Wie schon in den Jahren zuvor wurden auch 2018 zahlreiche Beschäftigte vom GHB und anderen Personaldienstleistern in ein festes Beschäftigungsverhältnis bei BLG LOGISTICS aufgenommen. Allein in Bremen haben wir rund 450 neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus einem Zeitarbeitsverhältnis eingestellt. Insgesamt wurden im Geschäftsbereich CONTRACT 1.036 Mitarbeiter an deutschen Standorten eingestellt. Dabei stellte das „Projekt 1.000“ die erwartete Einstellung von bis zu 1.000 Mitarbeitern aus Arbeitnehmerüberlassung in einem definierten Zeitraum sicher. In Bremerhaven wurden 168 Mitarbeiter in Voll- und Teilzeit neu eingestellt, sodass ab Sommer 2018 neben dem GHB auf Einsätze weiterer Dienstleister verzichtet werden konnte.

AUS- UND WEITERBILDUNG

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finden und von uns zu überzeugen, bleibt eine zentrale Aufgabe von BLG LOGISTICS.

Unsere Beschäftigten leisten einen wesentlichen Beitrag zum Erfolg von BLG LOGISTICS und bilden eine unserer bedeutendsten Stakeholdergruppen. Dabei wird es immer schwieriger, geeignete Fach- und Nachwuchskräfte zu finden. Neben dem demografischen Wandel tragen auch die veränderten Anforderungen an einen Arbeitsplatz, bedingt durch die Auswirkungen der Digitalisierung, zu diesem Phänomen bei.

Unser Personalbereich verantwortet alle Themen, die unsere Mitarbeiter betreffen, darunter auch Aus- und Weiterbildungen. Die jeweiligen Human Resources Manager an den einzelnen Standorten sowie der Zentralbereich Personal stehen unseren Beschäftigten bei Fragen, Problemen oder Beschwerden zur Seite. Zusätzlich bieten unser Compliance-System sowie die Betriebsräte Unterstützung.

Nachwuchs selbst ausbilden

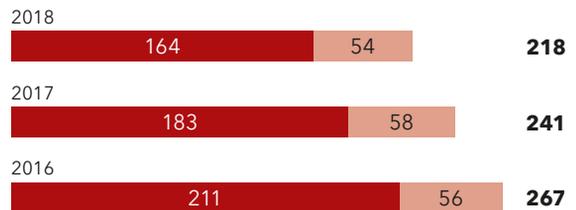
BLG LOGISTICS bietet seinen Kunden ein vielfältiges Leistungsangebot. Um die hohe Qualität unserer Dienstleistungen zu sichern, benötigen wir qualifizierte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die eigene Ausbildung von Nachwuchskräften ist daher ein wichtiger Bestandteil unserer Personalarbeit. 2018 haben wir 64 Auszubildende für die folgenden Berufe eingestellt: Fachkraft für Lagerlogistik, Fachlagerist, Kauffrau/Kaufmann für Büromanagement beziehungsweise für Spedition und Logistikdienstleistungen, Industriekauffrau/-kaufmann, Fachinformatiker für Systemintegration beziehungsweise für Anwendungsentwicklung, Konstruktionsmechaniker, Mechatroniker, Kfz-Mechatroniker, Berufskraftfahrer sowie Fahrzeuglackierer. Darüber hinaus bieten wir ein duales Studium zum Bachelor in Spedition, Transport und Logistik an, welches im Berichtsjahr von vier angehenden Studierenden begonnen wurde.

www.blg-logistics.com/karriere

2018 beschäftigte BLG LOGISTICS 218 Auszubildende. Im Rahmen der betrieblichen Übernahmegarantie für Auszubildende mit entsprechender Eignung haben wir allen qualifizierten Absolventen einen Arbeitsplatz angeboten. Im Berichtsjahr konnten wir somit 72 Prozent der ausgebildeten Auszubildenden in ein festes Arbeitsverhältnis übernehmen.

AUSZUBILDENDE

Anzahl BLG LOGISTICS (inkl. GHB)



■ kaufmännisch ■ technisch/gewerblich

Maßnahmen zur Berufsqualifizierung

Das bereits 2017 gestartete Programm „Über Arbeit in Ausbildung“ haben wir inzwischen als festen Bestandteil in unsere Personalarbeit integriert. In Kooperation mit dem Aus- und Fortbildungszentrum Bremen (AFZ) bieten wir Jugendlichen ohne Berufsabschluss die Möglichkeit, sich über ein Praktikum bei BLG LOGISTICS für eine Ausbildung zu qualifizieren. Gelingt ihnen das, können sie anschließend in eine Einstiegsqualifizierung (EQ) oder direkt in die Ausbildung wechseln. 2018 haben sieben Teilnehmer im Rahmen des Programms ein Praktikum bei uns absolviert, von denen fünf inzwischen die Einstiegsqualifikation durchlaufen.



Kompetenzen weiter ausbauen

Die heutige Arbeitswelt entwickelt sich immer schneller und mit ihr auch die Anforderungen an Unternehmen und Beschäftigte. Wir investieren daher regelmäßig in die Entwicklung unserer Mitarbeiter und konzipieren Angebote zur Erweiterung ihrer Kompetenzen, die zu ihren individuellen Voraussetzungen und Neigungen sowie zu den Qualifikationsanforderungen unseres Unternehmens passen. Insgesamt sind im Berichtsjahr 134 Seminare und Schulungen zu Themenschwerpunkten wie Führungs-, Sozial- und Methodenkompetenz sowie zum Ausbau von fachlichen und technischen Kompetenzen zentral organisiert und durchgeführt worden. Das zeitliche Volumen aller Schulungen umfasste 2.880 Mitarbeitertage, womit wir den Wert aus dem Vorjahr (2.670) sogar noch erhöhen konnten. Bei der Mitarbeit in unseren Digitalisierungsprojekten ermöglichen wir darüber hinaus das Kennenlernen neuer Kreativmethoden.

Führungskräfteentwicklung

Im Berichtsjahr setzten wir mit dem Managementtraining „Take the Lead“ den bereits im Vorjahr gelegten Fokus der Personalentwicklung fort. In diesem Programm zur Stärkung der Führungskompetenz in allen Ebenen wird unsere einheitliche Führungsphilosophie mit den wichtigen Werthaltungen und Wirkungsprinzipien vermittelt. Die positiven Rückmeldungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zeigen, dass wir mit diesen Schulungen einen echten Bedarf treffen. 2018 sind alle Führungskräfte der Funktionsebenen 0 bis 3 in den drei Modulen „Leading Teams“, „Leading Individuals“ und „Leading Yourself“ geschult worden. Zusätzlich sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Funktionsebene 2 im vierten Modul „Führungswerkstatt“ geschult worden. Beschäftigte der Funktionsebene 4 haben 2018 mit dem ersten Modul begonnen. Damit sind wir unserem Ziel, bis 2020 alle unsere Führungskräfte vom Vorstand bis zum Koordinator in den genannten Modulen einheitlich zu schulen, ein großes Stück nähergekommen.

Mit unserem Führungskräftenachwuchsprogramm (FKN-Programm) bilden wir gezielt Führungskräfte für die speziellen Anforderungen unseres Unternehmens aus. 2018 haben zehn Führungsnachwuchskräfte das FKN-Programm

erfolgreich abgeschlossen. Insgesamt haben inzwischen 151 Beschäftigte das Programm durchlaufen, davon haben 38 eine Position auf Funktionsebene 3 oder höher erreicht.

100 Wir wollen, dass 100 Prozent unserer Beschäftigten regelmäßig eine Beurteilung erhalten

WIR

Feedback zu Leistung und Entwicklung

Unser Ziel ist es, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jährlich von ihren Vorgesetzten zu Gesprächen eingeladen werden, in denen sie nach festgelegten Kriterien eine Rückmeldung über erbrachte Leistungen erhalten. Für jeden Mitarbeiter soll darüber hinaus jährlich eine Potenzialbeurteilung vorgenommen werden. Mit entsprechend geeigneten Mitarbeitern werden dann individuelle Entwicklungspläne erstellt. Hierbei wird auch der Bedarf an Förderangeboten ermittelt. Das 2017 neu eingeführte und über eine Betriebsvereinbarung geregelte Potenzial- und Beurteilungssystem wurde im Berichtsjahr weiter ausgerollt. Im zweiten Jahr der Einführung erhielten bereits rund 3.600 und somit 37 Prozent unserer Beschäftigten hierdurch eine Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung.

Neben klassischen operativen Karrieren bietet BLG LOGISTICS seinen Beschäftigten auch fach- und projektspezifische Laufbahnkonzepte. Sie wurden für die unterschiedlichen Unternehmensbereiche festgelegt und definieren die Entwicklungsmöglichkeiten in Hinblick auf Aufgaben und Verantwortung, zum Beispiel vom Junior zum Senior. Als Teil individueller Personalentwicklungspläne helfen sie, vorhandene Potenziale unserer Beschäftigten bestmöglich zu fördern.

Programme zur Übergangshilfe

Mit der Sozialen Zukunftssicherung bietet BLG LOGISTICS ein mitarbeiterfinanziertes System zur Abdeckung von Lücken in der Altersversorgung an und unterstützt dieses durch ergebnisabhängige Bonuszahlungen. An diesem Vorsorgeplan beteiligten sich insgesamt 2.131 Mitarbeiter (Vorjahr 2.230).

ARBEITGEBERATTRAKTIVITÄT

Nur mit motivierten und engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern können wir den Herausforderungen der Zukunft begegnen.

Uns ist es besonders wichtig, dass sich unsere Mitarbeiter mit BLG LOGISTICS identifizieren können und unser Unternehmen von innen und außen als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen wird. Zunehmend stärker achten Mitarbeiter, neben der Vergütung, auf die von einem Arbeitgeber vertretenen Werte, angebotene Weiterentwicklungsmöglichkeiten sowie auf soziale Rahmenbedingungen. Wir begegnen unseren derzeitigen und potenziellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Wertschätzung und geben ihnen klare Rahmenbedingungen durch strukturierte Führung sowie flexible Arbeitszeitmodelle zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Darüber hinaus bieten wir verschiedene Karrierewege mit individuellen Entwicklungsmöglichkeiten und vielfältigen Aufstiegschancen.

Starke Positionierung im Wettbewerb um Personal

Als Logistikdienstleister benötigt BLG LOGISTICS qualifiziertes Personal in allen Bereichen: sowohl Hochschulabsolventen wie Betriebswirte, Ingenieure und IT-Fachleute als auch Fachkräfte mit kaufmännischer oder gewerblicher Ausbildung. Hierzu zählen zum Beispiel auch Kraftfahrer und Fachkräfte für Lagerlogistik, die immer schwerer zu finden sind. Um unser Profil als attraktiver Arbeitgeber weiter zu stärken und im Wettbewerb um Fachpersonal erfolgreich zu bestehen, bieten wir unter anderem eine Vielzahl abwechslungsreicher Ausbildungsplätze, einen dualen Bachelorstudiengang und zahlreiche Qualifizierungsmaßnahmen an (siehe Kapitel „Aus- und Weiterbildung“ auf den ►Seiten 30 und 31). Die Steuerung erfolgt aus dem Zentralbereich Personal heraus. Wir treten auf zahlreichen Ausbildungs- und Jobmessen auf, machen auf unserer Website und in sozialen Medien auf unser bundesweites Angebot an Ausbildungs- und Arbeitsplätzen aufmerksam und besitzen eine eigenen Facebook-Karriereseite.

 www.facebook.com/BLGKarriere

Um noch mehr junge Menschen von einer Ausbildung bei BLG LOGISTICS zu begeistern, hat sich eine Gruppe von Auszubildenden gegründet, die regelmäßig an Schulen über ihre Erfahrungen berichten. Die selbst ernannten „Future Designer“ beantworten Fragen der Schüler und erzählen aus ihrer Perspektive, welche Herausforderungen und Erfolge die Ausbildung bisher für sie bereithielt. Darüber hinaus vertreten sie unser Unternehmen auf Jobmessen und geben dort den Besuchern einen Einblick in ihren Berufsalltag.

Bereits 2016 haben wir einen besonderen Bewerbungsprozess eingeführt, der die Kommunikation mit den Bewerberinnen und Bewerbern schneller und individueller gestaltet. Um die Hemmschwelle für potenzielle Mitarbeiter niedrig zu halten, nutzen wir zudem leicht zugängliche Jobportale. Nach jedem Vorstellungsgespräch laden wir die Bewerber ein, uns auf Arbeitgeber-Bewertungsplattformen zu beurteilen. Dieses Feedback nutzen wir zur Reflexion unseres Bewerbungsprozesses.

