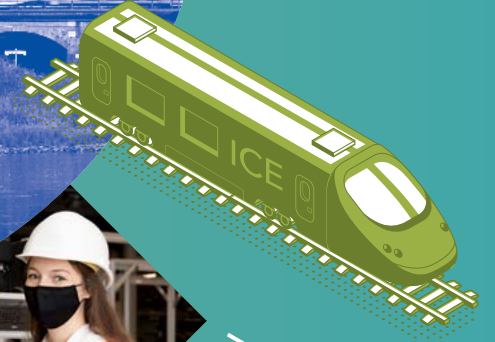




2020

**Klarer
Kurs:
Zukunft**

Nachhaltig- keitsbericht



**»» Wir können den Wind
nicht ändern, aber die
Segel anders setzen. ««**

Aristoteles

Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser,

die Corona-Pandemie hat 2020 dafür gesorgt, dass sich die Welt zumindest gefühlt ein Stück weniger schnell dreht. Davon waren auch logistische Prozesse weltweit betroffen. Warum also heißt unsere aktuelle Berichterstattung Klarer Kurs: Zukunft? Weil wir das Ziel auch dann nicht aus den Augen verlieren, wenn die See mal etwas rauer wird. Wir halten an unseren Nachhaltigkeitszielen fest und sind weiter davon überzeugt, dass der Blick aufs Morgen essenziell ist, um heute die richtigen Entscheidungen zu treffen.

Was wir im letzten Jahr in dieser Hinsicht erreicht haben, welche Herausforderungen wir sehen, wo wir noch besser werden wollen und an welchen Stellen wir unsere Kräfte konzentrieren – das erfahren Sie in diesem Nachhaltigkeitsbericht und bekommen damit einen Überblick, wie wir unsere ökologische, soziale und ökonomische Verantwortung wahrnehmen. Ergänzend zeigen wir online anhand von Projektbeispielen aus ganz unterschiedlichen Bereichen, wie wir mit unserem Handeln tagtäglich einen kleinen Teil zur Erreichung der Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen beitragen.

Weiterentwickelt haben wir auch das Format und fokussieren uns erstmals auf die digitale Berichterstattung. Unter reporting.blg-logistics.com hat unsere Berichterstattung – neben diesem Nachhaltigkeitsbericht auch der Finanzbericht und das Magazin 2020 – ein neues Online-Zuhause gefunden. Dort haben Sie die Möglichkeit, zwischen den Inhalten hin- und herzuspringen und sich so ein umfassendes und interaktives Bild von unserer Leistung und den Themen zu machen, die wir und die uns bewegen.

Dabei viel Spaß.

Ihr Jakob Piotrowski

Leiter Nachhaltigkeit, Digitalisierung und IT



Inhaltsverzeichnis

Profil

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

Strategie

- 12** Nachhaltigkeitsmanagement
- 15** Wesentlichkeitsanalyse
- 18** Risikomanagement
- 19** Nachhaltige Lieferkette



Ökologisch

- 22** Klimaschutz
- 27** Energiemanagement



Sozial

- 32** Faire Arbeitsbedingungen und Menschenrechte
- 35** Aus- und Weiterbildung
- 37** Arbeitssicherheit und Gesundheitsmanagement
- 40** Vielfalt und Chancengleichheit
- 42** Gesellschaftliches Engagement



Ökonomisch

- 46** Compliance
- 49** Volkswirtschaftliche Wertschöpfung
- 51** Kundenzufriedenheit

Weitere Inhalte

- 54** EUROGATE
- 58** Glossar
- 60** CSR-Index
- 61** Kontakt und Impressum

Vorwort des Vorstandsvorsitzenden

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit 2020 liegt ein außergewöhnliches Jahr hinter uns. Die Corona-Pandemie hat uns als Unternehmen vor unerwartete Herausforderungen gestellt. Zugleich hat sie dazu geführt, dass jede und jeder bei BLG LOGISTICS im zurückliegenden Jahr Besonderes geleistet hat. Deshalb möchte ich den Dank an all unsere Beschäftigten diesmal bewusst nicht ans Ende, sondern an den Anfang stellen.

Trotz großer Flexibilität und jeder Menge Einsatz haben wir durch den Lockdown im Frühjahr deutliche Umsatzeinbrüche und Verluste im operativen Bereich zu verzeichnen. Dass wir unsere Nachhaltigkeitsagenda unter diesen Bedingungen weiter umgesetzt haben, zeigt, wie tief nachhaltiges Handeln inzwischen in unserem Denken und unseren Prozessen verankert ist. Zwar haben wir einzelne Projekte aufgrund der pandemiebedingten Einschränkungen verschoben, insgesamt sind wir jedoch klar auf Kurs. Das gilt auch für die „Mission Klima“, unseren Weg zur Klimaneutralität. Die absoluten Emissionsreduktionsziele, die wir uns in diesem Kontext gesetzt haben, wurden im November durch die unabhängige Science Based Targets initiative (SBTi) validiert. Damit sind wir der erste deutsche Logistikdienstleister mit wissenschaftlich anerkannter Klimazielsetzung.

Unsere Verantwortung nehmen wir ganz besonders gegenüber unseren Beschäftigten wahr. Entsprechend war es unser oberstes Ziel, ihnen auch unter Corona ein sicheres Arbeiten zu ermöglichen und sie bestmöglich zu schützen.

Das ist uns dank frühzeitig und konsequent umgesetzter Hygienekonzepte gelungen. Meetings und Schulungen haben wir zeitnah auf digitale Formate umgestellt. Denn trotz des Abstands, der aktuell erforderlich ist, wollen wir unsere Unternehmenswerte täglich gemeinsam leben, unsere Mitarbeitenden weiterentwickeln, neue Menschen an Bord holen und uns so als Organisation stärken.

Das letzte Jahr hat noch einmal unterstrichen, was uns bereits bewusst ist - es ist entscheidend, dass wir uns langfristig zukunftssicher aufstellen. Wir bewegen nicht nur die Güter und das Geschäft unserer Kunden, auch für uns selbst gilt: Nicht stehen bleiben. Deshalb haben wir auch 2020 weiter an neuen Produktlösungen gearbeitet und nutzen verstärkt neue Technologien wie Künstliche Intelligenz, um die nachhaltige Logistik von morgen aktiv mitzugestalten. Ein weiteres Zukunftsprojekt ist unser neues Logistikzentrum C3 - für customer, climate und comfort das am Standort Bremen verschiedene Aspekte von Nachhaltigkeit optimal verbinden wird und so unser Verständnis von ökonomisch, ökologisch und sozial verantwortungsvollem Wirtschaften auf den Punkt bringt.

Bleiben Sie alle gesund.



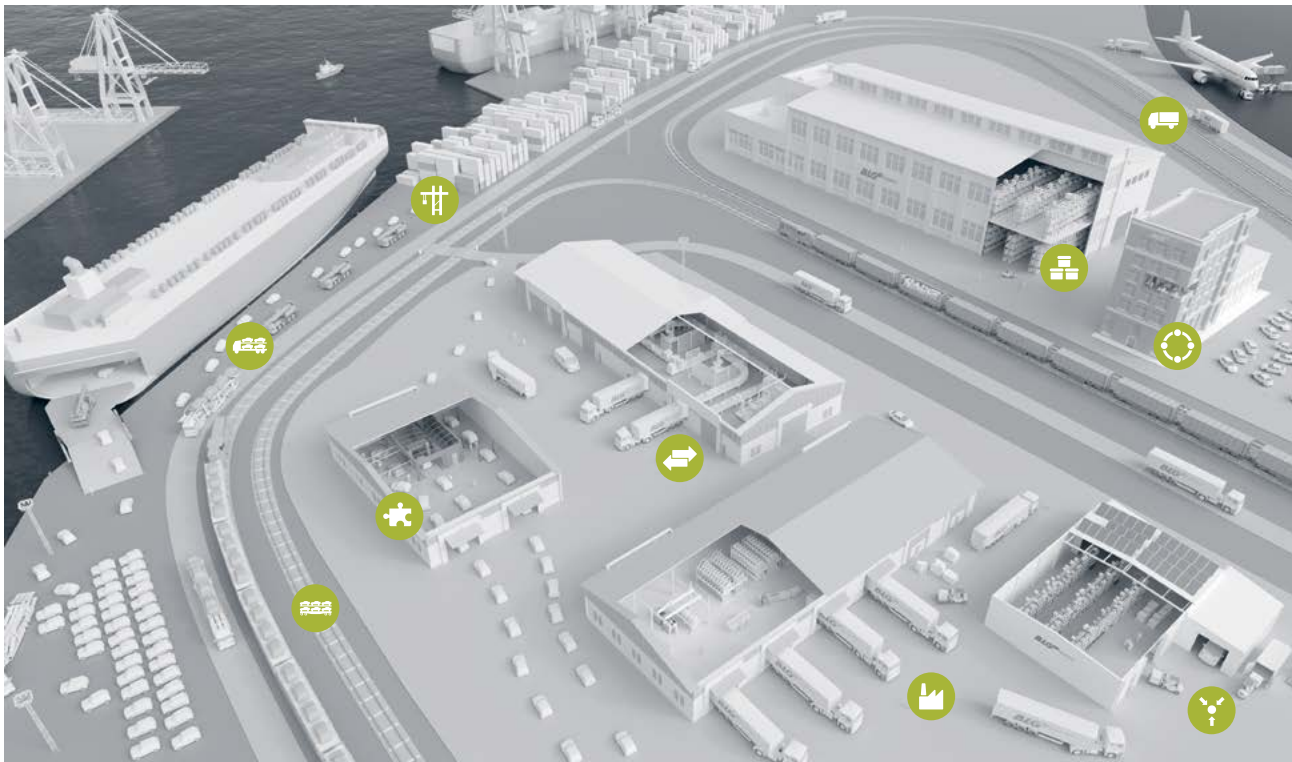
Ihr Frank Dreeke

Vorstandsvorsitzender



„Das letzte Jahr hat noch einmal unterstrichen, was uns bereits bewusst ist - es ist entscheidend, dass wir uns langfristig zukunftssicher aufstellen.“

Dienstleistungen auf einen Blick



Transportlogistik

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



Umschlagslogistik

Umfangreiches Netzwerk aus Seehafen- und Inlandterminals.



Distributionslogistik

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



Produktionslogistik

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



Beschaffungslogistik

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



Rückwärtslogistik

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



Supply Chain Management

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



Value added Services

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

Unternehmensprofil

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

www.blg-logistics.com

Geführt wird unser Unternehmen von einer privatwirtschaftlich organisierten Managementgesellschaft, der BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT-Aktiengesellschaft von 1877- (BLG AG), mit der Freien Hansestadt Bremen (Stadtgemeinde) als Hauptaktionärin. Der Vorstand der börsennotierten Aktiengesellschaft führt die Geschäfte der BLG KG in eigener Verantwortung. Im Berichtsjahr gab es innerhalb des Vorstands zwei Neubesetzungen. Ulrike Riedel übernahm mit Wirkung zum 1. Juli 2020 die Verantwortung als Arbeitsdirektorin und trat damit die Nachfolge des am 19. Februar 2020 verstorbenen Dieter Schumacher an. Am 1. November 2020 startete zudem Christine Hein als neues Vorstandsmitglied Finanzen. Der 16-köpfige Aufsichtsrat, in dem Beschäftigte und Anteilshabende paritätisch vertreten sind, überwacht und berät den Vorstand bei seiner Arbeit.

Die Umsatzerlöse der Unternehmensgruppe für das Geschäftsjahr 2020 belaufen sich auf 1,07 EUR Mrd. Detaillierte finanzielle Kennzahlen weisen wir in unserem Finanzbericht aus. reporting.blg-logistics.com Eine Übersicht signifikanter Kennzahlen zur Nachhaltigkeit findet sich auf ► Seite 10.

Unsere Eigentümerstruktur

Die Freie Hansestadt Bremen (Stadtgemeinde) ist zum 31. Dezember 2020 mit 50,4 Prozent Hauptaktionärin der BLG AG. Weitere große institutionelle Investoren sind die Finanzholding der Sparkasse in Bremen und die Panta Re AG, Bremen, mit einem Anteil von je 12,6 Prozent sowie die Waldemar Koch Stiftung, Bremen, die 5,9 Prozent der Anteile hält. Der Streubesitz liegt bei 18,5 Prozent. Die rechtliche Gruppenstruktur weisen wir im Finanzbericht 2020 aus.

AUTOMOBILE - Intelligente Fahrzeuglogistik von A bis Z

Der BLG-Geschäftsbereich AUTOMOBILE ist der führende Technik- und Logistikdienstleister für die internationale Automobilindustrie. Das Unternehmen setzt in diesem Bereich weltumspannend multimodale Verkehrsträger für die Logistik ein und verknüpft individuelle und innovative technische Dienstleistungen miteinander. Die Distribution findet per Lkw, Bahn und Binnenschiff statt. Neben Seehafenterminals in Bremen, Bremerhaven, Cuxhaven, Hamburg und in Danzig betreiben wir weitere Terminals an Rhein und Donau. Die Stützpunkte unserer Lkw-Flotte erstrecken sich von Paderborn bis Moskau. Die BLG AutoRail ist ein Spezialanbieter für Fahrzeugtransport auf der Schiene und verfügt mit 1.500 eigenen offenen Doppelstock-Waggons, davon 200 Flachwagen,

über das modernste und universell einsetzbare Equipment in Europa. Damit ist die logistische Leistungskette von den Autoherstellern bis zum Endkunden komplett. Pro Jahr werden in unserem weltweiten AUTOMOBILE-Netzwerk in der Regel über sechs Millionen Fahrzeuge umgeschlagen, transportiert oder technisch bearbeitet. BLG LOGISTICS gehört damit zu den führenden Automobillogistikern in Europa. Die Auswirkungen der Corona-Pandemie führten in der Automobilindustrie zu einer großen Krise. Infolgedessen lag das Fahrzeugvolumen im Netzwerk des Geschäftsbereichs im Geschäftsjahr 2020 insgesamt mit einem Handling von 4,8 Mio. Fahrzeugen deutlich unter dem Vorjahresniveau (6,3 Mio. Fahrzeuge).

Aber bei uns stehen die Räder niemals still: Konsequenterweise ergänzt der BLG-Geschäftsbereich AUTOMOBILE sein Logistiknetzwerk mit smarten digitalen Lösungen und nachhaltigen Konzepten für klimafreundliche Transporte. So bauen wir unseren Autoterminal in Hamburg zu einem klimaneutralen Terminal um. Und wir begleiten und unterstützen unsere Kunden aktiv beim Thema Elektromobilität. Neben Nachhaltigkeit ist Digitalisierung das große Zukunftsthema für die Automobil- und Logistikbranche. Die BLG wirkt daran mit, indem sie gemeinsam mit Partnern in einem Forschungsprojekt komplexe Planungs- und Steuerungswerkzeuge für Automobilterminals entwickelt hat.

Im Berichtsjahr haben wir den Standort Dodendorf vom Autotransportstützpunkt zum eigenständigen Autoterminal erweitert, der seit Mai 2020 unter BLG Autoterminal Deutschland firmiert. Zudem wurde er zu einem Standort für Elektromobilität ausgebaut, eine

Flächenerweiterung für 2021 ist bereits in Planung. Hier und an weiteren Terminals übernimmt BLG LOGISTICS für verschiedene Hersteller Dienstleistungen wie Umschlag, technische Bearbeitung, Qualitätsprüfung bis hin zur Zollabwicklung für E-Fahrzeuge und trägt so einen Teil zur Energiewende bei.

CONTRACT - Maßgeschneiderte Logistiklösungen

Im Geschäftsbereich CONTRACT managen wir komplexe Logistikprojekte und bieten unseren Kunden aus Industrie und Handel verlässliche vor- und nachgelagerte Distributionslösungen an. Der Schwerpunkt unseres Know-hows und unserer Erfahrung liegt in der Autoteile-, Industrie- und Produktionslogistik sowie der Handels- und Distributionslogistik. Dabei übernehmen wir sowohl klassische Logistikdienstleistungen wie Transport, Lagerhaltung und Kommissionierung als auch Value Added Services wie Montageleistungen und Retourenmanagement. Zudem planen, konzeptionieren und realisieren wir hochautomatische Logistikzentren und zählen damit zu den führenden deutschen Anbietern von Kontraktlogistik-Dienstleistungen. An Standorten in Europa und Übersee bewegen wir über eigene Logistikzentren sowie die unserer Kunden so unterschiedliche Güter wie Autoteile, Eisenbahnkomponenten, Sportschuhe, Drucker, Mode, Möbel oder tiefgefrorene Lebensmittel.

Seit dem 1. Januar 2020 betreibt BLG LOGISTICS einen neuen Standort im sächsischen Meerane. Das Logistikzentrum mit einem hochmodernen automatischen Kleinteilelager ist auf den Umschlag und die Lagerung von Kabelsätzen für Elektrofahrzeuge spezialisiert. Am Standort Ludwigsfelde konnte unsere Industrielogistik zusätzliches Neugeschäft akquirieren. Im Auftrag unseres

Kunden Siemens Energy werden auf einer Fläche von 35.000 m² Ersatzteile für Gas- und Dampfturbinen ein- und ausgelagert sowie der weltweite Versand sichergestellt. Ende März 2020 begann die schrittweise Inbetriebnahme des „Prototypenpark Waiblingen“. Mit diesem Projekt hat ein bekannter Automobilhersteller den Plan realisiert, die Lagerstandorte mehrerer Bereiche an einem Off-Campus-Standort zu bündeln und an einen Dienstleister zu übertragen.

Anfang Januar 2020 hat BLG LOGISTICS 100 Prozent der Anteile an BLG Sports & Fashion übernommen. In diesem Zuge wurden Kundenbereiche umstrukturiert sowie neue Führungskräfte und gewerbliche Mitarbeiter:innen eingestellt. Für das 150.000 m² große Multi-User-Logistikzentrum im thüringischen Hörsel konnte bereits im November 2019 ein langjähriger Vertrag mit dem Modeanbieter Hallhuber geschlossen werden. Neu in Betrieb genommen wurde im Berichtsjahr auch das Logistikzentrum Ochtrup im Münsterland, bei dem sich auf 25.000 m² ebenfalls alles um Fashion-Logistik dreht. Am Standort verhilft ein als Ware-zur-Person konzipiertes automatisiertes Kommissionier- und Lagersystem zu effizienten und ergonomischen Prozessen. Ebenfalls am 1. Januar 2020 gestartet ist der Betrieb in der CI-Factory unseres Kunden Engelbert Strauss im hessischen Schlüchtern. Hier betreibt BLG LOGISTICS das neue hochkomplexe und vollautomatisierte Logistik-Hub. Seit dem 1. April 2020 betreiben wir ebenfalls in Hessen für unseren Kunden Bosch ein zweites Logistikcenter in Butzbach. Mit dem Neugeschäft konnten wir rund 65 neue Mitarbeitende begrüßen. Wir beliefern Bosch-Werke weltweit mit Werks- und Lieferantenbauteilen. Außerdem verantworten wir für einzelne Geschäftsbereiche die Distribu-

tionslogistik und unterhalten werksnahe Lager. Im Dienstleistungsfeld „Warehousing General“ hat uns Bosch Anfang 2021 den Status „Preferred Supplier“ verliehen.

An Standorten, die wir in diesem Jahr geschlossen haben etwa weil das abgewickelte Volumen an andere Standorte verlegt wurde oder aber weil sich einzelne Kunden für die Zusammenarbeit mit Wettbewerbern entschieden haben -, haben wir dort tätige Mitarbeiter:innen an anderen Standorten eingesetzt oder sie konnten im Rahmen von Betriebsübergängen zu neuen Arbeitgebern wechseln. In den wenigen Fällen, in denen dies nicht möglich war, kamen Interessenausgleichs- und Sozialpläne zum Einsatz.

CONTAINER - Dienstleistungen rund um die Box

Im Geschäftsbereich CONTAINER hat sich die EUROGATE-Gruppe, an der wir zu 50 Prozent beteiligt sind, als einer der führenden, reedereiunabhängigen Containerterminalbetreiber in Europa bestätigt. Kerngeschäft ist der Containerumschlag im Seehafen an zehn Terminalstandorten, weitere Dienstleistungen umfassen unter anderem seemäßige Verpackung oder Container-Depot-, -Wartung und -Reparatur sowie intermodalen Transport. Die EUROGATE GmbH & Co. KGaA, KG ist eine durch die Equity-Methode einbezogene Gesellschaft, bei der die CSR-relevanten Themen getrennt von BLG LOGISTICS gesteuert werden. Die Angaben in diesem Bericht beziehen sich auf die vollkonsolidierten Gesellschaften der Geschäftsbereiche AUTOMOBILE und CONTRACT, inklusive BLG AG und BLG KG (Zentralbereiche). Inhalte zum nichtfinanziellen Bericht für EUROGATE werden separat auf den ► Seiten 54 bis 57 dargestellt.

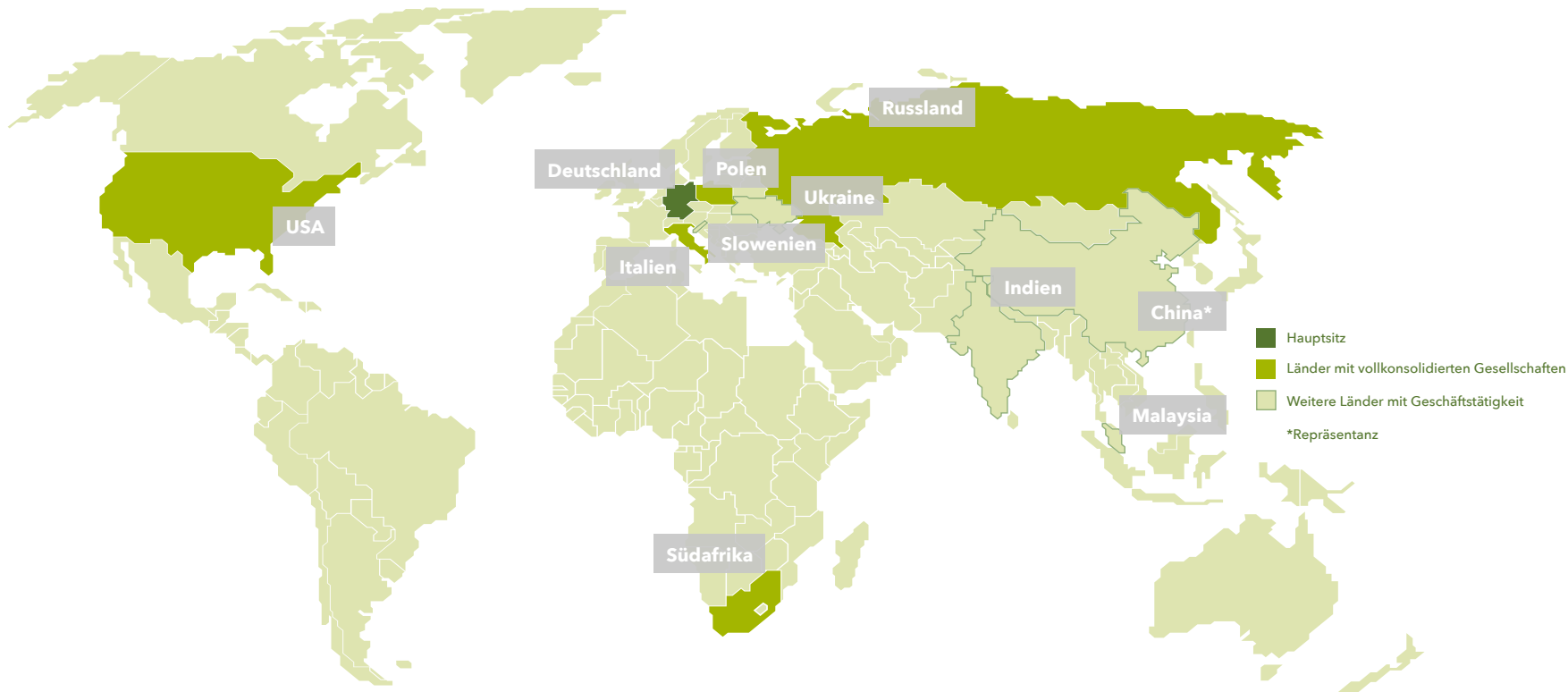
Einen Überblick über die globale Verteilung der vollkonsolidierten Gesellschaften sowie über weitere Länder mit Aktivitäten der Geschäftsbereiche AUTOMOBILE und CONTRACT zeigt die Karte.

Mit über 11.000 Mitarbeitenden auf klarem Kurs Zukunft

Unsere Mitarbeitenden übernehmen täglich die Verantwortung für die reibungslose Logistik hochwertiger Produkte. BLG LOGISTICS beschäftigte 2020 in den vollkonsolidierten Gesellschaften zuzüglich des Geschäftsbereichs CONTAINER (50 Prozent-Anteil) weltweit durchschnittlich 11.609 Menschen (Berechnung gemäß § 267 Absatz 5

HGB). Zum Stichtag 31. Dezember 2020 waren 9.874 Mitarbeitende an über 70 deutschen Standorten in den Geschäftsbereichen AUTOMOBILE und CONTRACT sowie den Zentralbereichen und weitere 654 Mitarbeitende an den internationalen Standorten unserer vollkonsolidierten Gesellschaften tätig. Weitere ausführliche Aussagen zur Personalstatistik und -entwicklung finden sich im Kapitel SOZIAL ab ► Seite 30.

BLG LOGISTICS | Automobil- und Kontraktlogistik



Gesamtenergieverbrauch

263 Gigawattstunden

Absolute Treibhausgasemissionen
(Scope 1 und 2, 2018-2020)

-16,6 %

-10 %

Weniger Unfälle
als im Vorjahr

1.350

Mitarbeitende im Gesundheits-
präventionsprogramm „Fit & Fun“

11.609

Mitarbeitende weltweit
inkl. GB CONTAINER (50 %-Anteil)

Anteil Frauen an der Gesamtbelegschaft

26,0 %



23,3 %

Frauenanteil in den Führungsebenen 0-3

4.045

Schulungstage
(zentral organisiert)



Tarifgebundenheit

98,7 %

1,07 Mrd. €

Umsatz BLG-Gruppe

5,8 Mio. €

Gesamtprojektvolumen für
drei neue Forschungsprojekte



Kenn- zahlen

Strategie

- 12 Nachhaltigkeitsmanagement
- 15 Wesentlichkeitsanalyse
- 18 Risikomanagement
- 19 Nachhaltige Lieferkette



Nachhaltigkeitsmanagement

Nachhaltig zu handeln und zu wirtschaften ist zentral für unser Selbstverständnis und fest in unserer Unternehmensstrategie verankert. Wir betrachten die Qualität unserer Dienstleistungen, die Bereitschaft zur Innovation und die gelebte Verantwortung gegenüber Mitarbeitenden und Umwelt als wesentliche Faktoren für unseren langfristigen Erfolg.

Davon sind wir unverändert überzeugt. Eine Reihe großer Aufgaben fordert von der Gesellschaft – und von uns als Teil von ihr – nachhaltiges Handeln auf allen Ebenen. Der Klimawandel, die wachsende Konkurrenz in der globalisierten Wirtschaftswelt, der sich verschärfende Wettbewerb um Fachkräfte und der Umgang mit einer Pandemie-lage sind nur einige davon. Dabei bedeutet Nachhaltigkeit für uns mehr als „grünes“ Handeln. Unser Ziel ist es, wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, soziales Engagement und Verantwortung für die Umwelt in Einklang zu bringen. Indem wir all diese Perspektiven einbeziehen, schaffen wir ein ganzheitliches Verständnis der Chancen, Zusammenhänge und Herausforderungen, das wir als Unternehmen über alle Bereiche und Ebenen hinweg leben. Dabei orientieren wir uns auch an staatlichen und überstaatlichen Zielsetzungen wie den Klimaneutralitätsplänen der Bundesregierung und der Europäischen Union oder den Pariser Klimaschutzziele. Auch die Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen beziehen wir in unser Nachhaltigkeitsmanagement ein und setzen bei acht ausgewählten Zielen an, die besonders eng mit unserem Geschäft verbunden sind. Näheres im Kapitel Wesentlichkeitsanalyse ab ► Seite 15.

Steuerung und Verantwortlichkeiten

Steuerung, Weiterentwicklung und Umsetzung des Nachhaltigkeitsmanagements liegen bei der Zentralbereichs-Abteilung Nachhaltigkeit und Digitalisierung. Die Verknüpfung beider Bereiche zielt auf Synergien und soll vor allem solche Innovationen fördern, die nicht nur unserem Geschäft und den zugrunde liegenden Prozessen nutzen, sondern auch messbare Nachhaltigkeitseffekte haben. Hier bündeln wir unter anderem die nachhaltigkeitsbezogenen Aktivitäten aus den Geschäftsbereichen AUTOMOBILE und CONTRACT, außerdem erstellt die Abteilung den jährlichen Nachhaltigkeitsbericht. Zu ihren Aufgaben gehören darüber hinaus die Berechnung unserer Energie- und CO₂-Bilanz sowie die Begleitung des bereichsübergreifenden Energiemanagements. Auch trägt das dortige Team wichtige Impulse zur Nachhaltigkeit ins gesamte Unternehmen. Besondere Bedeutung kommt dabei der Formulierung und Implementierung von Nachhaltigkeitszielen sowie der Auswahl entsprechender Standards zu. So wurde im Berichtsjahr etwa die Validierung unseres 2019 entwickelten Klimaschutzziels durch die unabhängige Science Based Targets initiative (SBTi) von hieraus gesteuert. Die Zentralbereichs-Abteilung berichtet unmittelbar an den Vorstandsvorsitzenden.

Die Aspekte der sozialen Nachhaltigkeit mit Schwerpunkt auf die Belange unserer Beschäftigten werden durch den Zentralbereich Personal verantwortet, der 2020 im Vorstand bis Februar durch unseren Arbeitsdirektor und mit Wirkung zum 01. Juli durch die ihm nachfolgende neue Arbeitsdirektorin vertreten wurde. Wir sind uns klar darüber, dass wir alle Mitarbeitenden einbeziehen müssen, wenn wir umfassend nachhaltig handeln wollen. Aus diesem Grund führen wir unseren Kulturwandel fort und

laden unsere Beschäftigten unter dem Motto #Erfolg-BrauchtAlle über Workshops und Fragerunden auch weiterhin ein, das Unternehmen mitzugestalten und unsere Werte mit Leben zu füllen. Wichtiger Bestandteil dessen ist auch unser gemeinsames Führungsverständnis, das wir über die Schulungsreihe TAKE THE LEAD ins Unternehmen tragen. Zur Überprüfung haben wir im Berichtsjahr ein Vorgesetzten-Feedback in Form der freiwilligen Befragung TRUSTED LEADER durchgeführt. Mehr zu allen Themen rund um unsere Mitarbeitenden und die BLG als Arbeitgeber im Abschnitt SOZIAL ab ► Seite 30.

Managementsysteme, Zertifizierungen und Auszeichnungen

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie wird von zertifizierten Managementsystemen unterstützt. An den meisten deutschen und ausländischen Standorten sind wir nach DIN EN ISO 9001 für unser Qualitätsmanagement zertifiziert, an den Automotive-Standorten zusätzlich nach VDA 6.2. Seit 2014 ist außerdem an sämtlichen deutschen Autoterminals und Transportstützpunkten des Geschäftsbereichs AUTOMOBILE sowie an acht weiteren Standorten des Bereichs CONTRACT ein Umweltmanagementsystem nach DIN EN ISO 14001 installiert, das fortlaufend weiterentwickelt wird. An inzwischen insgesamt 26 Standorten des Geschäftsbereichs CONTRACT ist darüber hinaus ein Energiemanagementsystem gemäß DIN EN ISO 50001 implementiert. Im Geschäftsbereich AUTOMOBILE wurden hingegen im Berichtsjahr Energieaudits gemäß DIN EN 16247 durchgeführt. Zukünftig soll das zentral gesteuerte bereichsübergreifende Energiemanagement durch eine flächendeckend eingesetzte Software unterstützt werden. Nach dem Arbeits- und Gesundheitsschutz-Managementssystem DIN EN ISO 45001 ist neben der BLG

LOGISTICS GROUP mit der Zentralbereichsabteilung Sicherheit und Umweltschutz auch die Gesellschaft BLG Cargo Logistics zertifiziert.

Nachdem unser Bereich Handelslogistik bereits seit 2013 als Beiratsmitglied Teil der Non-for-profit Initiative Lean & Green ist und wir 2015 den Lean & Green Award erhalten haben, zählen wir aufgrund der deutlichen CO₂-Reduktion in den vergangenen Jahren inzwischen zu den Lean & Green 1st Star Gewinnern. Auch hat das Magazin Capital uns auf Basis einer gemeinsam mit dem Online-Portal Statista durchgeführten Studie als eines der „Klimabewussten Unternehmen Deutschlands 2021“ ausgezeichnet. Unter 2.000 untersuchten Unternehmen erreichten wir dabei den Platz 49 und sind damit der am besten bewertete Logistikdienstleister.

Wir lassen unsere Leistung im Bereich Nachhaltigkeit regelmäßig unabhängig bewerten und haben 2020 wie auch für 2021 wieder das CSR-Rating der Stufe Silber von EcoVadis erhalten. Aufgrund unserer hohen Punktzahl gehören wir zu den besten 25 Prozent der von EcoVadis bewerteten Unternehmen und dürfen uns inzwischen zu den oberen 13 Prozent innerhalb unserer Branche zählen.

Werte und Richtlinien

Die Werte engagiert, wertschätzend, leidenschaftlich, verantwortungsbewusst und veränderungsbereit bilden das Fundament unserer Unternehmenskultur. Entsprechend orientiert sich an ihnen auch unser Nachhaltigkeitsmanagement. In verschiedenen Richtlinien haben wir zudem die rechtlichen und ethischen Standards formuliert, nach denen wir unser Handeln ausrichten. Aktuell überprüfen wir diese, um unsere Anforderungen an die

eigenen Mitarbeitenden und an externe Partner noch deutlicher zum Ausdruck zu bringen. Besonders wichtig ist es uns dabei, unsere Ansprüche auch auf die Lieferkette zu übertragen. Zugrunde liegt diesen Anpassungen die laufende Überarbeitung unseres Compliance-Systems, das die Einhaltung von gesetzlichen Regeln und ethischen Grundsätzen gewährleisten soll.

Die wesentlichen Elemente unserer Corporate Governance-Strukturen zeigen wir mit unserem Corporate Governance-Bericht auf, der zugleich die Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 289a HGB darstellt. Im Zentrum stehen die entsprechende Erklärung von Vorstand und Aufsichtsrat, wesentliche die gesetzlichen Anforderungen übersteigende Praktiken der Unternehmensführung und eine Erläuterung der Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat sowie deren Zusammensetzung. Siehe dazu unseren Finanzbericht 2020 ab ► Seite 14.

Im Dialog mit unseren Stakeholdern

Wir wollen die Interessen unserer Stakeholder in unseren Zielsetzungen und der Ausrichtung unseres Nachhaltigkeitsmanagements ausgewogen und angemessen berücksichtigen. Dabei beziehen wir alle Personen oder Gruppen ein, die innerhalb und außerhalb des Unternehmens aktuell oder künftig durch unsere Geschäftstätigkeit direkt oder indirekt betroffen sind und in der Folge ein Interesse an der Entwicklung der BLG haben.

Mit vielen von ihnen sind wir regelmäßig oder immer wieder im Austausch. Von besonderer Bedeutung sind in diesem Kontext die Belange unserer Kunden. Entsprechend kommunizieren wir mit ihnen eng und partnerschaftlich – umso mehr, wenn wir ihnen in unseren Niederlassungen

unmittelbar zuarbeiten oder sogar direkt auf ihrem Werksgelände tätig sind. Sehr gebündeltes Feedback bezüglich der Themen, die sie bewegen, bekommen wir außerdem immer dann, wenn wir gemeinsame Großprojekte über einen längeren Zeitraum bearbeiten oder neue Logistikstandorte für sie entwickeln. Zusätzlich haben wir in den letzten Jahren mehrfach Standortbestimmungen durchführen lassen, indem externe Experten mit unseren wichtigsten Kunden in den Dialog getreten sind.

Eine ebenso wichtige Gruppe sind unsere Mitarbeitenden und entsprechend zentral ist für uns der Austausch mit ihnen hinsichtlich ihrer Erwartungen. Im Wechsel mit der oben beschriebenen Befragung TRUSTED LEADER führen wir daher die Umfrage TRUSTED EMPLOYER (Glaubwürdiger Arbeitgeber) durch, mit deren Hilfe wir feststellen, inwieweit unsere Unternehmenswerte im Alltag aller verankert sind.

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)

Zielgruppenspezifische Formate dienen uns dazu, weitere wichtige Stakeholdergruppen zu erreichen und mit ihnen in den Dialog zu treten - eine Übersicht bietet die nebenstehende Grafik. Im Aufsichtsrat sind zudem mit Vertretern von Wirtschaft, Banken, Belegschaft, Gewerkschaft und öffentlicher Hand nahezu alle für uns wesentlichen Gruppen vertreten. Der Beirat besteht aus Wissenschaftler:innen mit Schwerpunkt nachhaltige Logistik, Prozessinnovation in der Logistik und Nachwuchsbildung sowie Vertretern von Wirtschaft, Fachverbänden und Medien.

Unser Vorstandsvorsitzender Frank Dreeke ist seit 2016 Vorsitzender des Zentralverbands der Deutschen Seehafenbetriebe (ZDS), der rund 180 am Seegüterumschlag in den Häfen beteiligte Betriebe in Norddeutschland vertritt. Damit ist er eine der wichtigsten Schnittstellen der Hafenvirtschaft zur Politik. Darüber hinaus ist Frank Dreeke Mitglied des Präsidiums des Deutschen Verkehrsforums (DVF) und Vorstandsmitglied der Bundesvereinigung Logistik (BVL). In seiner Funktion als Letzterer hat er im Berichtsjahr auf dem digitalen BVL-Kongress unter dem Motto „Nachhaltig gestalten - Winning the Next Decade“ gesprochen. Diese und andere Netzwerkveranstaltungen dienen uns unter anderem auch dazu, unser Verständnis von Nachhaltigkeit in die gesamte Branche zu tragen und umgekehrt von anderen Marktteilnehmern zu lernen.



Wesentlichkeitsanalyse

Der Nachhaltigkeitsbericht von BLG LOGISTICS ist fester Bestandteil unserer jährlichen Geschäftsberichterstattung und wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option Kern erstellt. Der zugehörige GRI Content-Index ist online zu finden. In diesem Jahr haben wir uns für eine noch engere Verzahnung unserer Berichterstattung mit Fokus auf die digitale Veröffentlichung entschieden. reporting.blg-logistics.com

Mit Umsetzung der Corporate Social Responsibility-Richtlinie der EU in nationales Recht sind wir gesetzlich verpflichtet, im Rahmen der Gruppenberichterstattung eine nichtfinanzielle Erklärung zu veröffentlichen. Ziel ist es, mehr Transparenz hinsichtlich der ökologischen und sozialen Unternehmensleistung herzustellen. Einen den Vorgaben entsprechenden nichtfinanziellen Gruppenbericht (NFB) integrieren wir seither in unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung. Der zugehörige ► CSR-Index verknüpft die für den NFB relevanten Themen mit den jeweiligen Kapiteln dieses Nachhaltigkeitsberichts.

Grenzen und Gegenstand des Berichts

Die Berichterstattung bezieht sich auf die vollkonsolidierten Gesellschaften der BLG LOGISTICS GROUP, die ausschließlich den Geschäftsbereichen AUTOMOBILE und CONTRACT zugeordnet sind. Bei der Ermittlung und Auswahl relevanter Themen haben wir deshalb ebenso wie bei der weiteren Priorisierung von Berichtsinhalten für die nichtfinanzielle Erklärung schwerpunktmäßig diese beiden Geschäfts- sowie unsere Zentralbereiche berücksichtigt.

Der Fokus dieses Berichts liegt hierbei auf den inländischen BLG-Gesellschaften, die mit 93,8 Prozent der Mitarbeitenden und 96,4 Prozent am Erlös der vollkonsolidierten Standorte den größten Teil unserer Geschäftstätigkeit ausmachen. Um unsere Nachhaltigkeitsleistung noch transparenter darstellen zu können, arbeiten wir an einer Ausweitung der Verfügbarkeit von Daten unserer ausländischen Gesellschaften. Im Energiemanagement und für die CO₂-Bilanzierung beziehen wir bereits Verbräuche unserer ausländischen vollkonsolidierten Gesellschaften mit ein.

Der Geschäftsbereich CONTAINER wird durch das Joint Venture EUROGATE vertreten, den führenden, reederei-unabhängigen Containerterminalbetreiber in Europa. Die für die nichtfinanzielle Erklärung relevanten Bereiche – darunter Energie, Umwelt, Personal und Compliance – werden von EUROGATE eigenständig gemanagt. Für größtmögliche Transparenz werden die für den Geschäftsbereich CONTAINER relevanten Themen des NFB deshalb ab ► Seite 54 gesondert dargestellt. EUROGATE veröffentlicht darüber hinaus einen eigenen Nachhaltigkeitsbericht. www.eurogate.eu/nachhaltigkeit

Ermittlung und Auswahl der berichteten Aspekte

Der aktuelle Nachhaltigkeitsbericht baut in weiten Teilen auf den vorangegangenen Veröffentlichungen für die Jahre 2018 und 2019 auf. In ersterer haben wir den Prozess zur Festlegung der Inhalte ausführlich vorgestellt. In der Vorbereitung auf die diesjährige Berichterstattung haben wir Benennung, Struktur und Gliederung der wesentlichen Themen noch einmal genau überprüft und in diesem Zusammenhang kleinere Anpassungen vorgenommen. Während uns weder die Geschäftsentwicklung noch der regelmäßige Austausch mit unseren Stakehol-

dern Anlass zu grundsätzlichen Änderungen hinsichtlich der Auswahl der Aspekte gegeben haben, haben wir deren Gewichtung und inhaltliche Schwerpunkte in Teilen dennoch leicht abgeändert. Unter anderem haben wir uns nach intensiver Auseinandersetzung mit der Thematik und unter Berücksichtigung aktueller und geplanter politischer Initiativen entschieden, das Thema Menschenrechte explizit aufzunehmen und in das Kapitel *Faire Arbeitsbedingungen* zu integrieren, das nun *Faire Arbeitsbedingungen und Menschenrechte* heißt. In dieses haben wir auch ausgewählte Inhalte wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und den Indikator zur Arbeitgeberattraktivität aufgenommen, statt sie wie bisher in einem eigenen Kapitel zu behandeln. Themenunabhängig wurden die erhobenen Kennzahlen weitergeführt und nur insofern ergänzt, erweitert oder neu hinzugefügt, als die Neufassung einzelner GRI-Themenstandards dies erfordert hat. Ergänzend haben wir neue Kennzahlen auch in Zusammenhang mit der Erweiterung unserer Treibhausgasbilanzierung erhoben.