Die Möglichkeiten, bei BLG LOGISTICS Karriere zu machen, sind gut. Im Gesamtranking der Jahresrubrik „Karrierechancen“ der Zeitschrift FOCUS haben wir 2018 zum wiederholten Mal den ersten Platz in der Logistikbranche belegt. Darüber hinaus bekamen wir im Laufe des Berichtsjahres weitere Auszeichnungen der Zeitschrift für die hervorragenden Karrierechancen, die wir Frauen, Quereinsteigern und IT-Spezialisten bieten.



Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen

Wir gehen auf die Bedürfnisse unserer Beschäftigten ein und unterstützen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dabei ermöglichen wir den Wunsch in Teilzeit zu arbeiten, sofern sich dies organisatorisch umsetzen lässt. In der Regel können wir rund 85 Prozent aller Anträge auf Teilzeit genehmigen. Durch individuelle, flexible Arbeitszeitmodelle sowie Vertrauensarbeitszeit bei außertariflich Beschäftigten unterstützen wir unsere Beschäftigten, Herausforderungen zu bewältigen, wie die Betreuung von Kindern sowie die Pflege von Angehörigen. Nachdem wir bereits seit zehn Jahren mit der berufundfamilie Service GmbH zusammenarbeiten, haben unsere Zentralbereiche 2017 ein dauerhaftes Zertifikat erhalten. Das Ziel des Audits berufundfamilie® ist die Umsetzung einer nachhaltigen familienbewussten Personalpolitik.

Mitarbeiterzufriedenheit überprüfen

In vorangegangenen Jahren konnten im Rahmen der Mitarbeiterbefragung „Great Place to Work®“ unsere Beschäftigten mehrfach beurteilen, in welchen Bereichen der Personalarbeit BLG LOGISTICS Stärken oder Schwächen aufweist. Aus den Ergebnissen wurden Maßnahmen wie Feedbackgespräche, Führungskräftebildungen, das Aufzeigen vielfältiger Karrierewege und systematische Förderungen abgeleitet. Inzwischen werden diese als dauerhafte Instrumente in unserer Personalentwicklung eingesetzt und sind zum Teil auch in Betriebsvereinbarungen verankert.

Um eine offene Gesprächskultur zu fördern sowie Verbesserungsmöglichkeiten zu identifizieren, wurden 2018 systematische Two-Way-Feedback-Gespräche eingeführt, die regelmäßig und anlassbezogen in allen Bereichen genutzt werden. 2018 begann auch die Vorbereitung für eine neu aufgelegte Mitarbeiterbefragung, die uns unter anderem Aufschluss darüber geben soll, ob alle Mitarbeiter und Vorgesetzten unsere Unternehmenswerte und Führungsgrundsätze verinnerlicht haben. Nach Abstimmung mit den Betriebsratsgremien soll mit dem ersten Teil der Befragung Mitte 2019 gestartet werden. Anschließend wird sich eine Vorgesetztenbeurteilung.

Hintergründe von Fluktuation kennen

Die Höhe der Fluktuation ist eine aussagekräftige Kennzahl für BLG LOGISTICS, wenn es um die Arbeitgeberattraktivität geht. Fluktuation ist zudem ein entscheidender Kostenfaktor, aufgrund von hohen Ausgaben für die Anwerbung und Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir errechnen die Quote aus der Anzahl der Eigenkündigungen im Verhältnis zu der durchschnittlichen Anzahl der Arbeitnehmer während des Geschäftsjahres. Hierbei liegen die Daten aus unserem Personalabrechnungs- und Informationssystem zugrunde.

2,2

Wir setzen uns das ambitionierte Ziel, eine Eigenkündigungsquote von 2,2 Prozent zu erreichen

WIR

2018 haben 305 Beschäftigte BLG LOGISTICS auf eigenen Wunsch verlassen. Die Fluktuationsquote (Eigenkündigungsquote) ist damit von 2,98 Prozent im Jahr 2017 auf 3,25 Prozent im Berichtsjahr erneut leicht angestiegen. Im Jahre 2017 wurde bereits die ehrgeizige Zielquote von 2,2 Prozent nicht erreicht. In Anbetracht der vielen Neueinstellungen in den letzten beiden Berichtsjahren sind zu Beginn der Beschäftigung höhere Fluktuationen, gerade in der Probezeit, nachvollziehbar. Auch folgt die Entwicklung bei BLG LOGISTICS einem Trend auf dem bundesweiten Arbeitsmarkt: Analysen weisen darauf hin, dass in Deutschland aufgrund der aktuellen Lage auf dem Arbeitsmarkt die Fluktuation seit einigen Jahren stetig anwächst. Die Fachliteratur spricht von einer „gesunden echten“ Fluktuationsquote von bis zu 5 Prozent. Wir werden weiterhin unsere ambitionierte Zielvorgabe verfolgen und spezifische Maßnahmen zur Verbesserung der Fluktuationsquote umsetzen. Um Aufschluss über die Hintergründe einer Mitarbeiterkündigung zu gewinnen, führen wir Austrittsinterviews durch und ermitteln und analysieren die wichtigsten Austrittsgründe. Im Berichtsjahr wurde dieser Prozess systematisiert und verstetigt.

ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSMANAGEMENT

Die Sicherheit unserer Beschäftigten und die Erhaltung ihrer Gesundheit haben für uns oberste Priorität.

Im Rahmen unseres Gesundheitsmanagements arbeiten wir kontinuierlich daran, Arbeitsunfälle zu vermeiden und arbeitsbedingte Krankheitstage zu minimieren. Für unseren gemeinsamen Erfolg ist das Wohlbefinden unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wichtig, denn wir leben als Dienstleister von der qualitativ hochwertigen und effizienten Arbeit unserer Beschäftigten. Daher haben wir ein betriebliches Gesundheitsmanagement mit einem weitreichenden Angebot entwickelt. Im Rahmen dessen bieten wir unter anderem Präventionsmaßnahmen, gestalten Arbeitsplätze ergonomisch, unterweisen unsere Mitarbeiter bei der Arbeit mit Maschinen und beraten sie zum Thema Arbeitsbelastung.

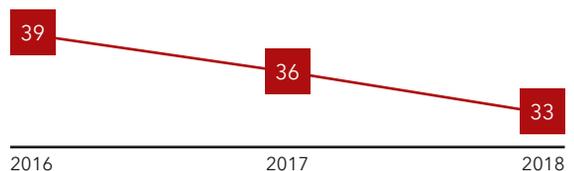
Auf oberster Unternehmensebene wird das Thema durch unseren Arbeitsdirektor vertreten. Als direkte Ansprechpartner für unsere Mitarbeiter stehen die Personalabteilung, die zentrale betriebliche Gesundheitsförderung, die Betriebsärzte, die Sozialberatung und die Schwerbehindertenvertretung zur Verfügung. Das Gesundheitsmanagement wird im Bereich Arbeitssicherheit durch die Mitarbeiter der Zentralbereichsabteilung Sicherheit und Umweltschutz (HSU) unterstützt. Sie stellen unsere Fachkräfte für Arbeitssicherheit, führen regelmäßig Begehungen von Arbeitsstätten durch, betrachten Arbeitsplätze und operative Arbeitsvorgänge unter präventiven Gesichtspunkten und organisieren Schulungen. Die Gesellschaft für Qualität im Arbeitsschutz (GQA) überprüft die Arbeit der Abteilung regelmäßig und hat sie zuletzt 2017 mit dem drei Jahre gültigen GQA-Gütesiegel ausgezeichnet. Wir verfügen damit nachweislich über alle Voraussetzungen, um in Fragen des Arbeitsschutzes qualifiziert und umfassend zu beraten.

Arbeitsumgebung und Prozesse sicher gestalten

In Logistikberufen fallen häufig körperlich schwere Arbeiten an. Vor allem im Hafensbereich und in den Lagerhallen sind Arbeitsintensität, Tempo und körperliche Belastung oft hoch. An den Schnittstellen zwischen Mensch und Maschine sind besondere Sicherheitsvorkehrungen geboten. Die regelmäßige Analyse der Arbeitsbedingungen und die Unterweisung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie eine entsprechende medizinische Beratung helfen dabei, Arbeitsumgebung und Prozesse sicher zu gestalten. In die Planung von Neubauprojekten und Neugeschäften beziehen wir die jeweiligen Fachabteilungen mit ein, die mit ihrer Erfahrung und Expertise aufzeigen können, wo Unfallpotenzial besteht. So lassen sich Unfallrisiken bereits im Vorfeld reduzieren und kostspielige Nachbesserungen vermeiden.

MELDEPFLICHTIGE BETRIEBSUNFÄLLE

Anzahl pro 1.000 Mitarbeiter



Um Arbeits- und Wegeunfälle zu erfassen und systematisch auszuwerten, setzt BLG LOGISTICS seit sechs Jahren die Software „My Ticket“ ein. 2018 wurden über alle erfassten innerdeutschen BLG-Gesellschaften 311 meldepflichtige Arbeitsunfälle, solche mit einer Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Tagen, verzeichnet. Mit einem Rückgang von 5,2 Prozent im Vergleich zum Vorjahr setzte sich der seit fünf Jahren positive Trend auch im Berichtsjahr fort.



Die Unfallquote ohne Wegeunfälle bezogen auf 1.000 Vollbeschäftigte fiel 2018 im Vergleich zum Vorjahr von 36 auf 33. Diese erneut positive Entwicklung ist auf die Umsetzung von Erkenntnissen aus der Untersuchung früherer Unfälle sowie auf zahlreiche Präventionsmaßnahmen zurückzuführen. Es ereigneten sich darüber hinaus 107 meldepflichtige Wegeunfälle. Durch Arbeitsunfälle bedingte Todesfälle waren im Berichtsjahr nicht zu verzeichnen.

In unserer Unfallstatistik sind neben den eigenen Angestellten auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des GHB enthalten. 68 der meldepflichtigen Unfälle entfielen im Berichtsjahr auf Beschäftigte des GHB.

Angebote zur Gesundheitsförderung

Wir engagieren uns für das Wohlbefinden unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um deren Gesundheit langfristig zu erhalten. Auch 2018 haben wir an unseren deutschlandweiten Standorten Gesundheitstage durchgeführt, an denen wir unsere Beschäftigten über gesundheitliche Risiken aufklären und sie diesbezüglich sensibilisieren. Dafür kooperieren wir an vielen Standorten auch mit den Krankenkassen vor Ort. Schwerpunkte im Berichtsjahr bildeten unter anderem die Themen „Rückenfit“, „gesunde Ernährung“ und „Fitness“. In Bremerhaven fand 2018 zum ersten Mal ein Pilotseminar zum Thema „Gesund führen“ statt, in welchem unsere Führungskräfte über Gesundheit am Arbeitsplatz sowie gesundheitsgerechte Führungsstrategien aufgeklärt wurden. Wir beteiligen uns zudem regelmäßig an der Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“ und fördern deutschlandweit die Teilnahme an Firmenläufen.

Der Prävention dient auch unser Programm „Fit & Fun“, mit dem wir den regelmäßigen Besuch von Fitnessstudios unterstützen. Immer mehr Beschäftigte zeigen Interesse an diesem Angebot, sodass sich die Zahl der Teilnehmer in den letzten Jahren kontinuierlich steigerte. 2018 haben 1.351 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Programm teilgenommen, 47 mehr als im Jahr davor. Wir versuchen ständig unser Netzwerk an Trainingsmöglichkeiten auszuweiten, neue Standorte zu integrieren und noch mehr Mitarbeitern die Teilnahme zu ermöglichen. 2018 konnten wir Leipzig als neuen Standort im Netzwerk der Fitnesskooperationen aufnehmen.

Wiedereingliederung ins Arbeitsleben

BLG LOGISTICS unterstützt seine Beschäftigten mit einem betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) bei der Rückkehr in den Beruf nach längerer Krankheit. Unser BEM steht den Beschäftigten bei ihrer Rückkehr ins Arbeitsleben zur Seite, die innerhalb von zwölf Monaten länger als sechs Wochen gefehlt haben. Gemeinsam entwickeln wir Hilfsangebote wie eine stufenweise Wiedereingliederung oder Angebote zur medizinischen und beruflichen Rehabilitation. In Fehlzeitengesprächen versuchen wir zu klären, ob der Arbeitsplatz Auswirkungen auf die Erkrankung hat und was getan werden kann, um die Arbeitsfähigkeit wiederherzustellen und dauerhaft zu erhalten. Mit diesen Instrumenten wollen wir die Gesundheit unserer Mitarbeiter nachhaltig fördern und damit einhergehend krankheitsbedingte Abwesenheitszeiten reduzieren. Die Ansätze unseres betrieblichen Gesundheitsmanagements werden vermehrt in Betriebsvereinbarungen festgehalten.

ARBEITSUNFÄHIGKEITSQUOTE

Ausfallstunden durch Krankmeldung/Sollarbeitszeit in %



■ mit Lohnfortzahlung ■ ohne Lohnfortzahlung

Die Arbeitsunfähigkeitsquote bei BLG LOGISTICS ist 2018 im Vergleich zum Vorjahr um 0,1 Prozent auf 8,0 Prozent leicht gestiegen. Die Entgeltfortzahlungsquote, die die Arbeitsunfähigkeit mit Entgeltfortzahlung aufzeigt, stieg um 0,1 Prozent auf 6,0 Prozent. Der Berechnung liegen die Daten des Zeitmanagementsystems der deutschen BLG-Standorte zugrunde. Eine Quote von über 6,0 Prozent verzeichneten 2018 noch sechs Gesellschaften. An den betreffenden Standorten wurden im Berichtsjahr verstärkt intensive Fehlzeiten-, Krankenrückkehr- und BEM-Gespräche geführt, die auch 2019 fortgeführt werden.

VIelfalt und CHANCENGLEICHHEIT

Wir begreifen Diversität als Herausforderung und gleichzeitig als Chance für unsere Entwicklung in der globalisierten Welt.

Vielfalt und Chancengleichheit spielen für BLG LOGISTICS eine große Rolle. Wir beschäftigen Menschen aus mehr als 60 Nationen mit jeweils unterschiedlichen kulturellen und sozialen Hintergründen und Erfahrungen. Wir respektieren und fördern Vielfalt, denn sie ist für uns ein Garant für die Nähe zur Gesellschaft, zu unseren Kunden und für neue Ideen. Indem wir die unterschiedlichen Potenziale unserer Beschäftigten anerkennen und fördern, schaffen wir wirtschaftliche Vorteile für unser Unternehmen.

Mit der Verankerung in unseren Unternehmenswerten und Führungsgrundsätzen zeigen wir, dass wir unsere Verantwortung ernst nehmen und von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erwarten, die Vielfalt der Kollegen und Vorgesetzten zu respektieren und im Rahmen der Unternehmens- und Mitbestimmungskultur selbst Verantwortung zu übernehmen. Die Prinzipien dieser Bestimmungen sind in die Rekrutierungsentscheidungen sowie Qualifizierungsmaßnahmen von BLG LOGISTICS implementiert.

ALTERSSTRUKTUR UND GESCHLECHTERVERTEILUNG NACH ANGESTELLTENKATEGORIE

Basis: Deutschland 9.640 Mitarbeiter (Stand 31.12.2018)

Betriebliche/kaufmännische Angestellte	Anteile der Altersgruppen in %	davon	
		männlich in %	weiblich in %
< 30 Jahre	21	58	42
30 bis 50 Jahre	52	59	41
> 50 Jahre	27	67	33
Gewerbliche Angestellte			
< 30 Jahre	13	79	21
30 bis 50 Jahre	52	80	20
> 50 Jahre	35	78	22

Innerhalb des Unternehmens ist der Personalbereich für die strategische Ausrichtung des Diversity Managements, seine konzeptionelle Weiterentwicklung sowie die Beratung und Unterstützung des Vorstands verantwortlich. Er ist außerdem Ansprechpartner für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in allen Belangen rund um das Thema Diversität. Die Ergebnisse des Diversity Managements werden mindestens einmal jährlich für den Vorstand und den Aufsichtsrat dokumentiert.

Die „Charta der Vielfalt“ wurde von BLG LOGISTICS 2016 im Rahmen eines Projekts des Unternehmensverbands Bremische Häfen (UBH) unterzeichnet. In ihrem Rahmen setzen sich Unternehmen aus ganz Deutschland für Diversität in der Arbeitswelt ein. Unser Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität Wertschätzung erfahren.

www.charta-der-vielfalt.de

Diversität schätzen und nutzen

Wir sehen Vielfalt als wichtigen Erfolgsfaktor und Bereicherung für unsere Unternehmens-, Führungs-, Projekt- und Mitbestimmungskultur und haben ein Diversitätskonzept erarbeitet, das die gesamte Belegschaft mit einschließt. Unser Verhaltenskodex, das Bekenntnis zur Charta der Vielfalt und weitere Vereinbarungen wie die Programme zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen bilden die Basis unseres Diversity Managements.

Im Rahmen des vom Europäischen Sozialfonds geförderten Projekts „ChancenVielfalt Bremische Häfen“ wurden in Zusammenarbeit mit dem UBH und dem Maritimen Kompetenzzentrum (ma-co) Schulungen zur interkulturellen Kompetenz im Arbeitsalltag entwickelt. Diese wurden



mittlerweile als Dauerangebot im zentralen Schulungsangebot von BLG LOGISTICS aufgenommen. 2018 sind hierzu allein in Bremen und Bremerhaven acht Schulungen mit 57 Teilnehmern durchgeführt worden, vorrangig für alle Fach- und Führungskräfte im operativen Bereich. Zusätzlich wurden diese Inhalte auch allen Azubis vermittelt.

Angebote zur Förderung von Diversität

Wir haben zahlreiche Projekte entwickelt, um möglichst vielen verschiedenen Ansprüchen und Bedürfnissen gerecht zu werden. Unter anderem organisieren wir Sprachkurse für Beschäftigte, die weniger gute Deutschkenntnisse mitbringen, und erhöhen damit ihre Chance auf Sicherung des Arbeitsplatzes. Wir unterstützen junge Geflüchtete bei der Integration in den Arbeitsmarkt, indem wir ihnen Praktikumsplätze, Einstiegsqualifizierungen und Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen. Allein an unserem Industrielogistikstandort in Bremen waren 30 der 2018 neu eingestellten Mitarbeiter in den letzten drei Jahren nach Deutschland geflüchtet und wurden zunächst in enger Zusammenarbeit mit den Jobcentern in Sprach- und Lagerfachkenntnissen vorqualifiziert. Mit dem Programm „Über Arbeit in Ausbildung“ geben wir inzwischen regelmäßig Jugendlichen eine Chance, die bisher keinen Ausbildungsplatz gefunden haben. Im Berichtsjahr konnten wir hierdurch für sieben Personen mit Fluchterfahrung die Möglichkeit schaffen, sich für eine Ausbildung zu qualifizieren. Um jungen Eltern den Berufseinstieg zu ermöglichen, bieten wir eine Ausbildung in Teilzeit an, mit der sich Lehre und Kindererziehung kombinieren lassen. Für unseren strategischen Ansatz und das ganzheitliche Konzept zur Förderung von Vielfalt sind wir im Dezember 2017 mit dem Bremer Diversity-Preis „Der Bunte Schlüssel: Vielfalt gestalten!“ ausgezeichnet worden.

Frauen in Führung

Die Hafenvirtschaft und die Logistikbranche sind in Deutschland noch immer männlich dominiert. Eines unserer zentralen Anliegen ist es, den Anteil von Frauen in der Belegschaft und vor allem auch in Führungspositionen weiter zu erhöhen.

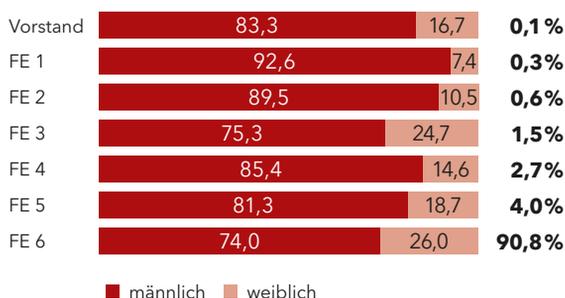
Für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats von BLG LOGISTICS halten wir uns an die gesetzlichen Bestimmungen der Geschlechterquote. Bei BLG LOGISTICS hat die

Erfüllung der Mindestquote sowohl von der Anteilseignerseite als auch von der Arbeitnehmerseite getrennt zu erfolgen. Bei der Wahl zum Aufsichtsrat im Mai 2018 wurden jeweils zwei Frauen auf jeder Seite gewählt und damit die gesetzlichen Vorgaben erfüllt. Der Frauenanteil in der Gesamtbelegschaft ist im Berichtsjahr erneut angestiegen und lag für unsere deutschen Gesellschaften zum Ende des Jahres bei 25,2 Prozent.

FRAUENANTEIL IN FUNKTIONSEBENEN (FE)

Basis: Deutschland 9.640 Mitarbeiter
(Stand 31.12.2018) in %

Anteil an der Gesamtbelegschaft



Um einen Frauenanteil von mindestens 20 Prozent auch in den Funktionsebenen (FE) 1 und 2 zu erreichen, haben wir 2017 im Rahmen der Qualifizierungsinitiative „Chancengleichheit“ das Programm „Frauen in Führung“ gestartet. Mittels Leistungs- und Potenzialbewertung wurden 16 Frauen für den ersten Durchgang ausgewählt, die bis Anfang 2019 anhand von modularen Seminaren für die Übernahme von weiterführenden Aufgaben qualifiziert werden. Im Berichtsjahr haben die Teilnehmerinnen insgesamt vier Module absolviert. Im Fokus des Seminar- und Mentorenprogramms steht, die Potenziale und Motive von weiblichen Führungskräften zu stärken. Dabei stehen ihnen erfahrene Führungskräfte zur Seite.

20

Jeweils mindestens 20 Prozent Frauenanteil in den Funktionsebenen 1 bis 3

ZIEL

NEUE ARBEITSWELT

IM INTERVIEW: PROF. DR. SVEN HERMANN
KREATIVER GESTALTER, GRÜNDER UND PROFESSOR



Wenn von Digitalisierung gesprochen wird, dann fallen häufig auch die Begriffe Arbeit 4.0 oder New Work. Was ist darunter zu verstehen?

New Work und Arbeit 4.0 sind Inbegriffe für einen grundlegenden Wandel der Arbeitswelt, der sich insbesondere im Zuge der digitalen Transformation vollzieht. Durch eine zunehmende Automatisierung und die Entwicklungen im Bereich künstlicher Intelligenz werden sich viele Jobs stark verändern oder wegfallen, während neue mit veränderten Kompetenzanforderungen entstehen. Dafür braucht es vielerorts ein neues Umfeld, welches agiles und kreatives Arbeiten ermöglicht.

„Neue Arbeit setzt den Menschen in den Mittelpunkt, ermöglicht uns Freiräume und stellt die Frage, wie wir in Zukunft arbeiten möchten.“

RISIKEN

Warum befassen sich bisher erst relativ wenige Unternehmen mit dem Thema neues Arbeiten?

Weil neues Arbeiten auch ein Experiment ist, mit unsicherem Ausgang. Es ist ja nicht damit getan, Mitarbeitern Smartphones oder Tablets in die Hand zu drücken und sie in der Cloud arbeiten zu lassen. Eine Kultur und Struktur des ständigen Erneuerns erfordert einen ganzheitlichen und langfristigen Ansatz. Dabei geht es im ersten Schritt vielerorts erst einmal um digitale Aufklärung und das Auseinandersetzen mit Technologien, die für das eigene Geschäftsmodell relevant sind. Neues Arbeiten muss man außerdem er- und vorleben. Der Wunsch, sich verändern zu wollen, sollte daher bei der Unternehmensleitung starten. Wer Veränderung will, geht mit gutem Beispiel voran, lernt Neues, fragt viel, probiert aus und ermöglicht Freiräume.

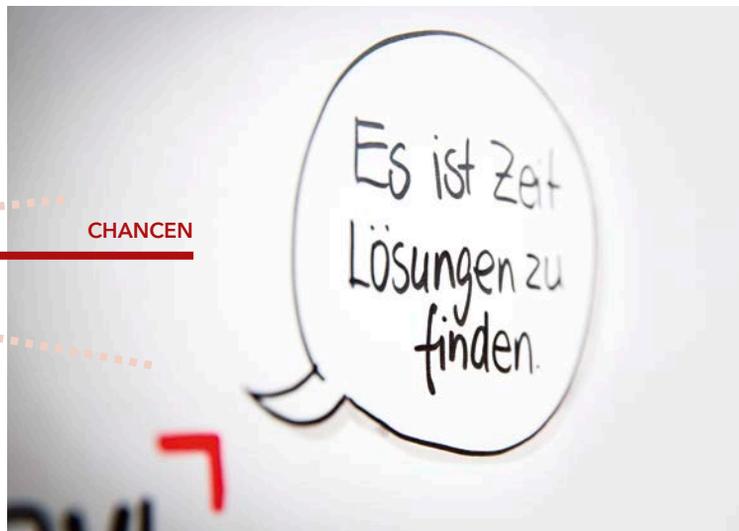
Was bedeutet das konkret für die Logistikbranche?