Nachdem wir im Bericht für 2019 erstmals die Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen aufgenommen und gemäß dem Einfluss unserer Geschäftstätigkeit sechs von ihnen priorisiert haben, arbeiten wir weiterhin an ihrer Integration in unsere Geschäftsprozesse. Darüber hinaus haben wir uns entschlossen, einen weiteren Fokus nun auch auf das SDG 7 *Bezahlbare und saubere Energie* zu legen. Denn um unser Klimaziel zu erreichen, setzen wir unter anderem auf den Bezug von Ökostrom und produzieren ergänzend an mehreren Standorten unseren eigenen Strom aus regenerativen Quellen. Mit der geplanten Erweiterung unserer Richtlinien nehmen wir nun auch SDG 12 *Nachhaltige/r Konsum*

und Produktion erstmals mit auf. Wie genau die SDGs bei BLG LOGISTICS im Großen wie im Kleinen stattfinden, stellen wir ergänzend zu diesem Bericht anhand ausgewählter Projekte vor und lassen dabei diejenigen zu Wort kommen, die sie Tag für Tag mit Leben füllen – unsere Mitarbeitenden.

reporting.blg-logistics.com

Die Wesentlichkeitsmatrix auf ► Seite 17 beinhaltet eine Übersicht über die Zuordnung von SDGs und wesentlichen Themen.

Gewichtung der wesentlichen Themen

Die als relevant identifizierten Themen haben wir den drei Bereichen ÖKOLOGISCH, SOZIAL und ÖKONOMISCH zugeordnet und sie entsprechend ihrer Bedeutung für die BLG und ihren Auswirkungen auf die Gesellschaft in der Wesentlichkeitsmatrix angeordnet.

Da das Thema Nachhaltige Lieferkette Aspekte aus allen drei Feldern berührt, wird es über ein eigenes Kapitel auf ► Seite 19 abgedeckt. Zur Bewertung der einzelnen Aspekte haben wir neben Rückmeldungen unserer Stakeholder – besonders Kunden und Mitarbeitenden – auch aktuelle gesellschaftspolitische sowie unternehmensin-

terne Entwicklungen herangezogen. Nach unserem Entschluss, bis 2030 ein klimaneutrales Unternehmen zu werden, und der Verabschiedung eines neuen Emissionsreduktionsziels haben wir die Themen Klimaschutz und Energiemanagement gegenüber dem letzten Jahr noch stärker priorisiert. Auch spüren wir, dass die Kundennachfrage nach klimafreundlichen Logistiklösungen zunimmt. Im Zuge der Corona-Pandemie ist außerdem der Gesundheitsschutz unserer Mitarbeitenden – ohnehin eines unserer wichtigsten Anliegen – noch stärker als in normalen Jahren in den Fokus gerückt. Auch dies spiegelt sich in einer Verschiebung innerhalb der Wesentlichkeitsmatrix. Und zuletzt hat mit Integration

BLG LOGISTICS unterstützt die Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (SDGs).



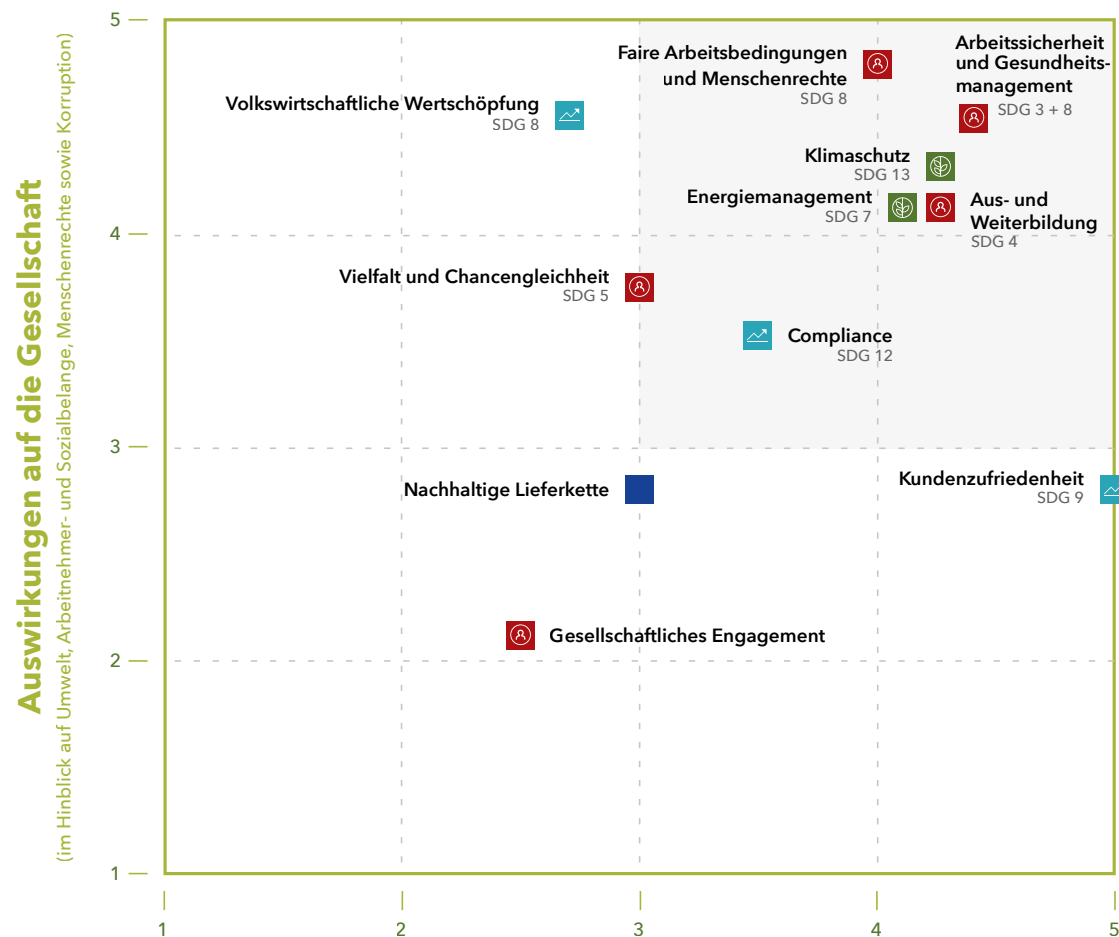
reporting.blg-logistics.com/2020/sdg-reise

des Aspekts Menschenrechte das bisherige und nun mit diesem Aspekt kombinierte Thema Faire Arbeitsbedingungen, das auch zuvor schon von großer Bedeutung war, weiter an Wichtigkeit gewonnen.

Unser NFB konzentriert sich auf die folgenden Themen, die wir sowohl für die Geschäftstätigkeit von BLG LOGISTICS als auch bezüglich ihrer Auswirkungen auf die Gesellschaft als besonders relevant einschätzen: Klimaschutz, Energiemanagement, Faire Arbeitsbedingungen und Menschenrechte, Arbeitssicherheit und Gesundheitsmanagement, Aus- und Weiterbildung, Vielfalt und Chancengleichheit sowie Compliance. Sie sind in der Wesentlichkeitsmatrix grau hinterlegt und finden sich im oberen rechten Quadranten. Darüber hinaus spielen die Themen Volkswirtschaftliche Wertschöpfung, Nachhaltige Lieferkette, Gesellschaftliches Engagement und Kundenzufriedenheit für das nachhaltige Wirtschaften von BLG LOGISTICS eine wichtige Rolle - entsprechend sind sie ebenfalls mit eigenen Kapiteln im Nachhaltigkeitsbericht vertreten.

Zu jedem wesentlichen Thema erläutern wir den Managementansatz und stellen ausgewählte Kennzahlen nach GRI vor. Darüber hinaus zeigen wir, wie BLG LOGISTICS die einzelnen Aspekte des NFB behandelt. Das beinhaltet Konzepte, Umsetzungsergebnisse, interne Kontrollen sowie relevante Kennzahlen. Eine Risikobetrachtung nehmen wir übergeordnet auf ► Seite 18 vor.

Wesentlichkeitsmatrix



Geschäftsrelevanz für BLG LOGISTICS

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

Risikomanagement

Mit potenziellen Risiken verantwortungsvoll umzugehen und sie in sämtlichen Geschäftsprozessen angemessen zu berücksichtigen, ist die Grundlage jeder soliden Unternehmensführung. Zugleich wollen wir wirtschaftliche Potenziale nicht nur verlässlich identifizieren, sondern sie auch tatkräftig nutzen. Unsere Chancen- und Risikopolitik befähigt uns, genau so zu agieren und das Unternehmen und seinen Wert weiterzuentwickeln, ohne unangemessene Risiken in Kauf zu nehmen. Die strategische Ausrichtung des Risikomanagements wird durch unseren Vorstand verantwortet. Neben der Formulierung risikopolitischer Grundsätze umfasst dies auch die ergebnisorientierte Steuerung des Gesamtrisikos. Die Wahrnehmung der gesellschaftsrechtlichen Verantwortung obliegt dem Aufsichtsrat. Der Vorstand informiert ihn regelmäßig mittels eines standardisierten Berichts über sämtliche risikorelevanten Entscheidungen. Wie die Verantwortlichkeiten innerhalb des Risikomanagements zugeordnet sind, zeigt die nebenstehende Abbildung.

Risiken identifizieren, bewerten und minimieren

Zur frühzeitigen Identifikation von Gefährdungspotenzialen dienen uns ein kontinuierliches Risikocontrolling sowie ein auf die gesellschaftsrechtliche Unternehmensstruktur abgestimmtes Risikomanagement inklusive Reporting. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf solchen Risiken, die sich aus strategischen Entscheidungen ergeben und die Existenz des Unternehmens gefährden könnten. Von größter Bedeutung ist für uns außerdem, dass von unserer Geschäftstätigkeit keine Risiken für Menschen, Umwelt und Gesellschaft ausgehen. Dem vom neuartigen Corona-Virus ausgehenden Risiko für die Gesundheit unserer



Mitarbeitenden sind wir frühzeitig unter anderem durch die Einrichtung eines Krisenstabs begegnet. Wir haben erste Warnhinweise sehr ernst genommen und bereits im Februar 2020 über wichtige Schritte entschieden: In Zusammenarbeit mit unseren Betriebsärzten lag im März 2020 ein für das gesamte Unternehmen gültiger Pandemieplan vor und es wurden entsprechende Hygienevorschriften definiert. Die Schutzmaßnahmen wurden laufend geprüft, regelmäßig den Entwicklungen angepasst und durchgängig kommuniziert. So konnten wir durch planvolles und konsequentes Handeln einen entscheidenden Beitrag zum Schutz unserer Beschäftigten während

der Pandemie leisten und zugleich den reibungslosen Ablauf unserer Prozesse aufrechterhalten.

Wir ordnen sämtliche Risiken fünf feststehenden Kategorien zu. Neben finanzwirtschaftlichen Risiken existieren für uns Marktrisiken, politische, rechtliche und soziale Risiken, strategische Risiken sowie Leistungs- und Infrastrukturrisiken. Nachhaltigkeitsbelange und unsere CSR-Richtlinie betreffende Gefährdungspotenziale finden sich dabei vor allem in den drei letztgenannten Bereichen. Um so viel Transparenz zu schaffen wie möglich, bildet unser Risikobericht nicht nur den subjektiven Bruttoerwartungswert ab, sondern zeigt ergänzend auch den jeweiligen Wert unter Berücksichtigung verschiedener Bewertungsszenarien (besten - erwarteter - schlechtesten Fall) inklusive Eintrittswahrscheinlichkeiten. Ergänzend beschreiben wir dort die von unseren Risikobeauftragten festgelegten Maßnahmen sowie deren Wirkung. Nähere Informationen zu unserem Chancen- und Risikomanagement enthält unser Finanzbericht 2020 (ab Seite 67).

Die verantwortlichen Führungskreise der Geschäftsbereiche werden in regelmäßigen Abständen über identifizierbare Risiken und die definierten Maßnahmen informiert. Ergänzend wird quartalsweise dem Vorstand und im Rahmen jeder Regelsitzung auch dem Aufsichtsrat Bericht erstattet. Letzterer kam im Berichtsjahr hierzu viermal zusammen. Wesentliche Risiken mit sehr wahrscheinlich schwerwiegenden negativen Auswirkungen auf die Belange der Nachhaltigkeit und der CSR-Richtlinie waren und sind uns für 2020 nicht bekannt. Bezüglich der sich aus der Corona-Pandemie ergebenden Auswirkungen auf das Eigenkapital und Ergebnis verweisen wir auf den Finanzbericht.

Nachhaltige Lieferkette

Als Logistikdienstleister agieren wir entlang globaler Lieferketten und erbringen für unsere Kunden hochkomplexe Leistungen. Eine detaillierte Darstellung unseres Portfolios findet sich im Kapitel Unternehmensprofil auf den ► Seiten 7 bis 9. Wir koordinieren zusätzlich die komplette Supply Chain, setzen integrierte Logistikketten über den gesamten Wertschöpfungsprozess in den Bereichen Projekt- und Prozessmanagement, Technik, IT sowie Qualität auf und steuern diese. Überwiegend arbeiten wir dabei mit von unseren Kunden gestellten Produkten und Komponenten, so dass unser Einfluss auf die vorgelagerten Prozesse deutlich begrenzt ist.

Wo immer wir selbst Einfluss nehmen und die Leitplanken festlegen können, achten wir auf nachhaltige Standards. Das betrifft unter anderem die Auftragsvergabe sowie unsere Einkaufsprozesse, die durch den Zentralbereich Einkauf koordiniert werden und über 100 Materialgebiete einschließen. Dabei betrachten wir auch die Energieeffizienz – sie ist etwa bei der Beschaffung von Beleuchtung und Staplern ein entscheidendes Kriterium neben Qualität, Preis und Lieferzeit. Selbiges galt 2020 für den Wechsel von IT-Hardware. Unsere Hauptbeschaffungsmärkte liegen vorwiegend in Deutschland und angrenzenden EU-Ländern mit entsprechend hohen Standards in Sachen Nachhaltigkeit.

Bedingt durch die Corona-Pandemie sind Lieferengpässe aufgetreten. Betroffen waren davon besonders Produkte aus dem Bereich persönliche Schutzausrüstung – hier haben wir mit hohem Rechercheaufwand und Lieferantenwechseln ein neues Netzwerk aufge-

baut, um die Versorgung sichern zu können. Dennoch sind – wie auch für andere Güter – bis heute erhöhte Lieferzeiten zu verzeichnen.

Verbindlichkeit durch klare Vorgaben

Unsere Anforderungen bezüglich Compliance, Umwelt, sozialer Verantwortung und Energieeffizienz sind in Paragraph 17 unserer Allgemeinen Auftrags- und Einkaufsbedingungen formuliert. So fordern wir von unseren Lieferanten etwa, die jeweils gültigen gesetzlichen Vorgaben zum Umgang mit Mitarbeitenden, aber auch hinsichtlich Arbeitssicherheit und Umweltschutz zu befolgen. Wir erwarten darüber hinaus, dass sie geeignete Maßnahmen ergreifen, um nachteilige Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit auf Menschen und Umwelt wo immer möglich zu verringern. Die Einhaltung der Grundsätze des UN Global Compact setzen wir ebenfalls voraus – dies beinhaltet unter anderem die Beachtung und den Schutz der internationalen Menschenrechte. Werden Subunternehmer eingesetzt, sind unsere Lieferanten dafür verantwortlich, dass alle Anforderungen auch von ihnen eingehalten werden. Um künftig noch deutlicher zu machen, welche rechtlichen und ethischen Standards wir als unverzichtbare Basis unserer Geschäftsbeziehungen betrachten, erarbeiten wir aktuell im Zuge der umfassenden Überprüfung unserer Richtlinien einen eigenen Supplier Code of Conduct.

 www.blg-logistics.com/agbo

Unser System zur Lieferantenbewertung

Wir werden unseren eigenen Anforderungen an ein nachhaltiges Wirtschaften gerecht, indem wir die relevanten Lieferketten überprüfen und hier im Rahmen unserer Möglichkeiten Einfluss ausüben. Um die zugehö-

rigen Informationen in einer geordneten Struktur zu dokumentieren und zu bearbeiten, bewerten wir unsere Lieferanten seit 2016 mithilfe eines speziellen Systems. Über einen umfangreichen Fragenkatalog erfassen wir Kriterien wie Preisgestaltung, Qualität, Lieferzeit, Umweltschutz, Nachhaltigkeit und Kommunikation. So identifizieren wir Schwachstellen und Risiken und bestimmen Entwicklungspotenziale. Aus diesen Ergebnissen leiten wir Maßnahmen ab, um Mängeln in Bezug auf Qualität oder Zusammenarbeit entgegenzuwirken.

Welche Lieferanten wir bewerten, entscheiden wir anhand ihrer Relevanz für unsere Leistungen und der Höhe des Beauftragungsvolumens. Im Fokus stehen dabei wesentliche Beschaffungsgebiete aus den Feldern Intralogistik, Großinvestitionen und Verbrauchsgüter, die Bewertung erfolgt in Abstimmung mit den zuständigen Standorten. Die Ergebnisse teilen wir mit den Lieferanten, sie fließen außerdem direkt in unsere Beschaffungsstrategien und in das Lieferantenmanagement der Einkauferteams ein. Insgesamt werden wir für persönliche Lieferantengespräche auch in der Zeit nach der Pandemie verstärkt auf Online-Formate setzen. Gibt es keine Beanstandungen, ist der Prozess damit abgeschlossen, ohne dass wir Folgemaßnahmen einleiten. Dies war bei allen im Berichtsjahr vorgenommenen Lieferantenbewertungen der Fall. Ergibt sich umgekehrt jedoch Veränderungs- oder Optimierungsbedarf, verabreden wir mit den Lieferanten Schritte zur eigenen oder aktiven Entwicklung. Von Lieferanten, die unsere Anforderungen langfristig nicht erfüllen können, trennen wir uns.



Ökologisch

22 Klimaschutz

27 Energiemanagement



Unsere ökologische Verantwortung

Wann immer wir über Nachhaltigkeit sprechen und Handlungsfelder abstecken, sind wir uns unserer ökologischen Verantwortung besonders bewusst - denn Logistik benötigt Energie und verursacht Emissionen. Das wird sich kurzfristig bei aller Anstrengung nicht ändern. Umso mehr wollen wir unseren Teil dazu beitragen, die Erderwärmung gemäß dem Pariser Klimaabkommen zu begrenzen. Unsere MISSION KLIMA gibt den Kurs vor - wir reduzieren unseren Treibhausgasausstoß absolut und setzen dort, wo wir Emissionen aus eigener Kraft nicht vermeiden können, auf die Kompensation über ausgewählte Klimaschutzprojekte. So werden wir bis 2030 klimaneutral.

Dieser Bericht konzentriert sich auf die Fokusfelder Klimaschutz und Energiemanagement. Darüber hinaus betrachten wir die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt ganzheitlich und prüfen sowie verbessern unsere Prozesse kontinuierlich im Hinblick auf die Auswirkungen auf Luft, Wasser und Böden. Zahlreiche Standorte sind für ihr Umweltmanagement nach ISO 14001 zertifiziert. Mit Blick auf eine Circular Economy gewinnen Ressourcenschonung und Abfallmanagement

stetig weiter an Bedeutung. Wir übernehmen Verantwortung für den umweltverträglichen Umgang mit Ressourcen und wollen unser Abfallaufkommen durch Vermeidung, Verminderung, Wiederverwertung und Wiederverwendung verringern. Wir wollen diese Aspekte künftig nicht nur verstärkt zentralisiert erfassen, sondern unsere Strategien und Fortschritte transparent in das Reporting integrieren. Besonders bei der Planung und Entwicklung neuer Standorte berücksichtigen wir zudem zunehmend das Thema Biodiversität.

Weil ökologische Nachhaltigkeit nicht nur unser eigenes Handeln betrifft, ist es uns wichtig, unsere Ansprüche auch auf die Lieferkette zu übertragen. Unsere diesbezüglichen Erwartungen an Lieferanten formulieren wir in unseren Allgemeinen Auftrags- und Einkaufsbedingungen sowie künftig in einem eigenen Supplier Code of Conduct.



Klimaschutz


Bis 2030 werden wir klimaneutral. Auf diesem Weg reduzieren wir unsere CO₂e-Emissionen um 30 Prozent innerhalb und um 15 Prozent außerhalb des Unternehmens.