Die Logistikbranche ist geprägt von mittelständischen Unternehmen, die oft noch traditionellen Handlungsmustern folgen. Neben Unternehmertum brauchen wir digitalen Innovationsgeist, den Wunsch nach Wandel und auch Mut zur schöpferischen Zerstörung. Neue Wege können nur beschritten werden, wenn Altes zurückbleibt. Tradition ist wichtig und gehört nicht über Bord geworfen, aber jedes Unternehmen ist heute gefordert, schlanker, schneller und innovativer zu werden.



NEW WORK

CHANCEN



Wo macht der Einsatz neuer Methoden für die Logistik Sinn?

Gerade wenn es um den Nachwuchs geht, bieten neue Methoden viele Möglichkeiten. Vor Kurzem habe ich mit dem Verein LogistikLotsen für die Metropolregion Nordwest gemeinsam mit BLG LOGISTICS, dem Softwareunternehmen encoway und dem Senator für Arbeit, Wirtschaft und Häfen die Digilab Cruise Days organisiert. Ein Format, in dem Studierende unterschiedlicher Fachrichtungen drei Bremer Digilabs, die dortigen Arbeitsmethoden und mehr über die aktuellen Herausforderungen und Projekte der Unternehmen kennenlernen konnten. Umfragen nach zu urteilen kann sich eine Mehrheit der Studierenden heute keine Karriere in der Logistik vorstellen. Daran sollten wir mit innovativen Formaten, in denen das kreative Gestaltungspotenzial der Logistik erlebbar wird, etwas ändern.

Mit dem Digitalisierungstrend sind große Ängste verbunden. Studien belegen, dass bis 2030 die Hälfte der heutigen Arbeitsplätze durch technische Lösungen ersetzt werden könnte. Was können die Ansätze des zukunftsfähigen Arbeitens dem entgegensetzen?

Neue Arbeit setzt den Menschen in den Mittelpunkt, ermöglicht uns Freiräume und stellt die Frage, wie wir in Zukunft arbeiten möchten. Und sie erinnert uns, was uns gegenüber den Maschinen ausmacht: Empathie, Kreativität und das mehrdeutige Denken zwischen Nullen und Einsen. Diese Fähigkeiten, die Wandel, Entwicklung und Innovation zulassen, sollten Unternehmen fördern.

Lässt sich die ganze Vielfalt der Arbeitsplätze zukunftsfähig machen? Was passiert mit denen, die nicht kreativ und selbstbestimmt arbeiten möchten?

Nein, nicht alle Arbeitsplätze lassen sich zukunftsfähig machen. Es gab schon immer aussterbende Berufe. Neu scheint allerdings das Tempo und wie tiefgreifend die Veränderungen sein könnten. Maschinen werden langfristig vielerorts effizienter sein als der Mensch. Und wer nicht kreativ und selbstbestimmt

arbeiten möchte, für den bietet sich zum Beispiel das Erlernen der Fähigkeit mit Maschinen zu kommunizieren, zu programmieren, an. Zu viele von uns sind nur digitale Konsumenten, aber wir brauchen mehr wissende digitale Gestalter.

Was können Unternehmen Ihrer Ansicht nach tun, um ihre Mitarbeiter für die Zukunft fit zu machen und zu befähigen?

In erster Linie geht es darum, einen Rahmen zu schaffen, der Lust auf Veränderung macht und dabei trotzdem Sicherheit bietet. Der Wunsch, sich zu erneuern, kann nicht auf Basis der Angst um den eigenen Arbeitsplatz entstehen. Weiterhin braucht es Methodenkompetenz im Bereich neuer Arbeit, Freiräume zum Gestalten der eigenen Karriere, gezielte Weiterbildungs- und Umschulungsprogramme im IT-Bereich oder Cross Innovation-Teams, in denen interdisziplinär und über Hierarchiegrenzen hinweg gemeinsam gearbeitet wird. Zudem sind Ansätze mit Studierenden oder Nachwuchskräften als digitale Mentoren eine vielversprechende Möglichkeit. Auch hier gelten die Grundprinzipien neuer Arbeit: Mitarbeiter involvieren, frühzeitig ausprobieren, testen und immer wieder aufs Neue versuchen, besser zu werden.

GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

Zu unserem Selbstverständnis als internationaler Logistikdienstleister mit regionalen Wurzeln gehört es, sich sowohl weltweit als auch vor Ort gesellschaftlich zu engagieren.

BLG LOGISTICS unterstützt seit vielen Jahren soziale, kulturelle und bildungspolitische Projekte und Einrichtungen im Umfeld seiner Standorte. Alle Jahrgänge unserer Führungsnachwuchskräfte engagieren sich seit jeher in einer Vielzahl von sozialen Projekten. Darüber hinaus stellen wir mehrmals im Jahr unsere Expertise für internationale Hilfsorganisationen unentgeltlich zur Verfügung. Jede Form von Sponsoring muss dabei durch den Vorstand von BLG LOGISTICS bewilligt werden. So kommen wir unserer Selbstverpflichtung zu Transparenz über unser Engagement nach.

Engagierter Nachwuchs

2018 unterstützten unsere Führungsnachwuchskräfte Kinder verschiedener Altersstufen bei Veranstaltungen wie der Bremer Adventskalenderaktion oder dem Behindertensportfest in Bremerhaven. Neben materiellen Spenden leisteten sie auch persönliche Beiträge und kochten beispielsweise mit den Kindern eines Bremer SOS-Kinder- und Familienzentrums die Lieblingsrezepte aus ihrer Kindheit nach. Zum Abschluss verschenkten sie die Rezepte als gebundenes Kochbuch. Das fertige Exemplar wurde zudem an Mitarbeiter verkauft und der Erlös von 1.500 Euro an das Kinder- und Familienzentrum gespendet / 1 /.



/ 1 / SOS-KINDERDORF

Über eine Sachspende im Wert von 3.000 Euro freute sich der Verein Suppenengel Bremen e.V., der Obdachlose und Bedürftige mit warmen Mahlzeiten unterstützt. Der BLG-Führungskräftenachwuchs überreichte dem Verein ein elektrisches Lastenfahrrad, um wohnungslose Menschen zu besuchen, die aufgrund ihres Gesundheitszustands nicht zu den Essensausgabestellen gehen können / 2 /.



/ 2 / SUPPENENGEL

Unterstützung für Menschen in aller Welt

Seit 2013 entsendet BLG LOGISTICS im Rahmen des Welternährungsprogramms der Vereinten Nationen (UN World Food Programme, WFP) regelmäßig Experten in aktuelle und potenzielle Krisenregionen. Sie analysieren dort die Gegebenheiten der Häfen für den Umschlag von Hilfsgütern und geben Handlungsempfehlungen. 2018 waren unsere Experten gleich dreimal im Einsatz: Zwei Reisen führten



um den Tanganjikasee, den zweitgrößten See Afrikas, wo unter anderem die Hafenstädte in Burundi und Ostkongo auf ihre Infrastruktur untersucht wurden / 3 /.



/ 3 / WFP

Die zweite Mission galt den Ländern des nördlichen Südamerikas. Vor allem die vier wichtigsten Häfen Kolumbiens wurden analysiert und dabei unterschiedliche Umschlags- und Transportszenarien untersucht.

Der Verein „KOPOS e.V.“ wurde vor gut zwei Jahren gegründet und unterstützt soziale Projekte in Kamerun. An den Standorten Butzbach und Frankfurt beteiligten sich unsere Mitarbeiter an einer Spendenaktion. Insgesamt konnten mit 3.200 Euro knapp 500 Kinder im Dorf Fongo-Tongo mit Schulmaterialien versorgt werden.

Verantwortung vor Ort übernehmen

Bei unserer alljährlichen Weihnachtstombola kam im Berichtsjahr ein Wert von 553 Euro zusammen. Dieser Betrag wurde traditionell vom Vorstand aufgestockt, sodass wir 1.000 Euro an eine Ganztagschule im Bremer Stadtteil Osterholz-Tenever spenden konnten. Mit dieser Spende wird für ein Schuljahr täglich ein Frühstück angeboten, das von vielen Kindern wahrgenommen wird, die morgens mit leerem Magen zur Schule kommen.

Eine Schenkung über 5.000 Euro konnten wir der Stiftung Bremer Herzen überreichen, die sich unter anderem der Aufklärung und Verhinderung von Herzinfarkten widmet. Von dem Betrag werden Reanimationspuppen gekauft, die in zahlreichen Präventionsaktionen an Schulen, Betrieben und Veranstaltungen zum Einsatz kommen / 4 /.



/ 4 / STIFTUNG BREMER HERZEN

Mit der Aktion „Wir schenken ein Lächeln“ haben wir Geschenke für Kinder und Jugendliche gesammelt, deren Eltern nicht über die finanziellen Mittel verfügen, die Weihnachtswünsche ihrer Kinder zu erfüllen. Unzähliges Spielzeug, Bücher und Kleidung wurden an unseren Bremer Standorten gesammelt und an den Verein Bremer Tafel e.V. übergeben, welcher die Geschenke an die Kinder verteilte / 5 /.



/ 5 / WIR SCHENKEN EIN LÄCHELN





COMPLIANCE

Wirtschaftlicher Erfolg und gesellschaftlich verantwortungsvolles Handeln bedingen einander.

Durch die Einhaltung von Gesetzen, Regeln und unseren ethischen Grundsätzen sind wir für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, unsere Kunden, Geschäftspartner und Aktionäre ein verlässlicher und fairer Partner.

www.blg-logistics.com/compliance

Fair mit System

Wesentliche Bestandteile unseres 2014 eingeführten Compliance-Systems sind unser Verhaltenskodex und unsere Anti-Korruptionsrichtlinie. Diese Richtlinie wird jährlich auf neue rechtliche Bestimmungen oder spezifische Erfahrungen aus dem Unternehmen geprüft und gegebenenfalls angepasst. Anfang 2017 ist zudem unsere Compliance-Richtlinie in Kraft getreten, welche die Zusammenarbeit zwischen den Zentralbereichen und den operativen Bereichen konkretisiert.

Unsere Regelwerke gelten für alle inländischen Gesellschaften, an denen BLG LOGISTICS unmittelbar oder mittelbar mehr als 50 Prozent der Geschäftsanteile hält oder die unternehmerische Führung innehat. Gesellschaften, die nicht dem deutschen Recht unterliegen, haben diese Richtlinien entsprechend ihrem Landesrecht anzuwenden.

Mit unserem Compliance-System stellen wir klar, dass wir Korruption in keiner Weise dulden. Wir lassen Diskriminierung, gleich welcher Art, nicht zu. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz haben für uns höchste Priorität. Wir nutzen unsere Ressourcen verantwortungsvoll und stellen uns einem fairen Wettbewerb.

Bei der Einführung des Systems haben alle Beschäftigten von BLG LOGISTICS den Verhaltenskodex per Post erhalten. Neue Mitarbeiter erhalten ihn in ihrer Begrüßungsmappe, Leiharbeitnehmer werden bei der Erstunterweisung aufmerksam gemacht. Zusammen mit der Anti-Korruptionsrichtlinie und der Compliance-Richtlinie ist der Kodex

außerdem im Intranet nachzulesen. Informationen zum Compliance-System, der Verhaltenskodex sowie Ansprechpartner sind darüber hinaus öffentlich im Internet einzu-sehen. An den ausländischen Standorten stehen die Richtlinien in der jeweiligen Landessprache zur Verfügung. Der Verhaltenskodex und die Anti-Korruptionsrichtlinie sind verbindlich für alle internen und externen Mitarbeiter sowie für Berater von BLG LOGISTICS.

UNSER GRUNDSATZ:

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

An der Spitze unseres Compliance-Systems steht der BLG-Vorstandsvorsitzende als Chief Compliance Officer. Ein vom Vorstand benannter Compliance-Beauftragter entwickelt die Compliance-Strategie in Abstimmung mit dem Vorstand weiter und unterrichtet diesen regelmäßig in allen relevanten Compliance-Angelegenheiten. Als neutraler Ansprechpartner steht er den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei Fragen zum Verhaltenskodex sowie bei Hinweisen zu Rechtsverstößen zur Verfügung. Ein extern bestellter Ombudsmann bietet sowohl den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als auch Dritten zudem die Möglichkeit, anonym Hinweise auf Compliance-Verstöße zu geben.

Prävention durch Sensibilisierung

Bei der Umsetzung und Einhaltung von Verhaltenskodex und Anti-Korruptionsrichtlinie haben der Vorstand und die Führungskräfte von BLG LOGISTICS eine Vorbildfunktion.