Das Thema Klimaschutz steht weit oben auf der Agenda – in der Politik wie auch in vielen Unternehmen. Wir bilden dabei keine Ausnahme. Die Bundesregierung strebt für Deutschland weitgehende Klimaneutralität bis 2050 an, dieselbe Zielsetzung existiert auf europäischer Ebene. Wir wollen als Logistikunternehmen unseren Beitrag leisten – und gleichzeitig unsere Kunden beim Verbessern ihrer eigenen Bilanz unterstützen.

Unser erstes, damals an den Umsatz gekoppeltes CO₂-Reduktionsziel haben wir 2018 zwei Jahre vor Plan erfüllt. Das haben wir zum Anlass genommen, im folgenden Jahr ein neues, noch ambitionierteres Ziel zur Senkung unserer Treibhausgasemissionen zu formulieren: Bis 2030 werden wir gegenüber dem Basisjahr 2018 die absoluten Scope 1- und Scope 2-Emissionen um mindestens 30 Prozent sowie die Scope 3-Emissionen um mindestens 15 Prozent reduzieren. Dieses Vorhaben hat die Science Based Targets initiative (SBTi) im Berichtsjahr überprüft und uns als erstem deutschem Logistikdienstleister bescheinigt, dass unsere Ambitionen im Einklang mit den Zielsetzungen des Pariser Klimaabkommens sind. Entscheidend ist, dass unser Reduktionsziel ein absolutes Ziel ist, das wir losgelöst vom Unternehmenswachstum realisieren. Alle auf die Scopes 1 und 2 bezogenen Emissionen, die wir in diesem Zuge nicht vermeiden können, kompensieren wir über hochwertige Klimaschutzprojekte. So werden wir bis 2030 zum klimaneutralen Unternehmen. Die Gesamtheit dieser Zielsetzungen und Vorhaben verstehen wir als unsere Mission Klima – den Weg zur klimaneutralen Logistik.

Drei Hebel für mehr Klimaschutz

Erreichen wollen wir unsere Ziele zur Treibhausgasreduktion insbesondere durch den Einsatz von drei Hebeln: die kontinuierliche Steigerung unserer Energieeffizienz, regenerative Eigenstromproduktion und den Zukauf von Ökostrom. Dabei gilt: Vermeiden vor Reduzieren vor Kompensieren. Deshalb setzen wir einen besonderen Fokus auf die Effizienzsteigerung, nutzen also die Energie so, dass wir bei selbem Einsatz mehr Leistung erbringen können. Einen tieferen Einblick in unser Energiemanagement gibt das gleichnamige Kapitel. Auch in Sachen regenerative Eigenstromproduktion konnten wir erste Erfolge verzeichnen. 2019 haben wir auf unserem Autoterminal in Kelheim eine Photovoltaikanlage errichtet, im Berichtsjahr konnten wir auch in einer Kundenimmobilie am Industrielogistik-Standort Waiblingen Solarenergie nutzen. Durch beide Anlagen konnten wir 2020 rund 73.000 kWh unseres Strombedarfs decken – das entspricht einer Treibhausgasminderung von etwa 17 t CO₂e. Wir werden die Eigenstromproduktion weiterhin systematisch angehen und auf zusätzliche Standorte ausweiten. Außerdem arbeiten wir derzeit an einer unternehmensübergreifenden Ausrichtung zur Versorgung mit Ökostrom.



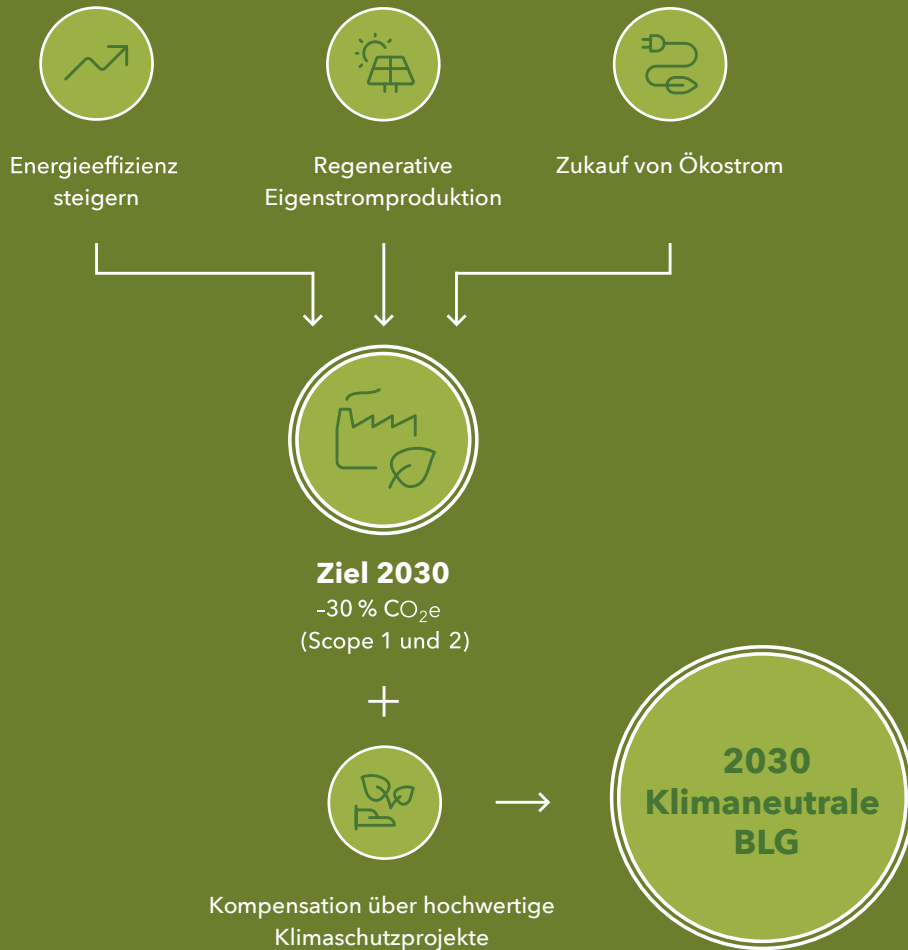
UN-Ziel: Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen

Bis 2030 wollen wir unsere eigenen Treibhausgasemissionen gegenüber 2018 absolut gemessen um mindestens 30 Prozent senken, die entlang unserer Lieferkette um 15 Prozent. Über die ergänzende Kompensation von Emissionen werden wir bis ebenfalls 2030 ein klimaneutrales Unternehmen.

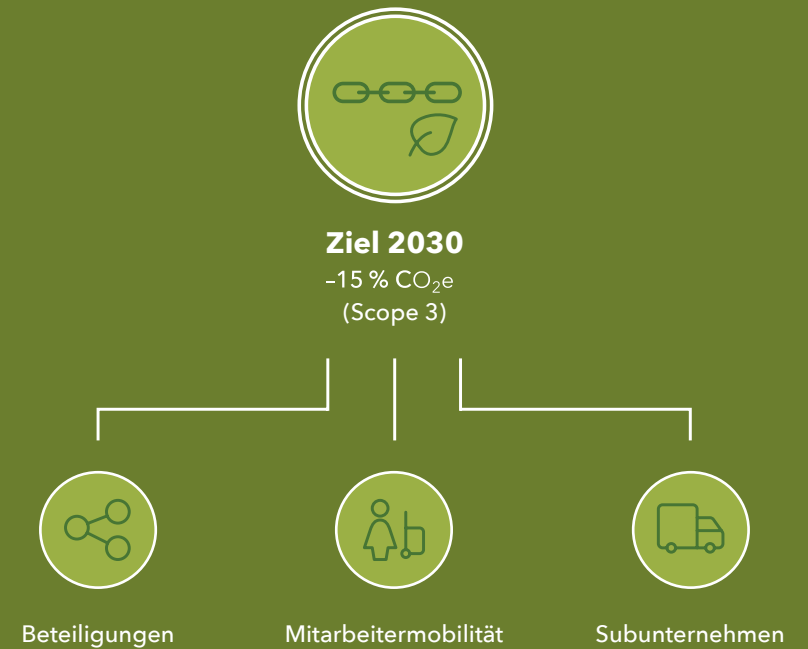
→ reporting.blg-logistics.com/2020/sdg-reise

Das Klimaziel auf einen Blick

Das Klimaziel innerhalb des Unternehmens



Absolute CO₂-Reduktion in der Lieferkette



Ein wichtiger Meilenstein auf dem Weg zu unserem Ziel ist die Umgestaltung des Autoterminals in Hamburg zum klimaneutralen Terminal – es soll nach Abschluss der Transformation selbst kaum noch CO₂-Emissionen verursachen. Unter anderem werden wir hier die Heizungsanlage erneuern und künftig mit Biomasse heizen, die Beleuchtung auf effiziente LED-Technik umstellen und verstärkt Elektrofahrzeuge einsetzen.

Neben den beschriebenen Reduktionsmaßnahmen bieten wir seit Ende 2020 unseren Kunden an, unsere Dienstleistungen klimaneutral zu gestalten. Wir berechnen für die beauftragte Leistung auf Wunsch individuell die Treibhausgasemissionen und lassen diese über hochwertige Klimaschutzprojekte kompensieren. Mit beiden Aspekten verbessern wir zugleich die Klimabilanz unserer Kunden, denn unsere Scope 1- und 2-Emissionen sind gleichzeitig Scope 3-Emissionen unserer Kunden.

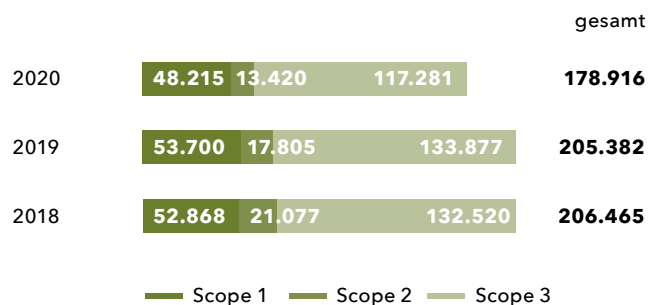
Erfassung unserer Treibhausgasemissionen

Um unsere CO₂-Emissionen senken zu können, müssen wir wissen, wo und in welchem Umfang wir Energie verbrauchen und Treibhausgasemissionen verursachen. Die Verbrauchsdaten nehmen wir dezentral an den Standorten auf, wo sie auch validiert und ausgewertet werden. Einmal pro Jahr berechnet die Zentralbereichs-Abteilung Nachhaltigkeit und Digitalisierung aus den zusammengetragenen Daten die verursachten Emissionen. Dabei werden die Verbräuche aller Standorte unserer vollkonsolidierten Gesellschaften berücksichtigt. Im Zuge der neuen Klimazielsetzung erfassen wir dabei nun auch rund 95 Prozent des Energieverbrauchs der zugehörigen Standorte im Ausland. In den Geschäftsbereichen AUTOMOBILE und CONTRACT sind eigene

Diesel-Lkw im Einsatz, deren Verbrauch in unserer Energie- und Treibhausgasbilanz enthalten ist. Unterstützt wird unsere Flotte vor allem in den Geschäftsfeldern Spedition und Autotransport zudem von Subunternehmen, die mit der neuen Klimazielsetzung nun in unserer erweiterten Berichterstattung (Scope 3) einbezogen werden.

Absolute Treibhausgasemissionen

aufgeschlüsselt in direkte und indirekte Emissionen (tCO₂e)



Für unsere Treibhausgasbilanzierung orientieren wir uns an den Vorgaben des Greenhouse-Gas-Protocol (GHG-Protocol), wobei wir die direkten und indirekten Treibhausgasemissionen getrennt darstellen. Wir unterscheiden zwischen Scope 1 (direkte Emissionen aus der Verbrennung von Erdgas, Heizöl, Diesel und Benzin), Scope 2 (indirekte Emissionen aus der Produktion von Strom und Fernwärme) und Scope 3 (weitere indirekte Emissionen). Die Erfassung der Scope 3-Emissionen haben wir im Zuge des neuen Klimaschutzziels deutlich erweitert. Bereits seit 2011 berechnen wir die CO₂-Äquivalente (CO₂e), die neben Kohlenstoffdioxid auch ande-

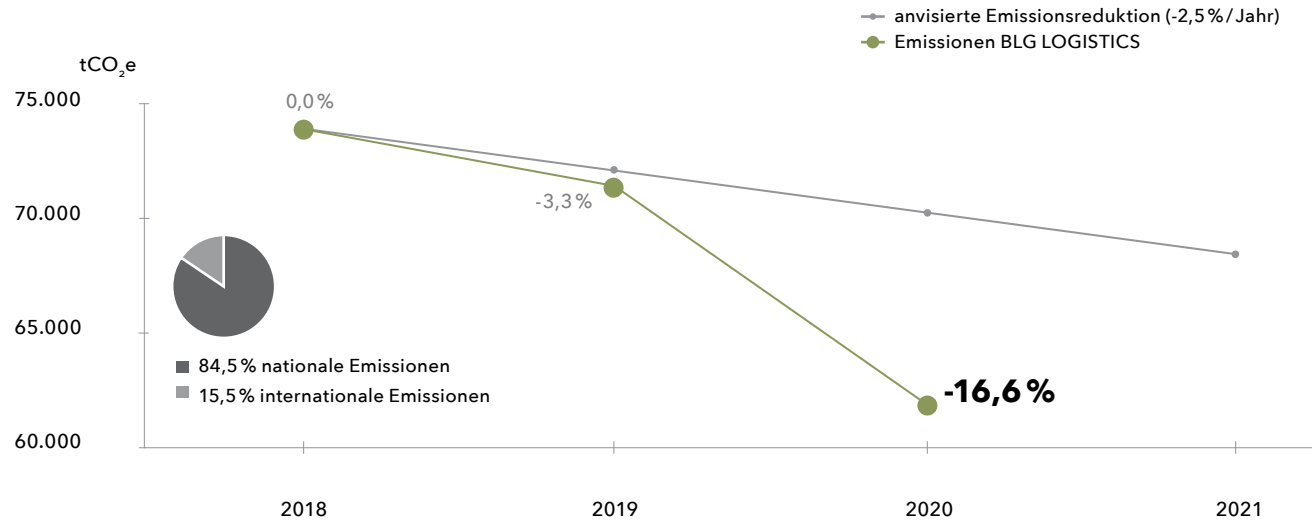
re Gase mit hohem Treibhauspotenzial berücksichtigen (Details siehe Glossar).

Für die CO₂e-Berechnung der deutschen Benzin- und Dieselfahrzeuge nutzen wir Well-to-Wheel-Emissionsfaktoren (WTW) aus der DIN EN 16258. Sie beinhalten sämtliche entstehenden CO₂e-Emissionen von der Bereitstellung der genutzten Energieträger bis zur Betriebsphase und berücksichtigen jeweils den Anteil an Biodiesel beziehungsweise Ethanol. Für unsere ausländischen Fahrzeuge greifen wir auf die Emissionsfaktoren des „Global Logistics Emissions Council“ (GLEC) zurück. Um die weiteren Emissionen der Primärenergieträger 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). Eine Anpassung der Emissionsfaktoren nehmen wir analog zu den Anpassungen in GEMIS regelmäßig auch rückwirkend vor. Die verwendeten Emissionsfaktoren für Strom gelten standortbezogen in Abhängigkeit vom Energieversorgungsunternehmen. Die entsprechenden Stromfaktoren für unsere ausländischen Standorte basieren auf dem jeweiligen Ländermix aus dem GEMIS.

Besonders im Fokus: Unsere eigenen Emissionen

Bereits 2019 ist es uns gelungen, unsere Emissionen aus den Scopes 1 und 2 gegenüber dem Basisjahr 2018 um 3,3 Prozent zu reduzieren. Ein guter erster Schritt, denn wenn wir jedes Jahr die reduzierte Menge an CO₂ um 2,5 Prozent gegenüber dem Basisjahr erhöhen, erreichen wir 2030 unser selbstgesetztes Ziel. 2020 war die Entwicklung auch weiterhin positiv: Mit einer deutlichen Minderung der Treibhausgasemissionen um 16,6 Prozent gegenüber 2018

Absolute Treibhausgasemissionen (Scope 1 + 2)
von 2018 bis 2020 und Zielkorridor bis 2021 (tCO₂e)



haben wir unser Jahresziel deutlich übertroffen. Hierbei sind jedoch unbedingt die Effekte der Corona-Pandemie zu berücksichtigen. Viele unserer Standorte konnten im Berichtsjahr nicht durchgehend im Regelbetrieb arbeiten, was zu einer überdurchschnittlichen Minderung der Emissionen geführt hat, die in dieser Größenordnung in einem normalen Geschäftsjahr aller Wahrscheinlichkeit nach nicht möglich gewesen wäre. Mit besonderem Blick auf den Scope 2 hat der deutlich gestiegene Anteil erneuerbarer Energien in unserem Strommix wesentlich zur Reduktion beigetragen.

2020 waren unsere deutschen Standorte mit knapp 85 Prozent für den Großteil unserer weltweiten Emissionen verantwortlich, während rund 15 Prozent durch unsere ausländischen Standorte verursacht wurden.

Jetzt noch stärker im Blick: Emissionen in unserer Lieferkette

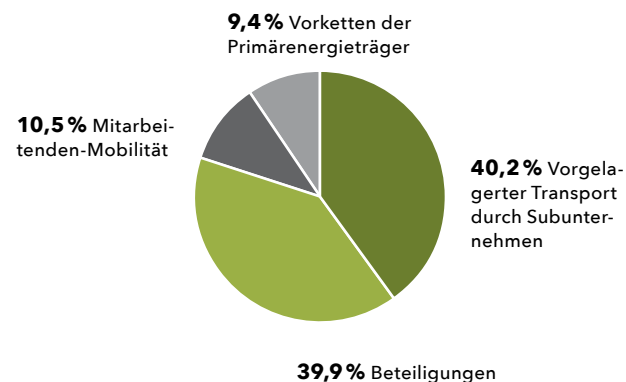
Wir haben unsere Klimabilanz um die Scope 3-Emissionen erweitert und gemäß den Anforderungen der SBTi erstmals aus allen 15 zugehörigen Kategorien des GHG-Protocol diejenigen identifiziert, die zusammengenommen mehr als zwei Drittel unserer gesamten Scope 3-Emissionen ausmachen. Für diese war eine eigene Teilerzielsetzung festzulegen - in unserem Fall die Reduktion

um 15 Prozent gegenüber dem Basisjahr bis 2030. Wir betrachten künftig in diesem Kontext die vorgelagerten Transporte durch unsere Subunternehmer, unsere Beteiligungen, die Mitarbeitenden-Mobilität sowie auch weiterhin die Vorketten der Primärenergieträger.

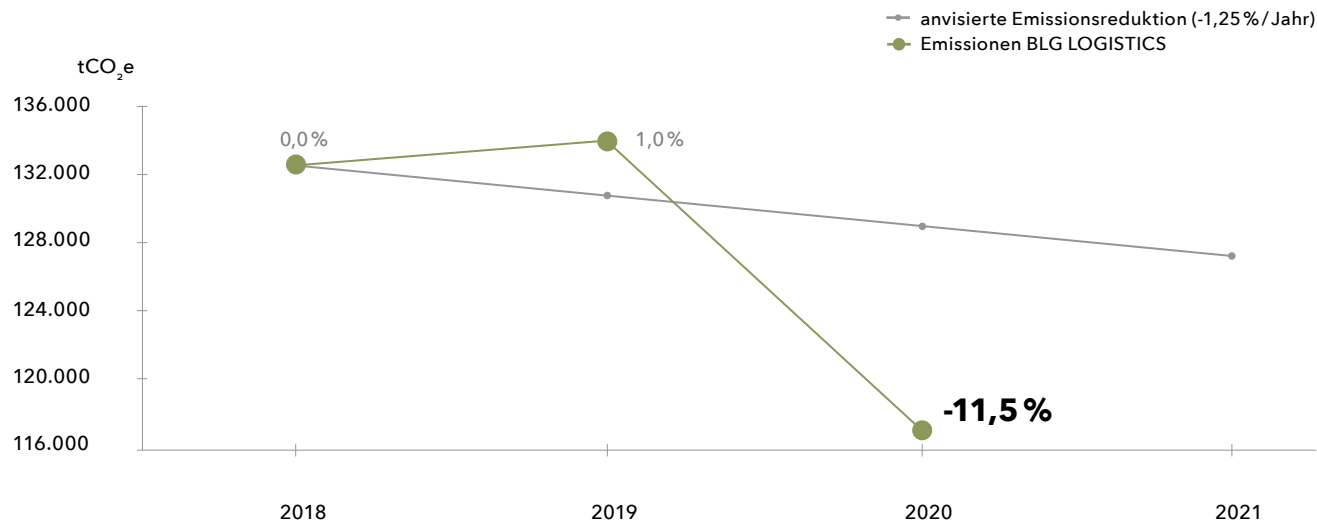
Zu etwa gleichen Teilen lassen sich die vorgelagerten Transporte sowie unsere Beteiligungen als die beiden größten Emittenten identifizieren. Beide sind zusammen für mehr als 80 Prozent der erfassten Scope 3-Emissionen verantwortlich. Bei den vorgelagerten Transporten erfassen wir diejenigen Emissionen, die durch zugekaufte Transportdienstleistungen per Lkw und Bahn entstehen. Bei unseren Beteiligungen inkludieren wir anteilig die Emissionen unseres Joint Ventures EUROGATE, die hier den absoluten Großteil ausmachen, sowie einzelner weiterer Gesellschaften. Mit Blick auf die Mitarbeitenden-Mobilität erfassen wir die Emissionen aus dem täglichen Pendelverkehr unserer Beschäftigten, die unserer Dienst- und Mietwagen sowie die unserer Flugreisen. Um erstere zu bestimmen, haben wir erstmals eine Umfrage im Unternehmen durchgeführt, die künftig regelmäßig wiederholt wird. Dabei geben wir den Mitarbeitenden zudem die Gelegenheit, Wünsche und Anregungen zu diesem Thema zu äußern. Unsere Dienstwagenrichtlinie haben wir in diesem Zuge so angepasst, dass jetzt auch Elektro- und Hybridfahrzeuge zum Einsatz kommen können. Hierbei achten wir verstärkt auf den ökologisch korrekten Einsatz, indem wir die zulässige Pendelstrecke des Arbeitsweges begrenzen und bei den Betreffenden zu Hause Lademöglichkeiten schaffen. In Bezug auf die Vorketten der Primärenergieträger erfassen wir, wie bereits in den Jahren zuvor, die Emissionen aus Herstellung und Transport.