Sie tragen die Verantwortung dafür, dass in ihrem Verantwortungsbereich alle Beschäftigten mit den Regeln vertraut sind und diese strikt einhalten. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, auf Missstände oder den Verdacht eines Rechtsverstößes hinzuweisen. Elementarer Bestandteil der Korruptionsprävention ist es, die Beschäftigten zu sensibilisieren und offen über Korruptionsgefahren zu diskutieren. Zu ihrem eigenen Schutz und zum Schutz des Unternehmens ist in allen rechtlich relevanten Geschäftsprozessen das Vier-Augen-Prinzip anzuwenden. Jedes Handeln und jede Entscheidung hat transparent, sachlich und nach objektiven Kriterien zu erfolgen.

Durch umfangreiche, regelmäßig stattfindende Schulungen minimieren wir das Korruptionsrisiko und erhöhen bei den Beschäftigten die Sensibilität für Compliance-Themen. Seit 2015 werden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Funktionsebenen 1 bis 3 zum Thema Compliance geschult. Unser Ziel ist es, die Schulungen für mindestens 95 Prozent aller Mitarbeiter dieser Funktionsebenen im Zeitraum von drei Jahren aufzufrischen. Für den Vorstand wurde der Zeitraum auf zwei Jahre festgelegt. Die Teilnahme an Compliance-Schulungen ist für den festgelegten Personenkreis verpflichtend. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in besonders gefährdeten Bereichen wie Vertrieb oder Einkauf schulen wir unabhängig von der Funktionsebene. Zusätzlich werden vor bestimmten Veranstaltungen, wie beispielsweise Messen, die Teilnehmer in separaten Seminaren über Compliance-Aspekte aufgeklärt.

Im berichteten Geschäftsjahr wurden insgesamt 299 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschult.

Für die Funktionsebenen 1 bis 3 fanden Auffrischungsschulungen statt sowie Basisschulungen für alle neuen BLG-Mitarbeiter dieser Funktionsebenen. Hierbei wurde ein Anteil von 92 Prozent der avisierten Zielgruppe erreicht. Ein Schulungstermin für die verbleibenden 8 Prozent fand im Februar 2019 statt.

Korruption ist kein Kavaliersdelikt, sondern ein strafbares Verhalten. Die Verletzung geltenden Rechts kann zu erheblichen Schäden für das Unternehmen führen. Wir zählen Straftatbestände wie Bestechung und Bestechlich-

keit im geschäftlichen Verkehr, Vorteilsnahme, Untreue, Betrug und wettbewerbsbeschränkende Absprachen daher zu möglichen Risikofaktoren. Als internes Kontrollsystem untersucht auch die interne Revision regelmäßig bei Prüfungen ein mögliches Vorliegen von Compliance-Verstößen. Seit dem Geschäftsjahr 2017 informiert der Compliance-Beauftragte zudem einmal jährlich den Aufsichtsrat mit einem internen Bericht.

Wir dulden keine Korruption und schulen unsere Mitarbeiter aktiv in Sachen Korruptionsprävention

WIR

Besonderheiten der ausländischen Standorte

Vor drei Jahren haben wir begonnen, unsere ausländischen Führungskräfte nach Deutschland einzuladen und über Compliance-Aspekte zu unterrichten. 2018 haben wir den ersten Compliance Check an unseren Standorten in Italien, Südafrika und Russland durchgeführt. Abgefragt wurde, inwieweit die BLG-Regularien zum Thema Compliance allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekannt sind und ob es weitere landesspezifische Bestimmungen gibt. Um einen größeren Mitarbeiterkreis an den ausländischen Standorten zu erreichen, planen wir, 2019 mit Schulungen vor Ort zu beginnen. Diese sollen möglichst von ortsansässigen Compliance-Experten in der Landessprache durchgeführt werden und einen besonderen Fokus auf das jeweilige Landesrecht legen.

Compliance in der Lieferkette

Auch unsere Allgemeinen Auftrags- und Einkaufsbedingungen berücksichtigen das Thema Compliance. Wir fordern von unseren Lieferanten und Dienstleistern, dass sie die Grundsätze des United Nations Global Compact beachten. Im Wesentlichen betrifft das den Schutz der Internationalen Menschenrechte, das Recht auf Tarifverhandlungen, die Abschaffung von Zwangsarbeit und Kinderarbeit, die Beseitigung von Diskriminierung bei Einstellung und Beschäftigung, die Verantwortung für die Umwelt und die Verhinderung von Korruption.

www.blg-logistics.com/agbo

TRANSPARENTE SUPPLY CHAIN

IM INTERVIEW: LAURA WEINGARTEN
NACHHALTIGKEIT UND DIGITALISIERUNG
BEI BLG LOGISTICS

„Wir haben nur wenige Informationen darüber, was auf dem Weg zwischen Sender und Empfänger passiert. Mit dem Tracken und Speichern von Ort und Zustand der Ware erstellen wir einen digitalen Zwilling der Supply Chain - und machen sie dadurch transparent.“

Seit wann beschäftigt sich BLG LOGISTICS mit dem Tracking von Ware?

Wir haben vor rund drei Jahren angefangen, uns mit dem Thema Sensorik und damit verbunden mit dem Tracking von Ware zu beschäftigen. Zu diesem Zeitpunkt war das noch ein ganz neues Gebiet und die Entwicklung der Sensoren für den Einsatz in der Logistik nicht sehr weit fortgeschritten. Das Thema fanden wir allerdings spannend und wollten ausprobieren, was es uns als BLG bringen könnte.

Wie ging es dann weiter?

Am Anfang haben wir Rohbauteile, die per Zug bei uns ankommen, nachverfolgt. Wir wollten wissen, ob die Teile auf ihrer Reise feucht geworden sind und deshalb schneller rosten als andere. Das waren die ersten Erfahrungen, bei denen wir Daten gesammelt und geschaut haben, was man überhaupt mit ihnen machen kann. Mit den Ergebnissen aus diesen und weiteren Tests sind wir an einen unserer Kunden herangetreten und haben



ein 100-Tage-Projekt in unserem Bremer DigiLab aufgesetzt. Gemeinsam haben wir dann den Transport von Autoteilen nach Südafrika mit drei verschiedenen Sensortypen verfolgt.

BLG LOGISTICS stellt weder Sensoren noch die dazugehörige Software her. Was war also die Aufgabe in dem Projekt?

Die BLG entwickelt den Service zur Nutzung der Sensoren und Daten. Denn Sensoren gibt es wie Sand am Meer, die kann sich jeder kaufen. Aber alles drum herum muss entwickelt, Prozesse müssen etabliert und auch der richtige Sensor muss ausgewählt werden. Ein Container benötigt einen anderen Sensor als ein Packstück mit Autoteilen. Auch die Frage, welche Daten in welcher Form übermittelt werden sollen, muss geklärt werden. Ebenfalls entscheidend ist die Visualisierung der Daten in einer Cloud-basierten Plattform. Es ist ein sehr spezifischer Service, denn für jeden Kunden und jedes Produkt sind unterschiedliche Daten und Prozesse wichtig.

WIE GEHT ES MEINER WARE?





Was können die Sensoren denn messen?

Wir unterscheiden zwischen Orts- und Zustandsdaten, die beide beinahe in Echtzeit bereitgestellt werden können. Die Ortsdaten zeigen die genaue Position der Ware an. Die Zustandsdaten messen Faktoren wie Temperatur, Luftfeuchtigkeit oder Erschütterung. Das ist besonders bei empfindlichen Elektrogeräten hilfreich. Auch die Helligkeit kann der Sensor erfassen. So wissen wir zum Beispiel, ob ein Container bereits vor seiner Ankunft geöffnet wurde. Da wir alle Daten nahe Echtzeit erhalten, können wir sofort eine Warnung senden und auf eventuell unbefugtes Öffnen hinweisen.

Welche weiteren Vorteile bieten sich den Kunden?

Heute sind große Teile der Supply Chain eine Blackbox. Wir haben nur wenige Informationen darüber, was auf dem Weg zwischen Sender und Empfänger passiert. Mit dem Tracken und Speichern von Ort und Zustand der Ware erstellen wir einen digitalen Zwilling der Supply Chain – und machen sie dadurch transparent. Als Big Data-Analyse können die Daten zum Beispiel genutzt werden, um die Planung zu optimieren. Beschädigte oder verspätete Ware kann für den Kunden sehr teuer werden.

Vor allem, weil neue Teile kurzfristig im Flugzeug transportiert werden müssen, um noch rechtzeitig anzukommen. Wenn der Kunde aber weiß, dass der Container unterwegs geöffnet, Teile eventuell beschädigt wurden oder es zu Verzögerungen kam, kann er sofort reagieren und zum Beispiel neue Ware auf den Weg bringen.

Für wen bietet BLG LOGISTICS diesen Service an?

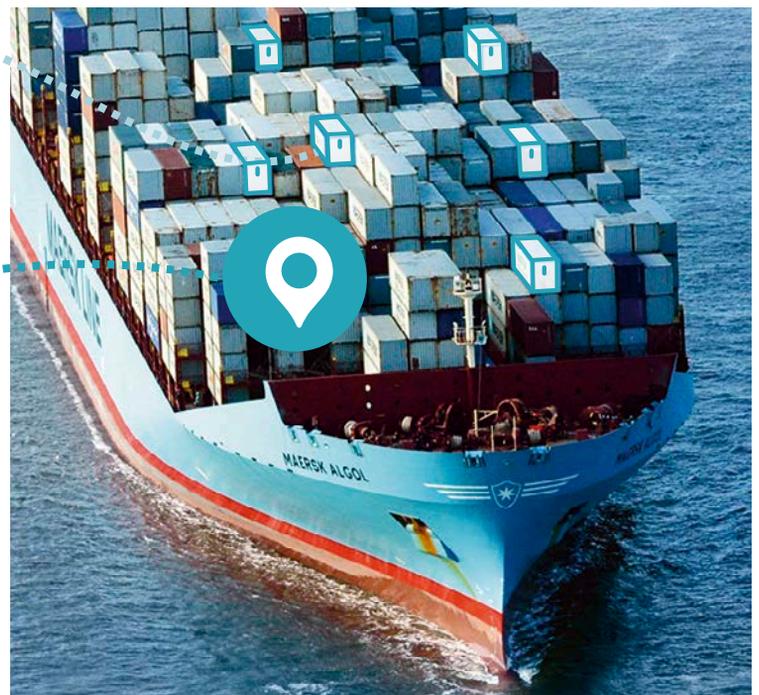
Zum einen natürlich für unsere Bestandskunden. Aber wir wollen auch weitere Kunden damit gewinnen. Unsere neue digitale Dienstleistung kann für viele unterschiedliche Produkte interessant sein, wie Autoteile, Lebensmittel oder Elektronik. Ein Service also, der sich über all unsere Geschäftsfelder hinweg erstreckt. Und auch wir als BLG können den Service für uns nutzen. Dadurch, dass wir die Ware mit den Sensoren schlau machen, weiß sie immer, wie es ihr geht, wo sie gerade ist und wo sie hingehen soll. Prozesse, wie zum Beispiel der Wareneingang, könnten dadurch automatisiert werden. Die Ware könnte bei ihrem Eingang in die Lagerhalle selbst melden, dass sie angekommen ist, und müsste nicht erst gescannt werden. Vieles ist denkbar.

Was sind die nächsten Schritte?

Gerade erproben wir gemeinsam mit einem OEM der Automobilindustrie den Service mit Daten aus über 1.000 Sensoren auf einer Überseeroute. Nach der Evaluation ist unser Ziel, die Dienstleistung zur Marktreife zu bringen und allen unseren Kunden anzubieten. Wenn alles gut läuft, dann wird Freight Quality Tracking – so wird der Service heißen – schon in diesem Jahr als Dienstleistung im Portfolio der BLG auftauchen.



WO BEFINDET SICH MEINE WARE?



VOLKSWIRTSCHAFTLICHE WERTSCHÖPFUNG

Wir arbeiten intensiv daran, die wirtschaftliche Lage der BLG-Gruppe weiter zu steigern.

Als Schnittstelle zwischen Produzenten, Handel und Konsumenten ist der Logistiksektor die Schlüsselbranche für produktionsnahe Dienstleistungen. Dazu zählen die Zulieferung, Produktion und Distribution von Gütern sowie das klassische Speditionsgeschäft. Die weiter fortschreitende Globalisierung, kürzere Produktlebenszyklen, das wachsende E-Commerce-Geschäft und die Urbanisierung verändern die Anforderungen an die Logistik mit zunehmender Geschwindigkeit. Auch neue Technologien treiben diese Veränderung voran. Dabei stellen unter anderem die demografische Entwicklung und der damit einhergehende Wettbewerb um Fach-, Führungs- und Nachwuchskräfte genau wie der anhaltende Margendruck die Branche vor einige Herausforderungen. Hinzu kommen steigende Kundenanforderungen hinsichtlich Geschwindigkeit, Flexibilität und Qualität der Belieferung sowie eines steigenden Umweltbewusstseins in der Gesellschaft.