Die erfassten Scope 3-Emissionen sind 2019 gegenüber dem Basisjahr mit 1 Prozent zunächst leicht gestiegen und lagen somit oberhalb der Zielmarke von minus 1,25 Prozent. Im Berichtsjahr haben wir dagegen eine Reduktion von 11,5 Prozent erzielt und unser Jahresziel damit weit übertroffen. Über alle Scopes hinweg haben wir 2020 178.916 t CO₂e verursacht und verzeichnen damit eine deutliche Ersparnis gegenüber den Vorjahren, zu deren Interpretation jedoch wie beschrieben anteilig die Corona-Effekte heranzuziehen sind. Nähere Informationen zu den Maßnahmen, mit denen wir unsere Emissionen senken konnten, finden sich im Kapitel Energiemanagement.

Prozentualer Anteil der Scope 3-Emissionen 2020
aufgeschlüsselt nach betrachteten Kategorien



Absolute Treibhausgasemissionen (Scope 3)
von 2018 bis 2020 und Zielkorridor bis 2021 (tCO₂e)



Kompensation - erste Schritte in Brasilien und Malawi

Die Kompensation von Emissionen, die wir nicht vermeiden können, ist ein wichtiger Baustein auf unserem Weg zum klimaneutralen Unternehmen. Im Berichtsjahr haben wir zum zweiten Mal die klimaschädliche Wirkung unserer Dienstwagenflotte sowie unserer Flugreisen über Klimaschutzprojekte ausgeglichen. 2020 haben wir so 889 t CO₂e über ein Waldschutzprojekt im brasilianischen Bundesstaat Pará sowie ein Projekt zur Bereitstel-

lung von sauberem Wasser in Malawi kompensiert. Beide Projekte sind nach international anerkannten Standards - dem Verified Carbon Standard, dem Climate, Community and Biodiversity Standard beziehungsweise dem Gold Standard - zertifiziert und geprüft. Ausgewählt wurden sie durch unsere Mitarbeitenden, denen wir in einer Umfrage die Möglichkeit zur Abstimmung gegeben haben.

Energiemanagement

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

Das Energiemanagement ist ein wesentlicher Hebel, wenn es darum geht, unsere Effizienz zu steigern und damit ökonomische wie ökologische Potenziale zu heben - es ist außerdem essenziell für die Erreichung unseres Klimaschutzziels. Unsere Energiebeauftragten vor Ort sind für die standortspezifische Energieplanung verantwortlich. Dazu gehören neben der systematischen Datenerfassung die regelmäßige energetische Bewertung sowie die Dokumentation der Maßnahmenplanung und -durchführung. Alle Aktivitäten werden durch ein zentrales Controlling überwacht und gesteuert. Im Berichtsjahr wurde unser Energiemanagementsystem an 26 Standorten erneut nach der DIN EN ISO 50001 zertifiziert, während an weiteren Standorten anstehende Energieaudits gemäß DIN EN 16247 abgeschlossen wurden. Bereits seit 2014 ist zudem unser Umweltmanagementsystem nach DIN EN ISO 14001 zertifiziert, inzwischen an allen deutschen Standorten des Geschäftsbereichs AUTOMOBILE sowie an acht Kontraktlogistik-Standorten.

Dieser Bericht umfasst erstmals auch die Energieverbräuche unserer vollkonsolidierten ausländischen Standorte, jedoch legen wir den Fokus insgesamt weiterhin stark auf das Inland. Zum einen wird mit rund 85 Prozent der Großteil der Energie in Deutschland benötigt, zum anderen wird das Thema im Ausland weitgehend selbstbestimmt gesteuert. Im weiteren Verlauf dieses Kapitels beziehen sich daher Abbildungen und Auswertungen,

sofern nicht anders vermerkt, auf unsere vollkonsolidierten deutschen Standorte.

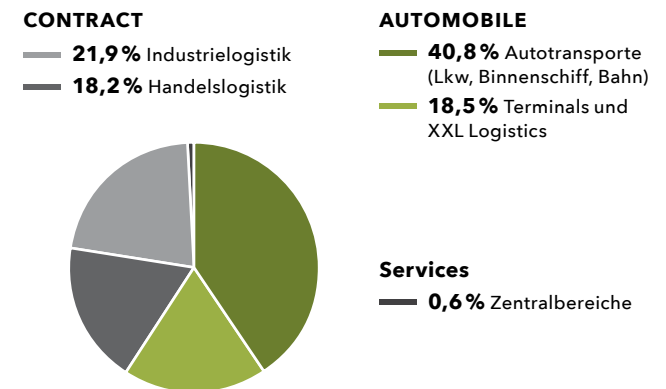
Die Basis: Berechnung unserer Verbrauchsdaten

Um unseren Energieverbrauch - und damit die Treibhausgasemissionen - dauerhaft zu senken, müssen wir die Verbraucher genau kennen. Dabei setzen wir auf die dezentrale Aufnahme, Validierung und Auswertung durch unsere Energiebeauftragten am jeweiligen Standort. Nicht berücksichtigt sind dabei Standorte, Anlagen und Fahrzeuge, deren Energiebedarf wir nicht selbst steuern können. Zusammenführung und Berechnung der Verbräuche aller vollkonsolidierten Gesellschaften erfolgen im Rahmen der jährlichen Energie- und CO₂-Bilanz durch die Zentralbereichsabteilung Nachhaltigkeit und Digitalisierung.

Parallel zur Formulierung unseres neuen Klimaschutzziels haben wir auch unsere seit 2016 geltende Energiepolitik überarbeitet und veröffentlicht. www.blg-logistics.com/nachhaltigkeit Zusätzlich wurden 2020 über Interviews mit unseren Energiebeauftragten die zur Datenerfassung und Maßnahmendokumentation eingesetzten Tools evaluiert. Im Anschluss wurden Optimierungsvorschläge unter anderem zur Erneuerung dieser Tools sowie auch zur Best Practice-Kommunikation erarbeitet. Die Ergebnisse aus der Befragung sind ebenfalls in die Anforderungen an eine umfassende Energiema-

agementsoftware zur Bewertung, Analyse und Dokumentation eingeflossen. Eine solche soll noch 2021 ausgewählt und zeitnah eingeführt werden.

Prozentualer Anteil am Energieverbrauch 2020
aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen und -feldern



Energieverbrauch im Berichtsjahr

2020 lag unser globaler Energieverbrauch bei 263 Millionen kWh, von denen 222 Millionen auf die deutschen Standorte entfielen. Dem Geschäftsbereich AUTOMOBILE sind dabei 59 Prozent des Gesamtverbrauchs zuzuordnen, daran haben wiederum die Autotransporte und

Absoluter Energieverbrauch

aufgeschlüsselt nach Energieträgern

		2020	2019	2018
	Liter	MWh	MWh	MWh
Strom		54.948	57.233	62.362
Deutschland		54.783	57.149	62.312
Eigenproduzierter Strom (genutzt)		73	37	-
Eigenproduzierter Strom (eingespeist)		10	5	-
Ausland		92	47	50
Erdgas		69.030	76.292	79.308
Deutschland		68.976	76.115	79.171
Ausland		54	177	137
Fernwärme		163	117	127
Deutschland		163	117	127
Ausland		-	-	-
Heizöl	1.005.077	10.001	11.366	11.594
Deutschland	1.005.077	10.001	11.366	11.594
Ausland	-	-	-	-
Diesel	12.700.576	125.990	139.937	133.596
Deutschland	8.603.613	85.348	99.543	98.900
Ausland	4.096.963	40.642	40.394	34.696
Benzin	311.293	2.743	3.337	3.299
Deutschland	303.146	2.671	3.167	3.161
Ausland	8.147	72	170	138
Fahrzeug-Gas		31	50	34
Deutschland		31	50	34
Ausland		-	-	-
Gesamtenergieverbrauch		262.906	288.332	290.320
Deutschland		222.046	247.544	255.299
Ausland		40.860	40.788	35.021

ihre Dieserverbräuche mit rund 41 Prozent den größten Anteil. In der Industrie- und Handelslogistik, die beide zum Geschäftsbereich CONTRACT zählen, sind Querschnittstechnologien wie Heizungs- und Klimatechnik und Beleuchtung die größten Verbraucher. Es ist uns gegenüber dem Vorjahr gelungen, bei allen Energieträgern mit Ausnahme von Fernwärme Einsparungen zu realisieren. Jedoch sind bei der diesjährigen Energieverbrauchsreduktion von in Summe 8,8 Prozent auch Effekte der Corona-Pandemie zu berücksichtigen.

Maßnahmen für mehr Effizienz

Wie viele andere Bereiche wurde im Berichtsjahr auch die Umsetzung von Energieeffizienzmaßnahmen mitunter durch die Corona-Pandemie beeinflusst. Eigentlich geplante Projekte wurden teilweise gestoppt oder um mindestens ein Jahr verschoben. Die folgenden Maßnahmen konnten dennoch fortgeführt oder abgeschlossen werden.

So haben wir zum Beispiel die Erneuerung der Heizungssteuerung in unserem Hochregallager in Bremen finalisiert und die entsprechenden Einsparungen berechnet. Bislang waren die Regelungscontroller dezentral auf dem Gelände verteilt und teils schwer zugänglich, zudem waren die Einstellungen auf den Programmierkarten nicht einheitlich dargestellt. Entsprechend zeitaufwändig gestaltete sich die Bedienung. Nach Austausch und Zusammenführung der drei übergeordneten Regelungen in einer übersichtlichen Schnittstelle erfolgt der Zugriff nun per Webbrowser. So kann die schichtabhängige Anpassung von Temperatur und Zeitprogrammen schnell und unkompliziert erfolgen und unbefugter

Zugriff verhindert werden. Die Maßnahme hat sich nicht nur bereits nach sechs Monaten amortisiert, sie hat auf das Jahr gerechnet auch 1,3 Mio. kWh Gas eingespart, was einer Vermeidung von 305 t CO₂e entspricht.

An verschiedenen Standorten sind zudem bereits begonnene LED-Projekte weitergeführt worden. Auf dem Autoterminal Bremerhaven, das bereits weitgehend umgerüstet ist, wurden erste Testbereiche auf den Flächen definiert - hier sollen über die angepasste Steuerung der Außenbeleuchtung künftig noch weitere Einsparungen erreicht werden. Bereits jetzt benötigen wir jährlich 1,3 Mio. kWh weniger, gleichbedeutend mit etwa 350 t CO₂. Die Ausstattung mit LED in Verbindung mit einer intelligenten Steuerung stand auch an unserem LZ Bremen im Fokus. Hier wurden zunächst drei von neun Hallen mit einer Fläche von ca. 28.000 m² umgerüstet, wodurch die Anschlussleistung um 50 Prozent reduziert wurde, was einer Ersparnis von jährlich 174.000 kWh entspricht. Dank tageslichtabhängiger Steuerung realisieren wir zusätzliche Einsparpotenziale bei gleichzeitiger Verbesserung von Beleuchtungsstärke und Lichtqualität. Die übrigen Hallen folgen 2021. Über alle Objekte hinweg verbrauchen wir inzwischen jährlich dank LED rund 2,4 Mio. kWh weniger Strom.

Wissen vermitteln und Sensibilität steigern

Auch im Berichtsjahr haben wir unsere Mitarbeitenden über verschiedene Formate kontinuierlich zu Themen der Energieeffizienz informiert und sensibilisiert - darunter vor allem Schulungen und Aushänge. Leider gab es jedoch auch hier durch die Corona-Pandemie bedingte Einschränkungen. So wurden die üblicherweise persönlich stattfindenden TechnikTreffen durch kleinere Online-



UN-Ziel: Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und moderner Energie für alle sichern

Das Energiemanagement bietet einen zentralen Hebel zur Verknüpfung ökonomischer und ökologischer Effekte. Neben der Steigerung der Energieeffizienz setzen wir beim Thema Klimaschutz verstärkt auch auf die Integration von Energie aus erneuerbaren Quellen.

→ reporting.blg-logistics.com/2020/sdg-reise

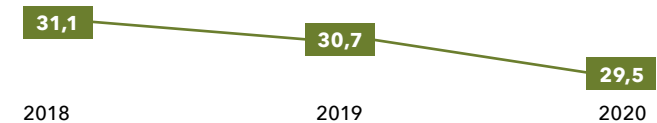
Veranstaltungen zu aktuellen Themen ersetzt. Die Schulung neuer Energiebeauftragter zum BLG Klima- und Energiemanagement fand 2020 ebenfalls digital statt.

Neue Lösungen: Für saubere Energie und weniger Verbrauch

Seit 2019 ist auf dem Dach der Technikhalle unseres Autoterminals in Kelheim eine Photovoltaikanlage mit einer Generatorfläche von 430 m² und einer Leistung von 74 kWp im Einsatz. Eine weitere von der zehnfachen Größe wurde 2020 am Standort Waiblingen in Betrieb genommen, den dort generierten Solarstrom können wir ebenfalls nutzen. Im Berichtsjahr haben wir die saubere Energie aus beiden Anlagen zu über 80 Prozent selbst verwendet. So wurde ein Strombedarf von rund 73.000 kWh gedeckt, was einer CO₂e-Vermeidung von 17 t entspricht.

Unsere Gesellschaft BLG AutoTransport bietet Autotransporte für Neu- und Gebrauchtfahrzeuge an und unterhält in Deutschland im Berichtsjahr eine eigene Flotte von 195 Lkw. Nachdem zwischen 2018 und 2019 bereits 70 Neufahrzeuge hinzukamen, haben wir im Berichtsjahr in weitere zehn investiert. Die Flotte entspricht zu 99,5 Prozent der EURO 6 Norm. Hierdurch konnte der durchschnittliche Dieserverbrauch der BLG AutoTransport weiter gesenkt werden und liegt mit 29,5 Litern pro 100 km erneut unter dem Vorjahreswert.

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



Auch arbeiten wir kontinuierlich daran, die von uns eingesetzten Staplerflotten zu modernisieren. An mehreren Standorten wurden im Berichtszeitraum komplette Flurförderzeugflotten erneuert, wobei wir auf Lithium-Ionen- und Hochfrequenzladetechnik setzen. An einem Standort haben wir zudem bereits Wasserstoffstapler im Einsatz.

Sozial

- 32 Faire Arbeitsbedingungen und Menschenrechte
- 35 Aus- und Weiterbildung
- 37 Arbeitssicherheit und Gesundheitsmanagement
- 40 Vielfalt und Chancengleichheit
- 42 Gesellschaftliches Engagement



Unsere soziale Verantwortung

Unsere soziale Verantwortung nehmen wir gegenüber verschiedenen Gruppen wahr, denn sie schließt zahlreiche Handlungsfelder und darin die verschiedensten Aufgaben mit ein. Besonders verpflichtet fühlen wir uns natürlich unseren Beschäftigten. Ihre Sicherheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten und sie dabei zu unterstützen, gesund zu bleiben, ist unsere oberste Priorität. Dabei hat uns die Corona-Pandemie vor besondere Herausforderungen gestellt, die wir mithilfe frühzeitig und konsequent umgesetzter Schutzkonzepte gemeinsam jeden Tag besser meistern – auch dank der Flexibilität und des Engagements unserer Mitarbeitenden.

Ebenso wichtig ist es uns, unseren Beschäftigten passend zu den sehr unterschiedlichen Hintergründen und Qualifikationen Perspektiven zu bieten. Wer will, soll weiterkommen und sich entwickeln können. Aus dieser Haltung gewähren wir zudem Menschen mit untypischen Erwerbsbiografien Zugang zu Qualifizierungs- und Ausbildungsmaßnahmen, an deren Ende nicht selten eine Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis steht. Dass bei all dem Fairness eine zentrale Rolle spielt, ist selbstverständlich. Wir schätzen die Vielfalt unserer Mitarbeitenden und behandeln sie gleichberechtigt.

Alle beschriebenen Aspekte wollen wir auch in unserer Lieferkette abbilden und erarbeiten dazu einen Supplier Code of Conduct. So sollen unter anderem die grundlegenden Menschenrechte, zu denen wir uns ausnahmslos bekennen, und die damit verknüpften Anforderungen noch präsenter werden.

Nicht zuletzt möchten wir uns auch in die Gesellschaft einbringen und unterstützen dazu verschiedene lokale wie globale Projekte und Initiativen oft langjährig. So engagieren wir uns unter anderem für die Krisenhilfe, für Kinder und Jugendliche, für den Sport und den Gesundheitsschutz.



Faire Arbeitsbedingungen und Menschenrechte

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

Unser Erfolg und unsere Entwicklung bauen auf dem Know-how, dem Engagement und der Begeisterung unserer Mitarbeitenden für Logistik auf. Alle Beschäftigten gleich wertschätzend zu behandeln und niemanden zu diskriminieren ist für uns selbstverständlich. Die von uns gezahlten tariflichen Löhne und Gehälter sind ein weiterer wichtiger Eckpfeiler zur Gewährleistung fairer Arbeitsbedingungen. Auch darüber hinaus nehmen wir unsere soziale und gesellschaftliche Verantwortung ernst und verstehen die Achtung der Menschenrechte als integralen Aspekt unseres unternehmerischen Handelns.

Arbeitsverhältnisse, Löhne und Sozialleistungen

Mit 87,9 Prozent ist der Großteil unserer Belegschaft unbefristet angestellt. Im Vergleich zum Vorjahr und im Jahr der Corona-Pandemie ist der Prozentsatz damit noch einmal leicht um 0,7 Punkte angestiegen. In Vollzeit waren im Berichtsjahr 92,1 Prozent der Mitarbeitenden beschäftigt. Unter denjenigen, die in Teilzeit tätig waren, stellten die Frauen mit einem Anteil von 61,2 Prozent die größere Gruppe.

Wir vergüten unsere Beschäftigten auf Grundlage der in unserer Branche und an Standorten gültigen Tarifverträge, in einzelnen Fällen auch in Anlehnung daran. Selbstverständlich gilt damit nicht nur für unsere eigenen Mitarbeitenden, sondern auch für Beschäftigte in Leiharbeit der gesetzliche Mindestlohn. Außerdem steht ihnen natürlich das Recht auf Vereinigungsfreiheit sowie auf Kollektivverhandlungen offen. 2020 waren 98,7 Prozent unserer Standorte in ein Tarifsystem eingebunden.

Arbeitsverhältnis und -umfang

Basis: Deutschland 9.874 Mitarbeitende (Stand: 31.12.2020)

	gesamt in %	davon männlich in %	davon weiblich in %
Arbeitsverhältnis			
unbefristet	87,9	74,8	25,2
befristet	12,1	68,3	31,7
Arbeitsumfang			
Vollzeit (100 %)	92,1	77,1	22,9
Teilzeit (<100 %)	7,9	38,8	61,2

Wir gehen auf die Bedürfnisse unserer Beschäftigten ein und unterstützen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Mitarbeitenden, die in Teilzeit arbeiten möchten - etwa um Kinder zu betreuen oder Angehörige zu pflegen, ermöglichen wir diesen Wunsch in der Regel und können rund 85 Prozent der Anträge bewilligen. Für die außertariflich Beschäftigten schaffen wir entsprechende Möglichkeiten zusätzlich über flexible Arbeitszeitmodelle sowie Vertrauensarbeitszeit. Unsere Zentralbereiche haben ein dauerhaftes Zertifikat der berufundfamilie Service GmbH erhalten - Ziel des Audits ist die Umsetzung einer nachhaltig familienbewussten Personalpolitik.

Auswirkungen der Corona-Pandemie

Mit Beginn des ersten Lockdowns im Frühjahr 2020 war für uns schnell eine gravierende Verschlechterung der Auftragslage absehbar. Die Tarifvertragsparteien haben auf diese außergewöhnliche Situation schnell und mit Weitsicht reagiert: Zum 01. April 2020 trat der Tarifvertrag zur Kurzarbeit der Hafentarbeiter der deutschen Seehafenbetriebe in Kraft und wurde von den Mitgliedsunternehmen umgesetzt. Parallel wurden die laufenden Lohntarifverhandlungen zunächst ausgesetzt, konnten jedoch im Herbst fortgeführt werden.