Finanzielle Steuerung

BLG LOGISTICS hat im Vorjahr ihre Gruppensteuerung neu ausgerichtet. Neben der Entwicklung einer Mission und Vision wurden auch die strategischen Leitgedanken geschärft und das Steuerungssystem auf diese Weise so klar und transparent wie möglich gestaltet. Dabei unterstützen sollen einheitliche Messgrößen für internes Reporting und Vergütungssysteme, die stringent für die gesamte BLG-Gruppe gelten. Die wesentlichen Steuerungskennzahlen der BLG-Gruppe sind das Ergebnis vor Steuern (EBT), der Umsatz und die sich daraus berechnende EBT-Marge.

		2018	2017
EBT	EUR Mio.	37,5	33,5
Umsatz	EUR Mio.	1.141,3	1.087,8
EBT-Marge	in %	3,3	3,1

Das Geschäftsjahr 2018 war für BLG LOGISTICS ein insgesamt erfolgreiches Geschäftsjahr, in welchem wir unseren Kurs erfolgreich fortsetzen konnten. Vor den Hintergründen der aktuellen wirtschaftlichen Entwicklung sowie der schwierigen und undurchsichtigen politischen und gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen in vielen Regionen der Welt beurteilen wir unseren Geschäftsverlauf insgesamt als zufriedenstellend. Im Vergleich zum Vorjahr konnten wir unseren Gruppenumsatz um 53,5 EUR Mio. auf 1.141,3 EUR Mio. erneut steigern. Das EBT der BLG-Gruppe konnte gegenüber dem Vorjahr um 4 EUR Mio. auf 37,5 EUR Mio. verbessert werden. Dies entspricht einer Erhöhung von 11,9 Prozent gegenüber dem Jahr 2017. Aufgrund des Umsatzanstiegs im Geschäftsjahr 2018 ergibt sich eine EBT-Marge von 3,3 Prozent (Vorjahr: 3,1 Prozent). Wir verfolgen weiterhin eine nachhaltige Ausgaben- und Investitionspolitik sowie eine Optimierung unserer bestehenden Prozesse. Die finanzielle Steuerung der BLG-Gruppe wird ausführlich in unserem [Finanzbericht 2018](#) dargestellt.

Wertschöpfungsrechnung

Die Informationen zur wirtschaftlichen Wertschöpfung und Verteilung geben einen Hinweis darauf, wie die Organisation das Vermögen für ihre Stakeholder generiert und verteilt hat. Als Indikator für den „volkswirtschaftlichen Mehrwert“ unserer Geschäftstätigkeit gilt die Verwendung der Nettowertschöpfung.

Die Nettowertschöpfung errechnet sich aus der Unternehmensleistung abzüglich der Aufwendungen und Abschreibungen (exklusive des Personalaufwands) und lag im Berichtsjahr bei insgesamt 484,3 EUR Mio. Der größte Teil der Wertschöpfung mit 419,4 EUR Mio. und einem Anteil von 87 Prozent wurde für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von BLG LOGISTICS aufgewendet. Hierbei



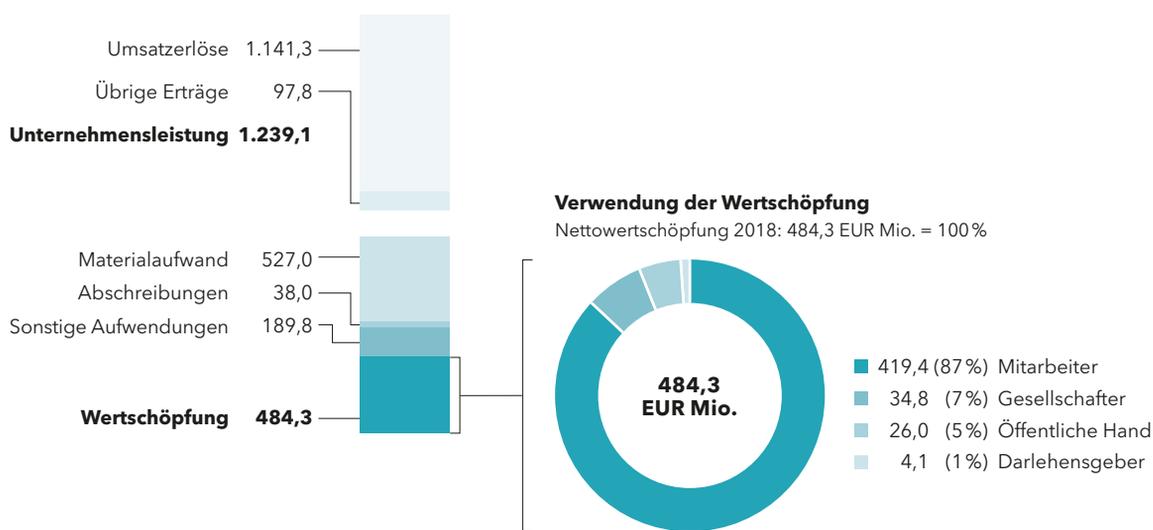
handelt es sich neben reinen Lohn- und Gehaltskosten um weitere Aufwendungen wie zum Beispiel gesetzliche soziale Aufwendungen und solche für die Altersversorgung. Die Personalkosten sind gegenüber dem Vorjahr deutlich um 53,8 EUR Mio. gestiegen. Der Grund für diese Steigerung ist der erhöhte Personalbestand im Berichtsjahr, der auf die Einstellungen von Leiharbeitnehmern sowie die Geschäftsausweitung in verschiedenen Geschäftsfeldern zurückzuführen ist.

Neben dem Personalaufwand erfolgt aus der Wertschöpfung eine Verzinsung für die Kapitalgeber. Davon entfällt der überwiegende Teil auf Ausschüttungen und Dividenden

an den Hauptgesellschafter der BLG-Gruppe, die Freie Hansestadt Bremen (Stadtgemeinde). Des Weiteren erfolgen Gewinnausschüttungen an Gesellschafter von vollkonsolidierten Gemeinschaftsunternehmen und an die Aktionäre der BLG AG sowie Zinsstellungen für Darlehen von den Banken. Der verbleibende Anteil an der Wertschöpfung wird im Eigenkapital von BLG LOGISTICS thesauriert und mit zur Finanzierung von Erweiterungsinvestitionen eingesetzt. Bei den Auszahlungen an die öffentliche Hand handelt es sich im Wesentlichen um Steuern und Erbbauzinsen.

WERTSCHÖPFUNGSRECHNUNG BLG-GRUPPE 2018

in EUR Mio.



Die Nettowertschöpfung errechnet sich aus der Unternehmensleistung abzüglich sämtlicher Aufwendungen und Abschreibungen. Der größte Anteil entfiel mit 419,4 EUR Mio. und einem Anteil von 87 Prozent auf unsere Mitarbeiter.

KUNDENZUFRIEDENHEIT

Die Zufriedenheit unserer Kunden steht im Zentrum unseres täglichen Handelns.

Sie ist sowohl Indikator für die wahrgenommene Qualität unserer Leistungen als auch für die Qualität der Beziehung mit unseren Kunden. An vielen Standorten arbeiten wir in langjährigen Geschäftsbeziehungen. Das Vertrauen unserer Kunden gewinnen wir durch qualitativ hochwertige, effiziente und innovative Logistikdienstleistungen, die wir ständig optimieren. Die Planungssicherheit, die uns langfristige Verträge bieten, ermöglicht es uns, in Energieeffizienzmaßnahmen zu investieren sowie die Anzahl der befristeten Arbeitsverträge zu verringern. Zufriedene Kunden sind daher ein entscheidender Faktor für unsere Wettbewerbsfähigkeit und unser nachhaltiges Handeln.

Qualität langfristig sichern

Unseren Kunden bieten wir umfangreiche und vielfältige Logistikdienstleistungen in vertraglich zugesagter Qualität. Wir prüfen kontinuierlich die Qualitätssicherung und die Möglichkeit, Schadensquoten in unseren eigenen Prozessen zu verringern. 2018 startete der Geschäftsbereich AUTOMOBILE ein Projekt, welches die Verantwortlichen der jeweiligen Bereiche in die Lage versetzt, schnell und einfach Schadensschwerpunktanalysen durchzuführen. Mithilfe eines neuen Analyse- und Reportingsystems können Abweichungen in den operativen Prozessen identifiziert und Schäden dadurch reduziert werden.

WIR

Wir überprüfen kontinuierlich die Qualität unserer Dienstleistungen und die Wahrnehmung unserer Leistung

Aufbau, Weiterentwicklung und Zertifizierung unserer Qualitätsmanagementsysteme werden von den zentralen Abteilungen für Qualitätsmanagement gesteuert. Ein Großteil unserer deutschen und ausländischen Standorte ist nach DIN EN ISO 9001, die Automotive-Standorte zusätzlich nach VDA 6.2, zertifiziert. Auf unseren Autoterminals führen unsere Kunden regelmäßig Qualitätsaudits durch.

In der Transportlogistik für Fertigfahrzeuge wird die Anlieferungsqualität bei den Fahrzeughändlern vor Ort abgefragt und überprüft. An unseren Industrielogistikstandorten, wo wir in unmittelbarer Nähe der Produktionsprozesse unserer Kunden arbeiten, sowie in der Handelslogistik, wo unsere Dienstleistungen mit denen unserer Kunden verknüpft sind, finden regelmäßig Treffen auf operativer Ebene und Abstimmungen auf Leitungsebene statt. Dies ermöglicht uns eine Einschätzung der Wahrnehmung unserer Leistung und Qualität.

BLG LOGISTICS hat bereits mehrfach ein externes Institut mit der Durchführung von Kundenbefragungen beauftragt, um die Wahrnehmung unseres Unternehmens zu erfassen sowie Anforderungen, Chancen und Potenziale aus Kundensicht zu identifizieren. Zu Beginn des Geschäftsjahres 2018 wurde für den Geschäftsbereich AUTOMOBILE eine solche Befragung durchgeführt mit dem Ergebnis, dass die Kunden BLG LOGISTICS insgesamt als solides, zuverlässiges und beständiges Unternehmen einschätzten. Dabei liegen die Herausforderungen der nächsten Jahre aus Kundensicht zunehmend in der Unsicherheit der Berechenbarkeit der Absatzmärkte und in der Herstellung von Transparenz über die gesamte Supply Chain. Mit der Entwicklung eines Werkzeugs zur Bedarfs- und Kapazitätsplanung wollen wir diesen Herausforderungen im Geschäftsbereich AUTOMOBILE unter anderem begegnen.

Effizienz stetig steigern

Als Logistikdienstleister ist es für uns wettbewerbsentscheidend, uns auf wertschöpfende Tätigkeiten zu fokussieren und diese zu optimieren. Dabei trägt die kontinuierliche Optimierung unserer Prozesse und Systeme zur ständigen Steigerung der Leistungsfähigkeit von BLG LOGISTICS bei. Um schlanke Prozesse und eine kontinuierliche Verbesserung zu etablieren, organisieren wir unsere Abläufe systematisch nach Lean-Management-Kriterien und setzen Six Sigma als Managementsystem zur standardisierten Vorgehensweise für Prozessoptimierung ein. Auf diese Weise stellen wir die Nachhaltigkeit unserer Optimie-



rungsmaßnahmen sicher, können die vielfältigen Lösungen und Verbesserungen bestmöglich nutzen und sie außerdem weiteren Bereichen zur Verfügung stellen. Neben der Verbesserung der Leistungsfähigkeit des Unternehmens arbeiten wir mit den zugehörigen Methoden vor allem auch daran, die Prozesseffizienz, Qualität und Kundenzufriedenheit zu erhöhen. 2018 haben wir an unseren deutschen Standorten systematisch und flächendeckend Prozess- und Projektmanager nach Six Sigma qualifiziert und erste Projekte dazu bereits umgesetzt. Im Geschäftsbereich CONTRACT haben wir den neuen Zentralbereich Operational Excellence gegründet, der die Themen Lean-Management und Prozessoptimierung zentral steuert. Zusätzlich haben wir ein Operational Training Center eingerichtet, mit dem wir unsere Prozessschulungen und -trainings intensivieren und gebündelt anbieten können.

Um ein effektives und effizientes Projektmanagement sicherzustellen, haben wir 2018 im Rahmen der BLG-Projektkultur unsere Projektmanagement-Prozesse, -Werkzeuge und -Organisationen vereinheitlicht und geschärft sowie eine intensive Schulungsreihe hierzu geplant. Unsere gelebte Projektkultur ist neben Unternehmenswerten und Führungsgrundsätzen ein wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmensstrategie.