Faire Arbeitsbedingungen und Menschenrechte

Gemeinsame Entwicklung und gelebte Mitbestimmung

Automatisierung und Digitalisierung werden die Prozesse und letztlich das gesamte Geschäftsmodell Logistik nachhaltig verändern. Um unsere Wettbewerbsfähigkeit langfristig zu sichern, wollen wir unsere Mitarbeitenden auf diesem Weg mitnehmen und die damit verbundenen Veränderungen sozialverträglich gestalten. Deshalb haben wir im Februar 2020 in den jeweiligen Tarifkommissionen gemeinsam mit ver.di das Gespräch über einen Automatisierungs- und Digitalisierungs-Tarifvertrag aufgenommen. Durch die Corona-bedingten Beschränkungen haben beide Parteien im Anschluss einvernehmlich beschlossen, die Gespräche bis Jahresende ruhen zu lassen und im Jahr 2021 fortzusetzen.

Gelebte Mitbestimmung ist eine wichtige Konstante in unserer Unternehmenskultur. Der Dialog mit unseren Mitarbeitenden und ein respektvoller Umgang miteinander sind uns wichtig. Dafür sind gegenseitiges Vertrauen und eine starke Interessenvertretung die Basis. Beide Aspekte bekommen auf betrieblicher Ebene durch die Betriebsräte beziehungsweise auf Unternehmensebene durch die Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat Ausdruck. Der so stattfindende Austausch erweist sich immer wieder als bereichernd. Einen besonderen Stellenwert nimmt die gelebte Mitbestimmung überall dort ein, wo es um die Gestaltung der Arbeitsplätze, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder um Arbeitssicherheit geht. So haben wir im Berichtsjahr zum Beispiel auf Wunsch aus der Belegschaft damit begonnen, neue funktionale Arbeitskleidung mit hohem Tragekomfort einzuführen. Unsere Mitarbeitenden konnten die neuen

Modelle testen und ihr Feedback hat unsere Entscheidung maßgeblich beeinflusst.

Gleiche Rechte für Leiharbeitskräfte

In der Logistik schwankt die Auftragslage relativ stark. Das bedeutet, dass wir immer wieder Leiharbeitskräfte einsetzen, um Unregelmäßigkeiten in der Auslastung oder sehr kurze Vertragslaufzeiten abzudecken. In Bremen und Bremerhaven greifen wir dabei aus der historischen Verankerung als hafennahes Unternehmen bevorzugt auf Beschäftigte des Gesamthafenbetriebes (GHB) zurück, die den mit ver.di vereinbarten Rahmentarifverträgen der deutschen Seehafenbetriebe unterliegen. Selbstverständlich setzen wir ganz grundsätzlich nur solche Dienstleister ein, welche die tariflichen Mindestanforderungen erfüllen.

Zum 31. Dezember 2020 waren 79,3 Prozent der bei uns Beschäftigten eigene Mitarbeitenden, 4,1 Prozent Mitarbeitende des GHB und 16,6 Prozent Mitarbeitende anderer Personaldienstleister. Das entspricht für die eigenen Mitarbeitenden einer Steigerung von 3,4 Prozentpunkten gegenüber 2019. Zwischen den genannten drei Beschäftigtengruppen machen wir hinsichtlich der vertraglich festgesetzten Flexibilität des Arbeitseinsatzes keine Unterschiede. Das betrifft etwa die kurzfristige Anündigung von Arbeitseinsätzen, Überstunden oder Wochenendarbeit. Zudem gilt selbstverständlich das Prinzip „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“, womit wir auch den Anforderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) entsprechen.

Wie bereits zuvor haben wir auch im Berichtsjahr wieder Beschäftigte von Personaldienstleistern in ein festes Beschäftigungsverhältnis übernommen. So sind 190 ehemalige GHB-Mitarbeitende in Vollzeit auf dem Autoterminal Bremerhaven gestartet. Die Übernahmen sind Teil eines Zukunftskonzepts für den GHB, das im März 2020 gemeinsam vom Unternehmensverband Bremische Häfen (UBH), der Gewerkschaft ver.di und den Hafeneinzelunternehmen verabschiedet wurde. Dieses umfasste in einem ersten Schritt auch das Angebot an 180 GHB-Aushilfen, in Teilzeit bei BLG LOGISTICS einzusteigen und so von besserer Absicherung unter anderem durch Mindestschichtzahlen und den Erhalt voller tariflicher Leistungen zu profitieren. Von ihnen sind inzwischen 157 als Teilzeitkräfte angestellt, so dass wir zum 31. Dezember 2020 in Summe 347 Mitarbeitende des GHB übernommen haben.



UN-Ziel: Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern

Unsere Mitarbeitenden sind entscheidend für unseren Erfolg. Deshalb bieten wir ihnen sichere und attraktive Arbeitsplätze, die sich unter anderem durch faire Löhne und eine gelebte Mitbestimmungskultur auszeichnen.

→ reporting.blg-logistics.com/2020/sdg-reise

Verantwortung für Menschenrechte

Die Achtung der Menschenrechte spielt für uns sowohl in Bezug auf die Arbeitsbedingungen im eigenen Unternehmen als auch in der Zusammenarbeit mit Lieferanten, Subunternehmern und Geschäftspartnern eine zentrale Rolle. Von ihnen erwarten wir die Einhaltung entsprechender Standards und haben diesen Anspruch in unseren allgemeinen Auftrags- und Einkaufsbedingungen festgeschrieben. Um die Wahrung der Menschenrechte entlang der gesamten Lieferkette in unseren Systemen und Prozessen künftig noch tiefer zu verankern, prüfen und überarbeiten wir aktuell in einem ersten Schritt unsere internen wie externen Regelwerke und Richtlinien. So wollen wir nach innen und nach außen noch deutlicher Stellung beziehen - und unsere Ablehnung von Praktiken wie Kinder- und Zwangsarbeit ebenso klar kommunizieren wie unseren Einsatz gegen Diskriminierung und unsere Unterstützung für faire Löhne, Sozialleistungen und eine Begrenzung der Arbeitszeiten sowie für das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen.

Begrenzung von Fluktuation

Die Fluktuation ist eine aussagekräftige Kennzahl, wenn es darum geht, unsere Attraktivität als Arbeitgeber zu messen. Sie sagt natürlich etwas darüber aus, wie wohl sich die Menschen bei uns fühlen und inwiefern sie die Arbeitsbedingungen als fair empfinden. Auch ist sie ein nicht zu vernachlässigender wirtschaftlicher Faktor, denn

Anwerbung und Einarbeitung neuer Mitarbeitender sind zeit- und kostenintensiv. Wir errechnen die Quote aus der Zahl der Eigenkündigungen gegenüber der durchschnittlichen Anzahl der Arbeitnehmer während des Geschäftsjahrs. 2020 haben uns 312 Beschäftigte auf eigenen Wunsch verlassen. Damit ist die Quote im Vergleich zum Vorjahr von 3,15 auf 2,1 Prozent recht deutlich gesunken, so dass wir unsere Zielsetzung von maximal 2,2 Prozent Fluktuation erreicht haben. Jedoch ist zu berücksichtigen, dass die Bereitschaft zur proaktiven arbeitnehmerseitigen Kündigung in Corona-Zeiten ganz allgemein zurückgegangen ist. Unabhängig davon führen wir standardmäßig Austrittsinterviews, um zu erfahren, warum Beschäftigte uns verlassen, und daraus für uns mögliche Handlungsfelder abzuleiten.

Unterstützungsangebote und Fürsorge

Im Berichtsjahr befanden sich 2.820 Beschäftigte im Zuständigkeitsbereich der betrieblichen Sozialberatung - 83 von ihnen haben das Angebot in Anspruch genommen, was einer Quote von 2,9 Prozent entspricht. Sie wurden in 276 Beratungsgesprächen begleitet. Eine weitere Form von Unterstützung, die unseren Mitarbeitenden offensteht, sind Zuschüsse für Zahnersatz, homöopathische Behandlungen und Hörgeräte sowie für Kuren. Sie werden über den ausschließlich arbeitgeberfinanzierten Unterstützungsverein der BLG LOGISTICS GROUP e.V. gewährt.

Aus- und Weiterbildung

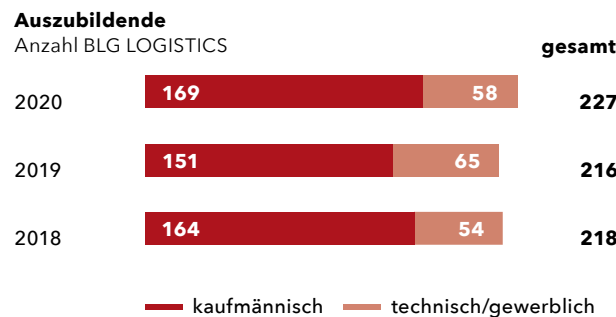
Unsere Ausbildungsprogramme berücksichtigen neben der Qualifikation auch individuelle Hintergründe und Lebenslagen. Chancen zur Weiterentwicklung bieten wir unseren Mitarbeitenden über ihre gesamte Laufbahn.

Geeignete Fach- und Nachwuchskräfte auch weiterhin von uns zu überzeugen, ist entscheidend für den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens. Der Aspekt Aus- und Weiterbildung wird, wie alle Themen, die unsere Beschäftigten betreffen, durch den Zentralbereich Personal verantwortet. Er unterstützt unsere Mitarbeitenden gemeinsam mit den Human Resources Managern an den Standorten bei Fragen, Problemen oder im Fall von Beschwerden. Auch die Betriebsräte sind zu diesen Themen jederzeit ansprechbar, unser Compliance-System bildet den übergeordneten Rahmen.

Win-win: Nachwuchsförderung bringt alle voran

Unsere Dienstleistungen werden von Menschen erbracht - ihre Motivation und ihr Wissen ermöglichen es uns, Tag für Tag die von unseren Kunden geschätzte Qualität abzuliefern. Umso wichtiger ist es, dass wir unsere eigenen Nachwuchskräfte ausbilden. Im Berichtsjahr haben 75 Auszubildende bei uns ihre ersten Schritte ins Berufsleben gemacht, um in wenigen Jahren ihren Abschluss als Fachkraft für Lagerlogistik, Fahrzeuglackierer oder in einem von zehn anderen Ausbildungsgängen zu machen. Auch zwei duale Studiengänge können bei uns absolviert werden: Der Bachelor in Spedition, Transport und Logistik sowie der Bachelor in Informatik am Standort Bremen.

www.blg-logistics.com/karriere



2020 haben wir 227 Auszubildende beschäftigt - 169 im kaufmännischen und 58 im technisch-gewerblichen Bereich. Im Rahmen der betrieblichen Übernahmegarantie haben wir allen qualifizierten Absolventen einen Arbeitsplatz angeboten und konnten am Standort Bremen 75 Prozent der Ausgelernten in eine Festanstellung übernehmen. Seit vielen Jahren unterstützen wir zudem gezielt Mitarbeitende dabei, den Berufsabschluss „Fachkraft für Lagerlogistik“ nachzuholen. Im Berichtsjahr haben wir zwei Kurse angeboten, in denen sich 36 Beschäftigte zwölf Wochen lang in Vollzeit auf die entsprechende IHK-Prüfung vorbereiten konnten. 34 haben im ersten Anlauf bestanden. Das Angebot wurde maßgeblich durch die Agentur für Arbeit gefördert und wird auch im nächsten Jahr wiederholt - im Januar 2021 starteten 19 Mitarbeitende, die im Spätsommer ihren Abschluss in der Tasche haben wollen.

Chancen schaffen durch Qualifizierung

Im Rahmen des 2017 gestarteten Programms „Über Arbeit in Ausbildung“ bieten wir Jugendlichen ohne Berufsabschluss in Kooperation mit dem Aus- und Fortbildungszentrum Bremen (AFZ) und der Jugendberufsagentur die Möglichkeit, über ein Praktikum eine Einstiegsqualifikation (EQ) zu durchlaufen. Im Berichtsjahr endete zudem der erste Durchgang des in Teilzeit durchgeführten Kurses „Hanselogistiker“, der speziell Frauen mit Betreuungsaufgaben eine berufliche Perspektive in der Logistik ermöglicht. Zwar haben alle 16 Teilnehmerinnen den Kurs erfolgreich abgeschlossen, jedoch konnten wir durch die Corona-bedingt unsichere Situation und die parallel zum Kursende laufende Kurzarbeit leider keine von ihnen in den Betrieb übernehmen.

Gemäß unserem Leitgedanken „Charakter vor Fähigkeiten“ bieten wir auch darüber hinaus regelmäßig Menschen mit verschiedenen Hintergründen und in den unterschiedlichsten Lebenssituationen auch ohne Vorqualifizierung die Chance auf eine berufliche Zukunft in der Logistik. An unserem Standort Schlüchtern haben wir 2020 eine Integrationsmaßnahme durchgeführt, die Langzeitarbeitslosen, Geflüchteten und jungen Menschen ohne Ausbildung neue Perspektiven eröffnet. Von 17 Teilnehmenden sind nach zweimonatigem Theorieunterricht und einem vierwöchigen Praxiseinsatz 14 fest bei uns angestellt.

Kompetenzen konsequent entwickeln

Das kontinuierliche Investment in die Entwicklung von unseren Mitarbeitenden bringt sie persönlich ebenso voran wie uns als Unternehmen. Kompetenzen zu erweitern und gezielt zu fördern ist deshalb zentraler Teil unseres Personalmanagements. Trotz der mit Corona einhergehenden Beschränkungen konnten wir 2020 176 Seminare und Schulungen zu Führungs-, Sozial- und Methodenkompetenz sowie zum Ausbau von fachlichen und technischen Fertigkeiten durchführen. Nachdem etliche Veranstaltungen zunächst abgesagt werden mussten, ist es uns gelungen, den Großteil zu einem späteren Zeitpunkt unter angepassten Rahmenbedingungen nachzuholen. Teilweise haben wir komplett digitale Formate eingeführt. So ist es uns trotz der widrigen Umstände gelungen, die Fortbildungszeit gegenüber dem Vorjahr mit 4.045 Personentagen erneut zu steigern.

Aktuell arbeitet der Bereich Personalentwicklung im Rahmen der Einführung eines digitalen Lernmanagementsystems - welches bereits vor der Corona-Pandemie angestoßen wurde - an der Erstellung weiterer digitaler Lernformate. Dazu fanden im Berichtsjahr zunächst Qualifizierungsmaßnahmen statt und erste Schulungen wurden von ausgewählten Gruppen getestet. 2021 wird das System schrittweise für mehr Beschäftigte verfügbar. Bereits jetzt haben wir mit dem digitalen Lernen sehr positive Erfahrungen gemacht, so dass ein Großteil unserer Führungskräfte Schulungen auch weiterhin online erfolgen wird. Neben einer erhöhten Teilnahmequote spricht dafür auch die Verringerung der Reisetätigkeit.



UN-Ziel: Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle fördern

Vielfältige Wege in die Ausbildung, kontinuierlicher Kompetenzaufbau und persönliche Weiterentwicklung sind in der heutigen Arbeitswelt bedeutender denn je. Mit zahlreichen Maßnahmen und Programmen bieten wir aktiven Zugang zu Aus- und Weiterbildungsangeboten für alle Qualifizierungsniveaus.

→ reporting.blg-logistics.com/2020/sdg-reise

Führungskräfteentwicklung im Fokus

Wir verfolgen das Prinzip: Intern entwickeln vor extern einstellen. Deshalb investieren wir eine Menge in die Förderung unserer Führungskräfte. Um sie gezielt und gemäß unseren Anforderungen auszubilden, haben wir bereits vor einigen Jahren unser Führungskräfteentwicklungprogramm (FKN-Programm) ins Leben gerufen. Bis heute haben 161 Beschäftigte das Programm durchlaufen, 47 von ihnen bekleiden eine Position auf Führungsebene 3 oder höher. Im Berichtsjahr haben weitere neun Teilnehmerinnen und Teilnehmer den aktuellen Zyklus abgeschlossen, obwohl die zugehörigen Veranstaltungen Corona-bedingt nur eingeschränkt stattfinden konnten. Das 18-monatige Trainee-programm umfasste neben Workshops rund um Führung, Kommunikation und Konfliktlösung erstmals auch das neue Format Schulterblick, bei dem im Rahmen von Standortbesuchen die dortigen Abläufe mit den Verantwortlichen diskutiert wurden.

Entsprechend der Bedeutung einer konsequenten Führungskräfteentwicklung aus den eigenen Reihen haben wir 2020 außerdem ein umfangreiches Kompetenzmodell für unsere operativen Führungskräfte erstellt, das unsere Anforderungen detailliert wiedergibt. Beurteilung und Einschätzungen anhand der dort festgelegten Kriterien erfolgen unter anderem durch Vorgesetzte, Kolleginnen und Kollegen sowie Assessment-Center.

Fortgeführt wurde auch unser Managementtraining „TAKE THE LEAD“, das wichtiger Baustein unseres Kulturprozesses #ErfolgBrauchtAlle ist. Im Berichtsjahr überwiegend als Live-Webinar angeboten, konnte mit 672 Schulungstagen dennoch ein Großteil des Pensums absolviert werden. 336 Mitarbeitende aus den Führungsebenen 3 bis 5 haben an den Einheiten teilgenommen. Ziel ist es, über „TAKE THE LEAD“ unsere eigene Führungskultur zu definieren, weiterzuentwickeln und einheitlich an alle Führungskräfte weiterzugeben. Für mehr Flexibilität werden die Trainingsmodule den Führungsebenen 5 und 6 2021 erstmals über ein Online-Portal angeboten und können so on demand individuell bearbeitet werden. Ziel ist es, dass im Laufe des Jahres sämtliche Führungskräfte die Basismodule 1 bis 3 sowie das Spezialthema „Change Management“ durchlaufen haben.

Feedback als Entwicklungstool

Wir wollen, dass alle Beschäftigten jährlich nach festgelegten Kriterien eine Rückmeldung zu ihren Leistungen erhalten. Zusätzlich soll jeweils eine Potenzialbeurteilung vorgenommen werden, auf deren Basis mit entsprechend qualifizierten Mitarbeitenden individuelle Entwicklungspläne erstellt werden. Im Berichtsjahr erhielten 43 Prozent unserer Beschäftigten eine solche Beurteilung ihrer Leistung und Entwicklung.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsmanagement

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

Unsere Beschäftigten sind entscheidend für unseren Erfolg – sie machen unsere Expertise aus und füllen unsere Werte mit Leben. Entsprechend sind ihre Sicherheit und Gesundheit für uns von höchster Bedeutung. Diese Verantwortung nehmen wir im Rahmen unseres Gesundheitsmanagements aus allen Perspektiven wahr und setzen zuvorderst auf Prävention – sowohl zur Vermeidung von Unfällen als auch wenn es darum geht, das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden zu erhalten und zu fördern. Im Berichtsjahr hat die Corona-Pandemie in diesem Kontext gänzlich neue Aufgaben an uns und unsere Fürsorgepflicht gestellt.

Systeme und Verantwortlichkeiten bilden den Rahmen

Auf oberster Unternehmensebene werden Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz durch unsere Arbeitsdirektorin vertreten. Als direkte Anlaufstellen dienen unseren Mitarbeitenden die Personalabteilung, die zentrale betriebliche Gesundheitsförderung, die Sozialberatung, die Schwerbehindertenvertretung sowie unsere Betriebsärzte. Letztere werden an jedem Standort von überbetrieblichen Diensten gestellt, sind gemäß dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) für ihre Aufgaben qualifiziert und werden den Beschäftigten bekannt gemacht. Im wichtigen Bereich Arbeitssicherheit unterstützt die Zentralbereichsabteilung Sicherheit und Umweltschutz (ZBA_SU): Ihre Mitarbeitenden, die ebenfalls über die im

ArbSchG definierten Qualifikationen verfügen, führen regelmäßige Begehungen der Arbeitsstätten durch, prüfen Arbeitsplätze und Prozesse aus präventivem Blickwinkel und organisieren Schulungen. Darüber hinaus ermutigen wir unsere Beschäftigten, arbeitsschutzbezogene Bedenken und Anregungen mit uns zu teilen – Risiken können anonym auch einem externen Ombudsmann gemeldet werden. Umgekehrt informieren wir über verschiedene Kanäle, darunter die neue App für Mitarbeitende und regelmäßige Meetings auf operativer Ebene. Auch bei der Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen binden wir unsere Mitarbeitenden ein, denn sie kennen die zu bewertenden Arbeitsabläufe am besten.

Neben der BLG LOGISTICS GROUP mit dem Bereich ZBA_SU ist auch unsere Gesellschaft BLG Cargo Logistics nach dem Arbeits- und Gesundheitsschutz-Managementssystem ISO 45001 zertifiziert. So stellen wir sicher, dass Aspekte der Sicherheit und Gesundheit noch besser in unsere Prozesse integriert werden.

Prozesse und Wissen schaffen Sicherheit

In der Logistik fallen körperlich schwere Arbeiten an. Vor allem im Hafen und in den Lagerhallen sind Intensität, Tempo und körperliche Belastung hoch. Spezielle Vorkehrungen sind zudem überall dort zu treffen, wo Mensch und Maschine interagieren. Regelmäßige Gefähr-



UN-Ziel: Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern

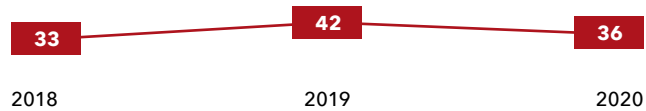
Wir tragen die Verantwortung für eine sichere Arbeitsumgebung. Insbesondere die Prävention von Unfällen ist in diesem Kontext ein zentrales Ziel. Sorgfältig geprüfte Arbeitsprozesse, regelmäßige Risikobewertungen und daraus abgeleitete Maßnahmen helfen uns dabei, es zu erreichen.