WIR

Wir optimieren unsere Prozesse kontinuierlich, um unsere Leistungsfähigkeit ständig zu steigern

Innovationen gewinnbringend einsetzen

Um unseren Kunden innovative, maßgeschneiderte und gleichzeitig nachhaltige Lösungen anbieten zu können, setzt BLG LOGISTICS vermehrt auf Innovationen und Digitalisierung. Dazu haben wir 2016 ein interdisziplinäres und unternehmensübergreifend arbeitendes Innovationsteam gegründet. Um Steuerungs- und Entscheidungsprozesse aller Innovationsaktivitäten weiter zu optimieren, haben wir Ende 2018 diese in der Zentralbereichsabteilung Nachhaltigkeit und Digitalisierung zusammengeführt. Die neu konstituierte Abteilung übernimmt dabei die systematische Planung und Steuerung von Innovationen innerhalb des

Unternehmens. Dazu gehört neben den Forschungs- und Entwicklungsprojekten die vor zwei Jahren eingeführte Methode der 100-Tage-Projekte, die wir im Berichtsjahr durch die Systematisierung der Projektabläufe weiter optimiert haben. 2018 wurden von insgesamt zwölf laufenden 100-Tage-Projekten neun abgeschlossen. Unter anderem beschäftigten wir uns hierbei mit den Themen Blockchain-Technologie und Virtual-Reality-Brillen. Von unseren Projekten konnten im Berichtsjahr drei in den Dauerbetrieb überführt und ersten Kunden erfolgreich angeboten werden, darunter der neue digitale Service „Freight Quality Tracking“ ▶ siehe Interview Seite 46/47.

Wir schaffen durch Digitalisierung und Innovationen mehr Transparenz, Effektivität sowie neue Dienstleistungen

WIR

Bereits im letzten Jahr sind die Forschungsprojekte „Isabella“, „IRIS“ und „Kali“ angelaufen, die sich mit neuen Technologien, Automatisierung und Digitalisierung von Umschlagprozessen befassen. Im Rahmen des Förderprogramms IHATEC (Innovative Hafentechnologien) werden sie vom Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur (BMVI) gefördert. Besonders hervorzuheben ist im Projekt „Isabella“ in diesem Jahr die Inbetriebnahme eines Multitouch-Tisches, der die aktuelle Terminalsituation abbildet und somit bei der Planung unterstützt. Darüber hinaus sind im Berichtsjahr 2018 zwei weitere IHATEC-Projekte gestartet. Im Rahmen von „OBELiSK“ entwickeln wir mit unseren Verbundpartnern eine Lösung zur intelligenten, teilautonomen Beleuchtungssteuerung für Außenflächen. Des Weiteren arbeiten wir in einem Konsortium aus acht Kooperationspartnern im Projekt „SecProPort“ an der Entwicklung einer IT-Sicherheitsarchitektur, die die Hafentlogistik vor Cyberangriffen schützen soll. Aus dem 2017 begonnenen digitalen Leuchtturmprojekt „SaSch“, welches durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) gefördert wird, konnten wichtige Erkenntnisse für unseren neuartigen digitalen Service gewonnen werden. Im Geschäftsjahr 2018 beteiligte sich BLG LOGISTICS damit an insgesamt sechs Verbundprojekten, deren Gesamtaufwand 19,6 EUR Mio. beträgt.

EUROGATE

INHALTE ZUM NICHTFINANZIELLEN BERICHT

Nachhaltigkeit bedeutet für EUROGATE vor allem, die Unternehmensgruppe zukunftsfähig auszurichten. Auf Basis einer stabilen wirtschaftlichen Entwicklung werden daher im Rahmen der Geschäftsaktivitäten und der internen Prozesse 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 Hafenerbetrieb ermöglichen die EUROGATE-Konzerngesellschaften ihren Kunden zuverlässige Warentransporte, denn die Containerterminals sind Drehschreiben des internationalen Handels. Gleichzeitig stärkt EUROGATE die lokale Wirtschaft und bietet Arbeitsplätze. Durch die Geschäftstätigkeit entstehen Auswirkungen auf Mensch und Umwelt, beispielsweise durch Veränderungen in der Arbeitswelt oder durch den Ressourcenverbrauch. Die wesentlichen Einflussfaktoren der Unternehmensentwicklung zu erkennen, sie zu steuern und den Mitarbeitern auch weiterhin ein attraktiver und verantwortungsvoller Arbeitgeber zu sein, ist das erklärte Ziel.

Für den von EUROGATE freiwillig aufgestellten ungeprüften Nachhaltigkeitsbericht wird auf die folgende Internetseite verwiesen: www.eurogate.eu/nachhaltigkeit

Über diesen Bericht

In diesem Bericht wird über die wesentlichen Gesellschaften berichtet. Über die Gesellschaften, an denen die EUROGATE-Gruppe über Minderheitsbeteiligungen außerhalb Deutschlands beteiligt ist, wird hier nicht Bericht erstattet, da sie im Verhältnis als nicht wesentlich in Bezug auf ihren Anteil am Geschäftsergebnis und ihre Möglichkeit zur Einflussnahme einzustufen sind.

Der vorliegende Bericht behandelt Themen, die für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses und der Lage des Konzerns sowie der Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf nichtfinanzielle Aspekte erforder-

lich sind. Er orientiert sich an den Sustainability Reporting Standards der Global Reporting Initiative (GRI Standards 2016). Die Beschreibung der hier dargestellten Konzepte wurde in Anlehnung an den Standard 103 der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt. Im Rahmen der Aspekte werden nichtfinanzielle Kennzahlen berichtet, die sich an dem thematisch passenden GRI Standard orientieren.

Im Rahmen des Berichtsprozesses haben wir geprüft, ob Risiken bestehen, die mit unserer eigenen Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen sowie den Produkten und Dienstleistungen verknüpft sind und die schwerwiegende negative Auswirkungen auf die im Gesetz genannten nichtfinanziellen Aspekte haben oder haben werden und eine hohe Eintrittswahrscheinlichkeit aufweisen. Im Ergebnis bestehen keine Nettorisiken im Sinne des CSR-RUG.

Prozess zur Wesentlichkeitsbestimmung

Die nach den Leitlinien der GRI erstellte Wesentlichkeitsanalyse diente als Ausgangspunkt zur Wesentlichkeitsbestimmung. Für die Auswahl der wesentlichen Themen dieses Berichtes wurde ebendiese Wesentlichkeitsanalyse als grundlegende Wesentlichkeitsschwelle für die erste Priorisierung von Themen genutzt. Im Folgenden wurden daraus die wesentlichen Themen für den nichtfinanziellen Bericht abgeleitet. Diese weisen zum einen eine hohe Relevanz für das Verständnis des Geschäftsverlaufs und der Lage des Konzerns auf. Zum anderen wirkt die Geschäftstätigkeit des Konzerns in besonderem Maße auf die im CSR-RUG genannten Aspekte ein. Dieser Prozess wurde von der Abteilung Strategie mit Unterstützung der Abteilung Energie- und Nachhaltigkeitsmanagement koordiniert und bezog dabei auch die gesetzlichen Vertreter der EUROGATE in die Entscheidungsprozesse mit ein.

Als Ergebnis dieses Prozesses ergeben sich die drei wesentlichen nichtfinanziellen Aspekte Energieverbrauch (Umweltbelang) und Arbeitssicherheit (Arbeitnehmerbelang) sowie Bekämpfung von Korruption und Bestechung.

Umweltbelange - Energieverbrauch

Für die Ausübung der Geschäftstätigkeiten wird in großem Umfang Energie eingesetzt. Der Energieverbrauch ist eine wichtige Steuerungsgröße im Ressourcenmanagement und wirkt sich direkt auf die anfallenden Kosten und damit auf das Geschäftsergebnis aus. Der überwiegende Energieverbrauch resultiert aus der Verwendung von Dieselmotoren, der beispielsweise zum Antrieb der Straddle Carrier zur Erbringung der Geschäftsleistung Containertransporte auf den Terminals benötigt wird. Weitere wesentliche Energieverbraucher sind Containerbrücken, Gebäude und Flächenbeleuchtung. Hier werden beispielsweise auch Strom und Gas als Energieträger genutzt.

Energieverbrauch ist zugleich ein wesentlicher Umweltbelang, da natürliche Ressourcen genutzt und Emissionen erzeugt werden. Die Begrenzung des Klimawandels sowie die Minimierung der Auswirkungen des Klimawandels als gesellschaftlich bedeutsame Anliegen sind, zusammen mit dem Kostenaspekt, ein weiterer Treiber der Aktivitäten von EUROGATE.

Das zertifizierte Energiemanagementsystem nach DIN EN ISO 50001 spielt, als angewandter Due-Diligence-Prozess, eine zentrale Rolle in der Steuerung und Weiterentwicklung des Energiemanagements. Im Rahmen des Energiemanagementsystems wird der Energieverbrauch analysiert und in regelmäßigen Workshops bewertet. Sowohl der Energieverbrauch als auch die abgeschlossenen und geplanten Projekte aller Verantwortlichen werden in einem gruppenweiten, jährlichen Management-Review zusammengefasst und den Geschäftsführern der Einzelunternehmen vorgelegt. Hier findet die Bewertung der energetischen Verbesserung im Hinblick auf die Ziele statt.

Diverse größere und kleinere Maßnahmen setzen an der Energieeffizienz der Hauptenergieverbraucher an. Kontinuierlich werden Maßnahmen und Projekte zur Nutzung von Einsparpotenzialen durchgeführt, zum Beispiel eine detaillierte Verbrauchsdatensammlung sowie -auswertung der Straddle Carrier. Eine kontinuierliche Reduzierung des Verbrauchs fossiler Energieträger steht dabei im Fokus. Energieeffizienzmaßnahmen haben sowohl einen technischen als auch operativen Fokus. EUROGATE strebt weiterhin an, das Verantwortungsbewusstsein der Mitarbeiter

in Bezug auf einen ressourcenschonenden Umgang zu stärken, und beteiligt sie systematisch an Maßnahmen zur Energieverbrauchsreduzierung, zum Beispiel durch die Schulung der Mitarbeiter zur ressourcensparenden Fahrweise der Straddle Carrier. Zusätzlich wurde im Jahr 2018 ein deutschlandweites Energierätsel in der Mitarbeiterzeitschrift veröffentlicht mit dem Ziel, standortübergreifend energieeffizientes Verhalten zu fördern. EUROGATE prüft ständig, ob energieeffizientere Technologien eingesetzt werden können. So wurde 2018 die Umrüstung der Beleuchtung an zahlreichen Straddle Carriern, Containerbrücken und in der Fläche weitergeführt.

Darüber hinaus erzeugt EUROGATE selbst erneuerbare Energien aus zwei Windkraftanlagen, vier Photovoltaikanlagen sowie zwei Holzhackschnitzelwerken. Zudem werden drei Blockheizkraftwerke zur hocheffizienten Energiegewinnung betrieben.

Die bedeutsamste Kennzahl von EUROGATE ist die Energieintensität einer Containerbewegung. Der Energieverbrauch pro bewegten Container in Prozent wird regelmäßig überprüft. Die folgende Tabelle zeigt den Status.

Ziel	Reduzierung des Energieverbrauchs pro bewegten Container ¹ bis 2020 um 20 Prozent (im Vergleich zu 2008)
Status 2017	Reduzierung von 15,7 Prozent pro bewegten Container
Status 2018	Reduzierung von 16,8 Prozent pro bewegten Container
Erläuterung	Die Verbesserung der Energieintensität ist im Wesentlichen auf umfangreiche Umrüstungen der Flächenbeleuchtung auf LED und auf die Umsetzung operativer Maßnahmen zurückzuführen.

¹ Bei der Berechnung der Kennzahl kWh/Container werden die containerrelevanten Verbräuche der Hauptgesellschaften (EUROGATE Containerterminals, EUROGATE Technical Services GmbH und der EUROGATE Holding) als Basis genommen.

Arbeitnehmerbelange - Arbeitssicherheit

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 Straddle Carrier und Containerbrücken) und unterliegt Witterungseinflüssen. Aufgrund der körperlichen Arbeit und des Einsatzes eines Großteils der Mitarbeiter im Drei-Schicht-System ist die Förderung und der Schutz ihrer Gesundheit besonders wichtig.

Arbeitssicherheit betrifft nicht nur Gesundheit und Wohlergehen der Mitarbeiter, sondern hat auch einen wesentlichen Einfluss auf die Leistungserbringung. Insbesondere die Umschlagstätigkeiten in unseren Seehäfen erfordern ein hohes Maß an Sicherheitsbewusstsein.

Es sind verschiedene strukturelle und organisatorische Maßnahmen etabliert. Das Management des Arbeitsschutzes obliegt gemeinsam mit dem Gesundheitsschutz der Verantwortung der Einzelgesellschaften und ihrer jeweiligen Geschäftsführer. Basierend auf den jeweiligen Arbeitsabläufen und der in Deutschland für alle Standorte geltenden Unternehmensleitlinie „Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz“ legen die Einzelgesellschaften und die jeweilige Geschäftsführung Richtlinien und Betriebsanweisungen für Sicherheit und Arbeitsschutz fest und aktualisieren diese fortlaufend. Führungskräfte haben im Rahmen ihrer Aufsichtspflicht die Aufgabe, Gefährdungen zu beurteilen und die Einhaltung der Richtlinien und Betriebsanweisungen in ihrem Verantwortungsbereich zu kontrollieren. Jeder Standort verfügt über einen Betriebsarzt und eine Fachkraft für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragte sind benannt.

Bei EUROGATE werden technische und organisatorische Maßnahmen ergriffen, um Gefährdungsrisiken zu senken und Unfälle zu reduzieren. Zu den fortlaufenden Maßnahmen gehören regelmäßige Schulungen und Unterweisungen über Sicherheitsstandards und Richtlinien zur

Unfallvermeidung sowie die Überprüfung von deren Einhaltung. Es gelten Standards in der Einhaltung von Arbeitsschutz- und Sicherheitsregeln, zum Beispiel die Pflicht, auf dem Terminal die persönliche Schutzausrüstung zu tragen. Arbeitsplätze werden regelmäßig zur Beurteilung der Gefahren am Arbeitsplatz und Beratung zu Maßnahmen zur Risikominimierung begangen. Entstandene Verletzungen und Unfälle werden kategorisiert und ausgewertet.

An den deutschen Standorten werden zudem „Safety Days“ organisiert, an denen das Thema Sicherheit einen Tag im Zentrum verschiedener Workshops und Schulungen steht. Hieran nehmen auch die Führungskräfte teil, da ihnen eine besondere Vorbildfunktion zukommt.

Die zentralen Kennzahlen von EUROGATE sind die Anzahl der Arbeitsunfälle (inklusive Wegeunfälle) und die Anzahl tödlicher Arbeitsunfälle. Die Anzahl der Unfälle als Indikator der Arbeitssicherheit wird regelmäßig überprüft. Die folgende Tabelle zeigt den Status.

Ziel	Die Zahl der Arbeitsunfälle ¹ zu minimieren sowie unfallbedingte Todesfälle zu verhindern
Status 2017	Arbeitsunfälle: 343 ² Unfallbedingte Todesfälle: Keine
Status 2018	Arbeitsunfälle: 320 Unfallbedingte Todesfälle: Keine
Erläuterung	Das Ziel, die Zahl der Arbeitsunfälle zu verringern, wurde erreicht.

¹ 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 Kennzahl werden neben den Unfällen der eigenen Mitarbeiter auch die der Leiharbeiter berücksichtigt.

² Aufgrund der Nichtberücksichtigung des Joint Venture Unternehmens North Sea Terminal Bremerhaven GmbH & Co. sowie der EUOKOMBI Terminal GmbH in der Berichterstattung 2017 wurde die Vorjahresangabe angepasst.

Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Der langfristige Erfolg eines Unternehmens setzt regeltreues, 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.

2016 hat EUROGATE ein Compliance Management System etabliert, das eine mehrere Punkte umfassende Compliance-Richtlinie, einen Verhaltenskodex und eine Anti-Korruptionsrichtlinie umfasst. Dieses Regelwerk trat zum 1. Januar 2017 in Kraft. Als Bekenntnis zum fairen und freien Wettbewerb fassen die Richtlinien und der Kodex die Werte der Gruppe zusammen und bilden die Grundlage für unser Verständnis unternehmerischer Compliance. Die Dokumente legen fest, dass EUROGATE weder Korruption duldet, noch Diskriminierung zulässt. Alle wirtschaftlichen Entscheidungen müssen im Einklang mit den Gesetzen stehen und dürfen ethisch nicht zu beanstanden sein.

Die fachliche Zuständigkeit für das Compliance Management System liegt bei der Rechtsabteilung der EUROGATE-Holding. Die Verantwortung für die Einhaltung der Anti-Korruptionsrichtlinie trägt die Gruppengeschäftsführung beziehungsweise die Geschäftsführung der jeweiligen EUROGATE-Konzerngesellschaft. Mit der Einführung des Compliance Management Systems hat EUROGATE einen Compliance-Beauftragten bestellt. Für anonyme Hinweise wurde ein externer Ombudsmann berufen. Einmal jährlich wird der Gruppengeschäftsführung und den Aufsichtsgremien ein interner Bericht des Compliance-Beauftragten vorgelegt. Dieser enthält unter anderem die Bestandsaufnahme der wesentlichen Compliance-Risiken sowie Vorschläge für neue Maßnahmen oder Änderungen.

Mit Inkrafttreten des Compliance-Regelwerks haben sämtliche Mitarbeiter jeweils die Anti-Korruptionsrichtlinie und den Verhaltenskodex erhalten. Auf vielen Betriebsversammlungen ist dieser Prozess kommunikativ vom

Compliance-Beauftragten begleitet worden. Aufbauend auf den Basis-Präsenzschulungen, die 2017 mit Einführung des Compliance Management Systems durchgeführt wurden, haben in 2018 Workshops mit sensiblen Unternehmensbereichen stattgefunden. Des Weiteren hat im Jahre 2018 eine regelmäßige Berichterstattung in der Mitarbeiterzeitung beziehungsweise den Newslettern stattgefunden, um die Beschäftigten zu informieren und präventiv zu sensibilisieren.

Das Compliance Management des von EUROGATE gemeinsam mit APMT betriebenen Joint Venture Unternehmens North Sea Terminal Bremerhaven GmbH & Co. (NTB) wird separat gesteuert. Die Richtlinien der Gesellschafter werden im Rahmen von regelmäßigen Compliance-Schulungen mit dem relevanten Mitarbeiterkreis diskutiert. Bei NTB finden die Compliance-Vorschriften beider Gesellschafter somit ebenfalls Beachtung. Die Verantwortung für das Thema liegt bei der Geschäftsleitung der NTB. Das interne Kontrollhandbuch definiert die wesentlichen Unternehmensgrundsätze zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung. Zudem werden jährliche Schulungen organisiert. Diese Schulungen werden gemeinsam mit einem externen Partner durchgeführt, nachdem im Vorwege die Schwerpunkte der Schulung in Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung festgelegt wurden. Eine jährliche Risikoinventur, ein jährliches Fraud Risk Assessment und monatliche Beurteilungen des internen Kontrollsystems dienen zur Identifizierung der mit dem Thema verbundenen Auswirkungen.

Die bedeutsamste Kennzahl von EUROGATE ist die Anzahl der bestätigten Korruptionsfälle. Diese dient als Indikator der Bekämpfung von Korruption und Bestechung und wird regelmäßig überprüft. Die folgende Tabelle zeigt den Status.

Ziel	Keine Korruptionsfälle
Status 2017	Keine
Status 2018	Keine
Erläuterung	Das Ziel wurde erreicht. Im Berichtsjahr gab es keinen bestätigten Korruptionsfall.

GLOSSAR

Blockchain

Blockchains sind dezentrale, digitale Datenbanken, bei denen Informationen in aufeinanderfolgenden Datensätzen (Blocks) gespeichert werden. Diese Blöcke werden mithilfe einer kryptografischen Signatur nacheinander miteinander „verkettet“, wodurch Blockchains als manipulationssicheres Register für die Aufzeichnung aller Geschäftsvorgänge genutzt werden können.

Breakbulk

Stückgut - also Güter, die aufgrund ihrer besonderen Beschaffenheit nicht in Containern verladen werden. Beispiele hierfür sind Maschinen, Anlagen, Stahl- und Forstprodukte.

CO₂-Äquivalente

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.

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.

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

Weltweiter Standard zur Berechnung und Bilanzierung von Treibhausgasemissionen.

Lean-Management

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

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.

Sustainability Accounting Standards Board (SASB)

Gemeinnützige Organisation mit Sitz in den USA, die industriesepezifische Nachhaltigkeitsstandards für diverse Industriesegmente in verschiedenen Branchen entwickelt hat.

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 sind zu einer Erstellung eines nichtfinanziellen Gruppen-Berichts (NFB) verpflichtet. Die Veröffentlichung der nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz geforderten nichtfinanziellen Informationen erfolgt integriert in die bereits etablierte

Nachhaltigkeitsberichterstattung der BLG LOGISTICS. Der Nachhaltigkeitsbericht 2018 wurde in Übereinstimmung mit den GRI Standards (Option Kern) erstellt.

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

Bestandteile des NFB	Relevante Inhalte	Seitenzahl
Geschäftsmodell	Kurze Beschreibung des Geschäftsmodells von BLG LOGISTICS	6/7
Nachhaltigkeitsmanagement	Verantwortlichkeiten (Einbindung des Vorstands)	8 bis 10
Wesentlichkeitsanalyse	Auswahl der relevanten Berichtsinhalte	11 bis 13
Risikomanagement	Darstellung der hinsichtlich CSR relevanten wesentlichen Risiken	14
Umweltbelange	Energie und Emissionen	18 bis 23
Arbeitnehmerbelange	Faire Arbeitsbedingungen	28/29
	Aus- und Weiterbildung	30/31
	Arbeitgeberattraktivität	32/33
	Arbeitssicherheit und Gesundheitsmanagement	34/35
Bekämpfung von Korruption und Bestechung	Vielfalt und Chancengleichheit	36/37
	Compliance	44/45
Sozialbelange	Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurde kein im Sinne des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes wesentlicher Sachverhalt identifiziert. Sozialbelange sind demnach nicht Inhalt des NFB.	-
Achtung der Menschenrechte	Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurde kein im Sinne des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes wesentlicher Sachverhalt identifiziert. Das Thema Menschenrechte ist demnach kein Inhalt des NFB. Bezugspunkte im Rahmen der erweiterten Nachhaltigkeitsberichterstattung gibt es aber dennoch in der Betrachtung der Themen „Nachhaltige Lieferkette“, „Faire Arbeitsbedingungen“ sowie „Vielfalt und Chancengleichheit“.	- (15+28/29 + 36/37, nicht Inhalt des NFB)

Der nichtfinanzielle Gruppen-Bericht 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 52 bis 55 dargestellt.

BERICHTERSTATTUNG 2018

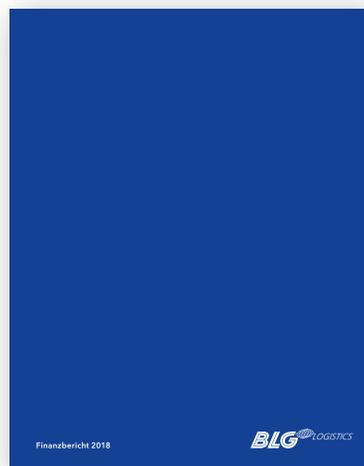
www.blg-logistics.com/geschaeftsbericht



/ Unternehmensbericht /



/ Nachhaltigkeitsbericht /



/ Finanzbericht /

Unser Beitrag zu einer umweltverträglichen Produktion:

Alle Berichte bestehen zu 100 Prozent aus Altpapier, das mit dem EU Ecolabel ausgezeichnet ist. Die Druckerei praktiziert ein klimaneutrales Druckverfahren.



KONTAKT

Nachhaltigkeit und Digitalisierung

Yvonne Bonventre
Telefon: +49 (0) 421 398 2817
E-Mail: green-logistics@blg.de

Aus Gründen der vereinfachten Lesbarkeit wurde in einigen Abschnitten auf eine geschlechtsneutrale Formulierung verzichtet. Es sind jedoch immer beide Geschlechter im Sinne der Gleichbehandlung angesprochen.

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

IMPRESSUM

Herausgeber

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

Redaktion

Jakub Piotrowski (v.i.S.d.P.)
Yvonne Bonventre
Sina Balzhäuser
Linda Rehnen
Julian Fischer
Nina Wittig
Jakob Stocker

Personal- und Finanzdaten

Personal- und Sozialbericht 2018
Finanzbericht 2018

Interviews

Sina Balzhäuser

Bildnachweise

Hauke Dressler: Seite 4
Tristan Vankann: Seiten 24, 38, 39, 46
BLG LOGISTICS: Seiten 25, 40, 41, 47

Illustrationen

Sünne van der Meulen, Hamburg

Konzeption und Gestaltung

HGB Hamburger Geschäftsberichte
GmbH & Co. KG, Hamburg

Produktion

Zertani Die Druck GmbH, Bremen