→ reporting.blg-logistics.com/2020/sdg-reise

dungsbeurteilungen sind dabei zentrales Element eines systematischen und wirksamen Arbeitsschutzsystems. Aus ihnen leiten sich konkrete Betriebsanweisungen und Unterweisungsinhalte ab, die unseren Beschäftigten Orientierung und Sicherheit geben. Die Mitarbeitenden der Zentralabteilung ZBA_SU beleuchten in diesem Zuge sämtliche Arbeitsplätze, -bereiche und -abläufe sowie alle Tätigkeiten, Arbeitsmittel und Gefahrstoffe. Die Arbeitssicherheitsausschüsse an unseren Standorten sind

Meldepflichtige Betriebsunfälle

Anzahl pro 1.000 Mitarbeitende



dafür zuständig, neu aufgesetzte Maßnahmen in die Umsetzung zu bringen. Jeder Standort hält darüber hinaus einen Alarm- und Gefahrenabwehrplan vor, der unter anderem das Vorgehen im Havarie- oder Brandfall sowie Anleitungen zur Ersten Hilfe abbildet.

Um Arbeits- und Wegeunfälle zu erfassen und auszuwerten, setzen wir die Software „My Ticket“ ein. Im Berichtsjahr wurden über alle innerdeutschen Gesellschaften 382 meldepflichtige Arbeitsunfälle erfasst – also solche, die eine Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Tagen nach sich zogen. Im Vorjahr hatte die Zahl noch um 10 Prozent höher gelegen. Entsprechend sank die 1.000-Mann-Quote, welche die Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle pro tausend Mitarbeitende bemisst, von 42 auf 36. Besonders positiv entwickelten sich die Unfallzahlen bei der Gesellschaft BLG AutoTransport sowie bei der Industrielogistik – sie lagen jeweils um etwa 50 Prozent unter dem Vorjahreswert. Dazu haben unter anderem erweiterte Prozessanweisungen sowie Schulungen der Führungskräfte beigetragen, im Geschäftsbereich AUTOMOBILE werden zudem aktuell Managementbausteine zu wesentlichen Arbeitsschutzprozessen eingeführt, um Verantwortlichkeiten noch klarer zuzuweisen. Jedoch kann für

sämtliche beschriebenen Entwicklungen auch ein Zusammenhang mit der teilweisen, Corona-bedingten Kurzarbeit nicht ausgeschlossen werden. Für diesen Bericht haben wir erstmals auch die Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR) aufgenommen, die bei 32 pro 1.000.000 Arbeitsstunden liegt. Sie gibt Aufschluss darüber, in welcher Häufigkeit Verletzungen am Arbeitsplatz auftreten und damit über die generelle Sicherheit für die Beschäftigten. Hierbei werden alle Unfallereignisse gezählt, die zu einer Ausfallzeit von mindestens einem Tag führen.

In unserer Unfallstatistik sind neben den eigenen Beschäftigten auch Mitarbeitende von Personaldienstleistern berücksichtigt, die bei uns tätig sind. Fremdpersonal wird gleich unseren eigenen Mitarbeitenden einge- und unterwiesen sowie mit persönlicher Schutzausrüstung ausgestattet. Gäste, Lieferanten und andere Personen, die sich in unseren Betrieben aufhalten, werden über die Sicherheitsvorschriften aufgeklärt.

Zur Verantwortung für die Unversehrtheit von unseren Mitarbeitenden gehört auch, sie zu befähigen, sich jederzeit sicher in ihrem Arbeitsumfeld zu bewegen. Um das zu erreichen, bieten wir umfassende Schulungen zu verschiedenen Themen an – darunter solche zum Brandschutz und zum Handling von Gefahrgut ebenso wie Ersthelferschulungen. Durchgeführt werden diese je nach Inhalt von unserem Zentralbereich ZBA_SU oder externen Ausbildern. Hier nutzen wir beispielsweise das Angebot der Berufsgenossenschaft Handel und Warenlogistik.

Arbeitssicherheit in der Pandemie

Aufgrund unseres Tätigkeitsfeldes zählen wir nicht zu den Unternehmen, die all ihren Beschäftigten das mobile Arbeiten von zu Hause anbieten können. Wo immer möglich haben wir dafür jedoch die entsprechenden technischen Voraussetzungen geschaffen und zusätzliche Hardware beschafft. Meetings haben wir digital abgehalten und Dienstreisen nur dann angetreten, wenn sie unverzichtbar waren. Die größere Herausforderung bestand zweifellos darin, den Mitarbeitenden auf der Fläche in dieser Ausnahmesituation ein sicheres Arbeiten zu ermöglichen. Wir sind sehr früh aktiv geworden, haben einen Krisenstab mit Vertretern aller Bereiche eingerichtet und an unseren Standorten Sicherheitskonzepte eingeführt, die wir wann immer erforderlich an aktuelle Vorgaben anpassen. Sie umfassen je nach Standort neben Hygienemaßnahmen wie Stationen zur Händedesinfektion, Plexiglasbarrieren und Vorrichtungen zum Messen der Temperatur auch die teilweise Umgestaltung von Arbeitsplätzen sowie Wegekonzepte zur Kontaktminimierung. Auch die Start- und Endzeiten der Schichten haben wir gegeneinander verschoben, um das Aufeinandertreffen der Beschäftigten weitgehend zu vermeiden. Aus demselben Grund setzen wir während der Stoßzeiten beispielsweise auf unserem Gelände in Bremen einen dritten Bus ein, um die Mitarbeitenden an ihren Arbeitsplatz zu bringen. Maskenpflicht gilt auf allen Betriebsflächen.

Die Maßnahmen der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales sind an allen BLG-Standorten umgesetzt. Über regelmäßige Updates und Schulungen informieren wir alle Beschäftigten und beantworten auch im Intranet und über unsere internen E-Mail-Verteiler häufige Fragen zu Regeln und Maßnahmen. Denn uns ist bewusst, dass beides – obgleich dem Schutz aller dienend – deutliche Beeinträchtigungen und Umstellungen bedeutet.

Im Berichtsjahr haben die zuständigen Gesundheits- bzw. Ordnungsämter an den Standorten Bremen, Bremerhaven, Elsdorf und Hörssel Prüfungen zu unserem Pandemieplan und unseren Hygienevorgaben durchgeführt. Beanstandungen gab es keine, vielmehr wurden unsere Schutzmaßnahmen gelobt. Generelle Quarantäne-Anordnungen gab es für BLG-Standorte nicht. Die zuständigen Behörden ordneten umsichtig eine notwendige Quarantäne für Einzelpersonen dann an, wenn die Kriterien der Kategorie I – gleichbedeutend mit erhöhtem Infektionsrisiko (nach Einteilung des RKI) – vorlagen.

Menschen bewegen, Gesundheit erhalten

Wir wollen unsere Beschäftigten dabei unterstützen, langfristig fit und gesund zu bleiben. Leider sind im Berichtsjahr bedingt durch die Corona-Pandemie und die damit einhergehenden Beschränkungen zahlreiche

Sportveranstaltungen und Gesundheitstage ausgefallen. Für unser beliebtes Präventionsprogramm „Fit & Fun“, das in normalen Zeiten den Besuch von unseren Mitarbeitenden im Fitnessstudio unterstützt, konnten wir über die App qualitrain eine digitale Alternative für das sichere Training zu Hause anbieten. Unsere eigene App für Mitarbeitende hat die Beschäftigten zusätzlich mit Übungen fürs Homeoffice und Rezepten für eine gesunde Ernährung versorgt.

3 GESUNDHEIT UND
WOHLERGEHEN



UN-Ziel: Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern

Wir unterstützen unsere Mitarbeitenden aktiv dabei, gesund zu bleiben, und legen den Fokus auf Prävention – in den Fällen, in denen dies nicht ausreicht, bieten wir individuelle Möglichkeiten zur Wiedereingliederung.

→ reporting.blg-logistics.com/2020/sdg-reise

Zur gesundheitlichen Prävention trägt darüber hinaus natürlich auch eine ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze etwa mit höhenverstellbaren Schreibtischen bei. Auf der Fläche setzen wir im Lagerbereich zum Beispiel Hebe- und Tragehilfen ein und prüfen testweise den Einsatz von Exoskeletten.

Gemeinsam wieder durchstarten

Wir unterstützen unsere Beschäftigten mit einem betrieblichen Eingliederungsmanagement nach längerer Krankheit beim Wiedereinstieg und richten dieses Angebot an alle, die innerhalb von zwölf Monaten mehr als sechs Wochen gefehlt haben. Im engen Austausch mit ihnen gestalten wir individuelle Hilfsangebote wie eine stufenweise Wiedereingliederung oder Programme zur medizinischen und beruflichen Rehabilitation. Fehlzeitengespräche sollen darüber Aufschluss geben, ob und inwiefern der Arbeitsplatz Auswirkungen auf die Erkrankung hat und was wir tun können, um die Arbeitsfähigkeit wiederherzustellen und zu erhalten. So wollen wir die Gesundheit von unseren Mitarbeitenden nachhaltig fördern und krankheitsbedingte Abwesenheitszeiten reduzieren. Die Arbeitsunfähigkeitsquote ist 2020 im Vergleich zum Vorjahr leicht um 0,4 Prozentpunkte auf 8,75 Prozent gestiegen. Die Entgeltfortzahlungsquote blieb mit 6,3 Prozent auf unverändertem Niveau.

Vielfalt und Chancengleichheit

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

Bei uns arbeiten Menschen mit den verschiedensten kulturellen und sozialen Hintergründen und Erfahrungen. Umso wichtiger ist es für uns, Vielfalt als Stärke zu verstehen und entsprechend zu fördern. Denn sie trägt auch dazu bei, dass wir als Unternehmen die Gesellschaft spiegeln, in der wir tätig sind. Sie bringt uns unseren Kunden näher, schafft neue Perspektiven und steht gleichermaßen für eine Vielfalt der Ideen. All das ist wertvoll für uns. Deshalb erkennen wir die unterschiedlichen Potenziale unserer Mitarbeitenden nicht nur an, sondern wollen sie mit Blick auf den Einzelnen individuell entwickeln.

Altersstruktur und Geschlechterverteilung nach Angestelltenkategorie

Basis: Deutschland 9.874 Mitarbeitende (Stand: 31.12.2020)

betriebliche/kaufm. Angestellte	Anteile der Altersgruppen in %	davon	
		männlich in %	weiblich in %
< 30 Jahre	20	59	41
30-50 Jahre	52	58	42
> 50 Jahre	28	66	34
gewerbl. Angestellte			
< 30 Jahre	11	76	24
30-50 Jahre	52	79	21
> 50 Jahre	37	77	23

Vielfalt bejahen und das Miteinander fördern

Vielfalt ist für unsere Unternehmens-, Führungs-, Projekt- und Mitbestimmungskultur ein wesentlicher Erfolgsfaktor. Deshalb haben wir ein Diversitätskonzept entwickelt, das alle Beschäftigten einschließt. Unser Diversity Management basiert auf unserem Verhaltenskodex, unserem Bekenntnis zur Charta der Vielfalt sowie auf weiteren internen Vereinbarungen wie den Programmen zur Steigerung des Frauenanteils in Führung. Die Verankerung in unseren Unternehmenswerten und Führungsgrundsätzen unterstreicht, dass wir unsere Verantwortung nicht nur als Arbeitgeber wahrnehmen, sondern auch unsere Mitarbeitenden anhalten, ihr Kollegium und ihre Vorgesetzten in deren Vielfalt zu respektieren. Wir wünschen uns, dass jeder diesen Gedanken in seinem täglichen Handeln umsetzt und lebt. Natürlich bilden auch unsere Rekrutierungsentscheidungen und Qualifizierungsmaßnahmen diese Prinzipien ab. Nach innen ist unser Personalbereich für die strategische Ausrichtung des Diversity Managements und seine Weiterentwicklung ebenso zuständig wie für die diesbezügliche Beratung und Unterstützung des Vorstands. Auch unsere Beschäftigten können sich in allen Fragen zum Thema Diversität an das dortige Kollegium wenden. Einmal jährlich wird die Bilanz des Diversity Managements für Vorstand und Aufsichtsrat aufbereitet. Unser Engagement wurde 2017 mit dem Diversity-Preis „Der Bunte Schlüssel - Vielfalt gestalten!“ gewürdigt.

Die „Charta der Vielfalt“ haben wir bereits 2016 im Rahmen eines Projekts des Unternehmensverbands Bremische Häfen (UBH) unterzeichnet. Gemäß ihren Prinzipien setzen sich deutsche Unternehmen für Diversität in der Arbeitswelt ein. Wir wollen ein Arbeitsumfeld schaffen, das frei von Vorurteilen ist und in dem alle Mitarbeitenden Wertschätzung und Respekt erfahren - unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter sowie sexueller Orientierung und Identität.

 www.charta-der-vielfalt.de

Für ein erfolgreiches Miteinander gewinnt interkulturelle Kompetenz immer mehr an Bedeutung. Wir haben deshalb auch im Berichtsjahr Schulungen durchgeführt, die unseren Beschäftigten ein Verständnis und Anregungen für eine zielführende Kommunikation mit Mitarbeitenden und Teams aus anderen Kulturkreisen vermitteln. So wird durch die Minimierung von Konfliktpotenzial die Basis für konstruktives Teamwork gelegt.

Menschen integrieren - Wege ebnen

Für eine erfolgreiche Integration ist es entscheidend, die Menschen entsprechend ihren Bedürfnissen zu fördern. Zu diesem Zweck haben wir eine Reihe von Projekten entwickelt, um das Thema aktiv anzugehen. Ein Basisangebot sind Sprachkurse für unsere Beschäftigten mit

weniger guten Deutschkenntnissen. Sie erleichtern ihnen die Kommunikation mit Führungskräften und Kollegium und tragen so dazu bei, dass sie am Arbeitsplatz erfolgreich sein können. Junge Geflüchtete unterstützen wir darüber hinaus auf ihrem Weg in den Arbeitsmarkt, indem wir ihnen Praktikumsplätze, Einstiegsqualifizierungen und Ausbildungsplätze anbieten. Besonders das Programm „Über Arbeit in Ausbildung“ eröffnet ihnen und anderen Jugendlichen regelmäßig den Einstieg in ein selbstbestimmtes Berufsleben. Am Standort Schlüchtern wurde 2020 eine Integrationsmaßnahme durchgeführt, nach deren Abschluss 14 von 17 Teilnehmerinnen und Teilnehmern, darunter auch Langzeitarbeitslose, fest übernommen wurden. Jungen Eltern ermöglichen wir über ein Teilzeitmodell, Ausbildung und Kinderbetreuung nebeneinander zu bewältigen.

Mehr Frauen in Führung bringen

Hafenwirtschaft und Logistik sind nach wie vor überwiegend männlich geprägt. Deshalb ist es umso wichtiger, bewährte Muster zu hinterfragen und den Anteil von Frauen in der Belegschaft insgesamt und in Führungspositionen im Besonderen weiter zu steigern.

Im November hat mit Christine Hein als neues Mitglied die dritte Frau ihren Dienst in unserem Vorstand angetreten. Nach der fachlichen Übergabe durch ihren Vorgänger ist unser aktiver Vorstand somit seit dem 11. Dezember 2020 erstmals paritätisch besetzt. So leben wir an der Spitze der Organisation vor, was Frauen in Führung erreichen können. Auch den Frauenanteil in unserer Gesamtbelegschaft konnten wir im Berichtsjahr erneut leicht steigern: für unsere deutschen Gesellschaften lag er zum Ende des Jahres bei 26 Prozent. 2020 konnten wir zudem

unser Ziel, in den Führungsebenen (FE) 0 bis 3 einen Frauenanteil von mindestens 20 Prozent zu erreichen, mit 23,3 Prozent erneut erfüllen und diesen Wert auch gegenüber dem Vorjahr erhöhen. Eine Gleichverteilung innerhalb der verschiedenen Ebenen lag dabei jedoch nicht vor. Bei der Zusammensetzung unseres Aufsichtsrats halten wir uns an die gesetzlichen Bestimmungen der Geschlechterquote. Deren Erfüllung hat dabei für die Anteilseignerseite wie für die Arbeitnehmerseite getrennt zu erfolgen.

Schon 2017 haben wir im Zuge der Qualifizierungsinitiative „Chancengleichheit“ das Programm „Frauen in Führung“ ins Leben gerufen, das nach einer Corona-bedingten Pause im Berichtsjahr ab 2021 fortgeführt wird. Hier werden ausgewählte Mitarbeiterinnen über eine modulare Seminarstruktur und mit Unterstützung von Mentoren auf die Übernahme weiterführender Aufgaben vorbereitet.

5

GESCHLECHTER-
GLEICHHEIT

UN-Ziel: Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen

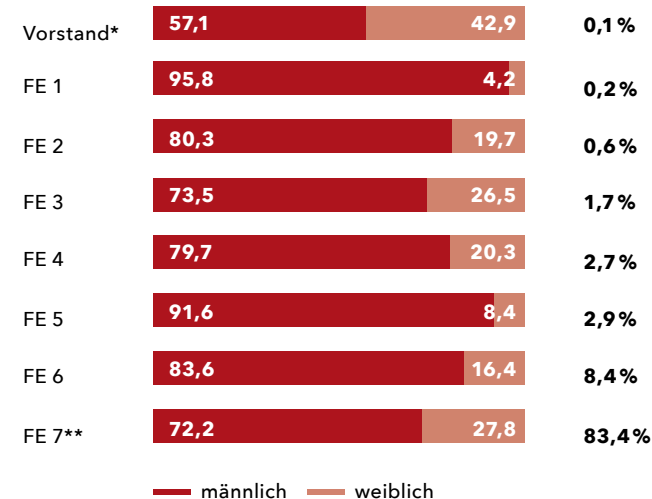
Die Förderung von Frauen in Führungspositionen ist uns ein wichtiges Anliegen. Mit speziellen Programmen wie „Frauen in Führung“ wollen wir den Frauenanteil weiter stärken.

→ reporting.blg-logistics.com/2020/sdg-reise

Frauenanteil in Führungsebenen (FE)

Basis: Deutschland 9.874 Mitarbeitende (Stand: 31.12.2020) in %

Anteil an der Gesamtbelegschaft



*Der Vorstand umfasst zum Jahresende und noch bis 31. Mai 2021 sieben Mitglieder. Dies resultiert daraus, dass der bisherige Finanzvorstand über die Mandatsniederlegung hinaus bis zu diesem Datum als Vorstand geführt wird.

**Wir haben im Berichtsjahr unsere Führungsstruktur in Teilen angepasst, um eine klarere Trennung zwischen disziplinarischer (FE 1-5) und fachlicher Führung (FE 6) zu gewährleisten. In der Ebene 7 sind alle weiteren Mitarbeitenden ohne Führungsaufgaben.

Gesellschaftliches Engagement

Wir wollen unseren Beitrag zu einer starken Gesellschaft leisten. Dazu bringen wir nicht nur unsere Expertise ein, sondern fördern aktiv Projekte aus den Bereichen Soziales, Gesundheit und Sport.

Uns für und in die Gesellschaft einzubringen, sehen wir ebenfalls als Teil unserer Verantwortung. Deshalb engagieren wir uns als Unternehmen bereits seit vielen Jahren für Projekte und Initiativen nicht nur in unserer Nachbarschaft, sondern weltweit. Oft sind es unsere Beschäftigten, die hier mit anpacken, planen oder sich mit Spenden beteiligen – darauf sind wir besonders stolz. Umgekehrt unterstützen wir Mitarbeitende mit Ehrenamt gern, indem wir ihnen dazu, wenn möglich, die nötige Flexibilität bieten.



Persönliches Ehrenamt

Logistikexpertise gegen den globalen Hunger

Das Welternährungsprogramm der Vereinten Nationen (WFP) wurde 2020 für seinen Einsatz im Kampf gegen den Hunger und für den Frieden in Konfliktregionen mit dem Friedensnobelpreis ausgezeichnet. Bereits seit 2012 engagieren wir uns mit der unentgeltlichen Bereitstellung von Logistikexpertise für das Programm

und seine wichtige Arbeit. Logistikexperten reisen zu diesem Zweck in verschiedene Regionen Afrikas, Lateinamerikas und Südostasiens, teilen dort ihr Wissen und analysieren die Logistikkapazität von Häfen, Straßen und anderen Einrichtungen. Im Anschluss werden Empfehlungen für das WFP zusammengefasst. So steht der humanitären Organisation im Krisenfall eine Übersicht über mögliche Transportkorridore zur Verfügung.



Logistikexpertise für das World Food Programme

Unser Nachwuchs macht sich stark für Kinder

Auch in diesem Jahr haben unsere Führungsnachwuchskräfte wieder die Ärmel hochgekrempt. Auf dem Gelände der Stiftung Friedehorst, die unter anderem Kinderhäuser für teils schwerstmehrfachbehinderte Mädchen und Jungen unterhält, entsteht eine in Bremen einzigartige inklusive Spiel- und Bewegungslandschaft. Der „Landeplatz“ lädt junge Menschen mit und ohne Behinderung aus Friedehorst, benachbarten Einrichtun-

gen und dem gesamten Bremer Norden zum Spielen ein. Um das Projekt zu unterstützen, haben unsere Nachwuchskräfte im Sommer eine Sitzgruppe und Bänke aus Paletten für das Gelände gebaut, die dort zum Entspannen und Verweilen einladen.

Im Rahmen der Aktion „Schenk ein Lächeln“ wurden 2020 wieder fleißig Weihnachtspakete für bedürftige Kinder aus dem Raum Bremen gepackt. Ob Bücher, Spielzeug oder Kleidung - die Spenden sorgten vielfach für leuchtende Augen. Unser Führungsnachwuchs kümmerte sich wie immer um die Organisation und die Koordination mit der Bremer Tafel e.V., die traditionell die Übergabe an die Familien übernimmt.



Teilnahme der Betriebsmannschaft am Benefiz-Fußballturnier

Mit Sport die Welt verbinden

Bereits im Januar 2020 hat unsere Betriebssportmannschaft Blau-Weiß BLG an einem Fußballturnier zu Benefiz-zwecken teilgenommen und das Finale für sich entschieden. Die Einnahmen des durch den Verein „KiKu“ organisierten Turniers kommen einem Kinderhaus in Ghana zugute und werden dort unter anderem verwendet, um medizinische Behandlungen zu ermöglichen.

Corona-bedingt verschoben wurde leider der One Nation Cup, der die Kraft des Fußballs nutzt, um über sprachliche, kulturelle und religiöse Barrieren hinweg Begegnungen zwischen Jungen und Mädchen aus aller Welt zu ermöglichen. Im Sommer sollten dazu zehn Jugendmannschaften nach Bremen kommen - aber aufgeschoben ist nicht aufgehoben, ein Nachholtermin ist für 2021 fest geplant. Wir sind als Bildungspartner an Bord und werden anlässlich des Cups mit unseren Azubis in Bremen und im Umland Kreativworkshops an zehn Schulen durchführen.



Spende von FFP3-Masken für Pandemie-Schutzmaßnahmen

Schutz spenden in der Krise

Direkt zu Beginn der Pandemie im März haben wir dem Krisenstab „Corona“ der Freien Hansestadt Bremen dringend benötigte persönliche Schutzausrüstung gespendet. 1.700 Schutzmasken der Klasse FFP3 wurden von unserem Vorstandsvorsitzenden Frank Dreeke an Dr. Claudia Schilling, Senatorin für Wissenschaft und Häfen, übergeben. So konnten wir einen kleinen Beitrag dazu leisten, diejenigen an vorderster Front - etwa das Personal in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen - vor dem Virus zu schützen.



Ökonomisch



- 46 Compliance
- 49 Volkswirtschaftliche Wertschöpfung
- 51 Kundenzufriedenheit

Unsere ökonomische Verantwortung

Langfristiger ökonomischer Erfolg ist nicht nur entscheidend für unseren Bestand als Unternehmen, sondern bestimmt auch das Ausmaß, in dem wir ökologisch und sozial nachhaltig handeln können. Denn wirtschaftliche Unabhängigkeit schafft wertvolle Spielräume, wenn es zum Beispiel darum geht, in Maßnahmen zum Klimaschutz zu investieren oder befristete in unbefristete Arbeitsverhältnisse umzuwandeln. Um diesen langfristigen Erfolg und damit unsere Marktposition zu sichern oder sogar auszubauen, wollen wir die nachhaltige Logistik von morgen maßgeblich mitgestalten. Dabei setzen wir verstärkt auf Digitalisierung und neue Technologien wie Künstliche Intelligenz, um unsere Leistungen und Prozesse effizient und wo immer möglich auch klimafreundlich zu gestalten. Ebenso wichtig ist es, dass wir die Zufriedenheit unserer Kunden dauerhaft gewährleisten - deshalb überprüfen wir die Qualität unserer Dienstleistungen kontinuierlich und wollen uns jeden Tag weiter verbessern.

Wir sind uns zugleich der Verantwortung bewusst, die wir an vielen Standorten als bedeutender Arbeitgeber tragen. Auch um unseren Beschäftigten Perspektiven und sichere, gut entlohnte Arbeitsplätze bieten zu können, brauchen wir wirtschaftliche Stabilität. Für sie und unsere anderen Stakeholder Werte zu schaffen, ist wesentlicher Teil unseres Antriebs.

Bei alledem gibt unser Compliance-System den Rahmen vor, in dem wir agieren. Dies beinhaltet die konsequente Einhaltung von Gesetzen und Regularien ebenso wie die unserer eigenen ethischen Grundsätze. Dabei beziehen wir verstärkt auch die gesamte Lieferkette mit ein.



Compliance

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

Gesetze, Richtlinien und unsere eigenen ethischen Grundsätze bilden die Leitplanken für alle geschäftlichen Entscheidungen und unser tägliches Handeln. Darauf können sich unsere Mitarbeitenden, Kunden, Geschäftspartner und Anteilshabende verlassen. Ihnen ein verlässlicher Partner zu sein, ist uns wichtig. Der Verstoß gegen geltendes Recht kann erhebliche Schäden für das Unternehmen nach sich ziehen. Deshalb betrachten wir Straftatbestände wie Bestechung und Bestechlichkeit, Vorteilsnahme, Untreue, Betrug und wettbewerbsbeschränkende Absprachen als mögliche Risikofaktoren. Unser Compliance-Management-System dient dazu, diesen Risiken vorzubeugen und dabei die gesamte Organisation aufzuklären und mitzunehmen.

Update des Compliance-Management-Systems

Im Berichtsjahr haben wir mit dem Ausscheiden des bisherigen Compliance-Beauftragten entschieden, das Thema Compliance in den Bereich Legal zu integrieren und entsprechend unter neue Leitung zu stellen. Der Berichtsweg an den Chief Compliance Officer - unseren Vorstandsvorsitzenden - bleibt unverändert. Im Zuge dessen haben wir begonnen, das Gesamtkonzept im Sinne eines integrierten Compliance-Management-Systems zu überarbeiten. Diese Weiterentwicklung wird veränderte Richtlinien, erweiterte Verpflichtungen etwa für Lieferanten sowie neu definierte Prozesse beinhalten. So unterstreichen wir auch weiterhin, dass wir keine Korruption dulden,

keine Diskriminierung zulassen und den Aspekten Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz höchste Priorität zumessen. Unsere Ressourcen nutzen wir verantwortungsvoll und stellen uns einem fairen Wettbewerb.

Regelwerke, Kontroll- und Meldesysteme

Der vom Vorstand ernannte Compliance-Beauftragte entwickelt die Compliance-Strategie in Abstimmung mit dem Chief Compliance Officer weiter und berichtet regelmäßig an ihn, wobei immer wieder auch die Wirksamkeit des Systems überprüft wird. Außerdem informiert er einmal jährlich den Aufsichtsrat über alle relevanten Themen, Prozesse und Vorkommnisse. Er steht den Mitarbeitenden als neutraler Ansprechpartner zur Seite und unterstützt sie bei Fragen, nimmt Hinweise entgegen oder berät bei Rechtsverstößen. Als zweite Anlaufstelle dient ein extern bestellter Ombudsmann, dem sowohl Beschäftigte als auch Dritte anonym Compliance-Verstöße melden können. Ergänzend zu diesen Mechanismen prüft auch die interne Revision regelmäßig, ob möglicherweise Compliance-Verstöße vorliegen.

Vorstand und Führungskräfte haben eine Vorbildfunktion und sind dafür verantwortlich, dass die ihnen zugeordneten Mitarbeitenden über die Regeln informiert sind und sie einhalten. Letztere wiederum sind verpflichtet, auf Missstände oder vermutete Rechtsverstöße hinzuweisen. Zur Prävention ist es dabei entscheidend, die Beschäftigten

für Korruptionsgefahren zu sensibilisieren und das offene Gespräch zu suchen. Zu ihrem wie auch zum Schutz des Unternehmens ist das Vier-Augen-Prinzip für sämtliche rechtlich relevanten Geschäftsprozesse vorgeschrieben.

Unser Grundsatz

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

Unser Verhaltenskodex und unsere Anti-Korruptionsrichtlinie bleiben wesentliche Bestandteile des Compliance-Management-Systems. Sie gelten wie sämtliche Regelwerke für alle inländischen Gesellschaften, an denen wir unmittelbar oder mittelbar mehr als 50 Prozent der Geschäftsanteile halten oder bei denen BLG LOGISTICS die unternehmerische Führung innehat. Somit sind sie verbindlich für alle internen und externen Mitarbeitenden sowie für uns tätigen Berater. Gesellschaften, die ausländischem Recht unterliegen, haben die Richtlinien entsprechend diesem anzuwenden.

Der Verhaltenskodex wurde zum Zeitpunkt seiner Einführung an all unsere Beschäftigten verteilt. Neue Mitarbeitende erhalten ihn mit ihrer Begrüßungsmappe, Leiharbeitskräfte werden bei der Erstunterweisung entsprechend informiert. Zusammen mit der Anti-Korruptionsrichtlinie und der Compliance-Richtlinie ist der Kodex außerdem im Intranet nachzulesen. Informationen zum Compliance-System, der Verhaltenskodex sowie die zuständigen Ansprechpartner sind darüber hinaus öffentlich im Internet einzusehen. An den ausländischen Standorten stehen die Richtlinien in Landessprache zur Verfügung.

Sicherheit durch Schulungen

Compliance geht bei BLG LOGISTICS jeden an. Deshalb arbeiten wir aktuell an einer Ausweitung unseres Schulungskonzepts und wollen verstärkt E-Learnings anbieten. Um möglichst viele Mitarbeitende zu erreichen, setzen wir begleitend unsere Compliance-Kommunikation neu auf. Es ist geplant, dass wir künftig mittels eines 360-Grad-Ansatzes das gesamte Jahr über zu Compliance-Themen informieren und damit kontinuierlich Denkanstöße geben.

Umfassende und regelmäßige Schulungen sensibilisieren die Beschäftigten für Compliance-Themen. Dadurch können wir das Korruptionsrisiko minimieren. Deshalb bleiben sie auch mit dem neuen Konzept für den Vorstand, alle Mitarbeitenden der Führungsebenen 1 bis 3 sowie diejenigen mit Tätigkeit im Einkauf oder Vertrieb verpflichtend. Darüber hinaus sollten künftig alle Führungskräfte auch unterhalb der genannten Ebenen eine entsprechende Schulung erhalten. Die Teilnahme mindestens alle drei Jahre ist verpflichtend.

Im Berichtsjahr wurden turnusmäßige Auffrischungsschulungen sowie für alle neuen BLG-Mitarbeitenden in entsprechenden Funktionen Einführungsschulungen durchgeführt. Zusätzlich erfolgen Schulungen für die Bereiche Einkauf und Spedition. Ziel ist es, dass aus den Führungsebenen 1 bis 3 innerhalb eines Dreijahreszyklus je mindestens 95 Prozent der betreffenden Personen geschult sind. Aktuell liegt der Wert mit 89,8 Prozent ein Stück darunter und ebenfalls unter dem Wert des Vorjahres. Dies ergibt sich zum einen durch eine Corona-bedingte Umstellung des Schulungskonzepts und damit einhergehende Verzögerungen sowie zum anderen dadurch, dass einige der zu schulenden Mitarbeitenden sich in Elternzeit befinden oder das Unternehmen zwischenzeitlich verlassen haben.



UN-Ziel: Nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sicherstellen

Wir wollen nachhaltige Geschäftspraktiken nicht nur im eigenen Unternehmen, sondern entlang der gesamten Lieferkette etablieren und stärken. Neben dem kontinuierlichen Dialog mit unseren Beschäftigten und Partnern setzen wir diesen Anspruch auch über unsere internen und externen Richtlinien um.

→ reporting.blg-logistics.com/2020/sdg-reise

Verantwortung bis in die Lieferkette

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

 www.blg-logistics.com/agbo

Verstärkt im Blickpunkt: Informationssicherheit

Wie die meisten Unternehmen sind auch wir maßgeblich von der Informationstechnologie abhängig. Das Vertrauen unserer Kunden und Lieferanten wie auch der Beschäftigten in die Sicherheit und Funktionsfähigkeit der Systeme und den verantwortungsvollen Umgang mit sensiblen Daten ist daher längst ein wesentlicher Erfolgsfaktor. Umso wichtiger ist es, dass wir über sämtliche Prozesse hinweg ein einheitlich hohes Niveau in Sachen Informationssicherheit gewährleisten. Unseren Aktivitäten in diesem Bereich legen wir die Empfehlungen des Bundesamtes für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) zugrunde. Unser Managementsystem zur Informationssicherheit orientiert sich zudem an internationalen Standards wie ISO 27001 und ISO 27002. Unsere Richtlinie IT-Sicherheit bildet den Rahmen für alle in diesem Zusammenhang relevanten Aspekte. Sie gilt ohne Einschränkung für die BLG LOGISTICS inklusive aller Beteiligungen, an denen wir mindestens 50 Prozent halten, sowie für Minderheitsbeteiligungen, die unsere IT-Systeme nutzen und ist auch für Vertragspartner und Liefere-

ranten vorbehaltlich abweichender Regelungen verpflichtend. Aus ihr leiten sich auch die organisationsweit geltenden Vorgaben und Vorgehensweisen ab.

Verantwortlich für alle Belange der IT-Sicherheit ist der IT-Sicherheitsbeauftragte, der an die Leitung IT-Services berichtet. Zu seinen Aufgaben zählen unter anderem Betrieb und Weiterentwicklung der IT-Sicherheitsorganisation, die Beratung in allen Fragen der IT-Sicherheit, die regelmäßige Risikoanalyse, die Durchführung von Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen sowie die Notfallvorsorge. Er ist entsprechend bei allen sicherheitsrelevanten Vorgängen einzubinden.

Zunehmend sensibel: Der Datenschutz

Für den Datenschutz ist bei BLG LOGISTICS die Zentralbereichsabteilung Legal, Compliance & Insurance verantwortlich. Mit Einführung der DSGVO sind die Anforderungen an den Umgang mit personenbezogenen Daten unserer Beschäftigte aber auch unserer Geschäftspartner und Kunden erneut gewachsen und wir haben entsprechende interne Richtlinien und Aufbewahrungsfristen verabschiedet und kommuniziert. Über regelmäßige und systematische Standortchecks überprüfen wir die Einhal-

tung etablierter Prozesse und identifizieren so mögliche Abweichungen ebenso wie Verbesserungspotenziale. So ermöglichen wir ein einheitlich hohes Niveau in der unternehmensweiten Umsetzung des Datenschutzes. Trotz der durch die Corona-Pandemie erschwerten Rahmenbedingungen konnten die Überprüfungen auch im Berichtsjahr mithilfe von Online-Konferenzen und der Unterstützung der Standort-Verantwortlichen fortgesetzt werden. Wir nutzen die Überprüfungen auch, um die Beschäftigten an den jeweiligen Standorten zu datenschutzrelevanten Themen zu schulen und sie so zu sensibilisieren. Als neues Format haben wir 2020 ein E-Learning-Angebot entwickelt. Als Beleg für das steigende Bewusstsein werten wir auch die steigende Zahl von Anfragen aus den verschiedensten Fachbereichen.

Zur Dokumentation ist eine zentral verwaltete Applikation im Einsatz, die zahlreiche Schnittstellen mit der IT- und Informationssicherheit abbildet. Die so erreichte Dokumentationstiefe erlaubt es uns, auch auf sehr kurzfristige Ereignisse oder Anfragen von Aufsichtsbehörden schnell und sicher zu reagieren.

Volkswirtschaftliche Wertschöpfung

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

Als Teil der Logistikbranche erbringen wir Dienstleistungen an den entscheidenden Schnittstellen zwischen Produzenten, Handel und Konsumenten. Dazu zählen die Zulieferung der Produktion, die Distribution von Gütern sowie auch das klassische Speditionsgeschäft. Die Anforderungen an die Logistik ändern sich dabei mit zunehmender Geschwindigkeit. Getrieben wird diese Entwicklung neben der anhaltenden Globalisierung auch von immer kürzeren Produktlebenszyklen, der vielerorts fortschreitenden Urbanisierung ebenso wie von neuartigen Technologien. Vor Herausforderungen stellen uns besonders der sich fortsetzende Margendruck und der mit der demografischen Entwicklung einhergehende Fachkräftemangel. Die nach wie vor wachsende Bedeutung des Online-Handels und steigende Erwartungen der Kunden in Sachen Tempo, Flexibilität und Qualität der Belieferung ebenso wie hinsichtlich der Nachhaltigkeit der Leistung sind weitere Faktoren. In der aktuellen Situation zählt selbstverständlich auch die weitere Entwicklung der Corona-Pandemie zu den einzukalkulierenden Risiken. Obwohl die Auswirkungen inzwischen in den bestehenden Geschäftsprozessen berücksichtigt sind und sich die Wirtschaft insgesamt auf die veränderte Lage eingestellt hat, können auch zukünftig wieder erhebliche Beeinträchtigungen in den weltweiten Warenströmen und somit auch in den logistischen Prozessen auftreten.

Finanzielle Steuerung

Im Rahmen der Mission und Vision von BLG LOGISTICS und der Schärfung unserer strategischen Leitgedanken haben wir das Steuerungssystem so klar und transparent wie möglich gestaltet. Internes Reporting und Vergütungssysteme sind für die gesamte Gruppe stringent und nach einheitlichen Messgrößen gestaltet. Die wesentlichen Steuerungskennzahlen sind der Umsatz, das Ergebnis vor Steuern (EBT) und die sich aus beiden berechnende EBT-Marge.

		2020	2019
Umsatz	EUR Mio.	1.065,2	1.158,6
EBT	EUR Mio.	-116,1	37,5
EBT-Marge	in %	-10,9	3,2

Vor dem Hintergrund der Corona-Krise haben wir das Geschäftsjahr 2020 insgesamt mit einem sehr deutlichen Verlust abgeschlossen. Nachdem die Geschäftsentwicklung zu Jahresbeginn noch unseren Erwartungen entsprach, machten sich die historischen Auswirkungen der Pandemie auf Weltwirtschaft, globale Handelsströme und das Geschäft unserer Kunden bald in Mengen und Ergebnissen bemerkbar. Allein durch das brachliegende Geschäft vieler unserer Kunden in den Lockdown-Mona-

ten März bis Mai haben wir einen Verlust im zweistelligen Millionenbereich hinnehmen müssen. Dazu kommen durch die Pandemie hervorgerufene und notwendige Bewertungsanpassungen sowie Risikovorsorge. Zum Jahresende verbesserten sich Volumen und Ergebnisse zunehmend und wir sind trotz der negativen Entwicklung besser durch die Krise gekommen als im Frühjahr prognostiziert. Es bestand eine jederzeit ausreichende Liquidität und die Zahl unserer Mitarbeitenden ist stabil geblieben. Die verstärkte Diversifizierung unseres Geschäfts über die letzten Jahre und damit einhergehend eine breite Basis von Kunden aus unterschiedlichen Branchen haben uns hier wertvolle Vorteile verschafft.

Der Gruppenumsatz ist gegenüber dem Vorjahr um 93,4 EUR Mio. auf 1.065,2 EUR Mio. gesunken, das entspricht einem Rückgang um rund 8,1 Prozent. Das EBT reduzierte sich infolge der Auswirkungen der Corona-Pandemie ebenfalls spürbar - um 153,7 EUR Mio. auf -116,1 EUR Mio. Die EBT-Marge beträgt entsprechend -10,9 Prozent und liegt deutlich unter dem Vorjahreswert von 3,2 Prozent. Die finanzielle Steuerung von BLG LOGISTICS ist ausführlich in unserem Finanzbericht 2020 dargelegt. Wenngleich das Jahr 2021 noch von schwierigen Rahmenbedingungen, Unsicherheiten und voraussichtlich auch von temporär schwankenden Volumen geprägt sein

wird, arbeiten wir intensiv daran, unsere wirtschaftliche Lage stetig zu verbessern, und sehen uns auch in der Krise für die Zukunft gut aufgestellt.

8 MENSCHENWÜRDIGE
ARBEIT UND
WIRTSCHAFTS-
WACHSTUM



UN-Ziel: Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern

Wir sind aufgrund unserer Unternehmensgröße an vielen Standorten ein bedeutender Wirtschaftsfaktor. Die damit einhergehende Verantwortung für sichere Arbeitsplätze nehmen wir sehr bewusst wahr - unter anderem über Strategien für ein nachhaltiges Wachstum.

→ reporting.blg-logistics.com/2020/sdg-reise

Wertschöpfungsrechnung

Die Informationen zur wirtschaftlichen Wertschöpfung und Verteilung zeigen, wie wir das Vermögen für unsere Stakeholder generiert und eingesetzt haben. Als Indikator für den volkswirtschaftlichen Mehrwert unserer Geschäftstätigkeit gilt dabei die Verwendung der Nettowertschöpfung. Letztere errechnet sich aus der Unternehmens-

leistung abzüglich Aufwendungen und Abschreibungen (exklusive des Personalaufwands) und lag im Berichtsjahr bei 375,6 EUR Mio. Der größte Teil wurde mit 455,5 EUR Mio. für die Mitarbeitenden von BLG LOGISTICS aufgewendet. Aufgrund der operativen Verluste konnte der Personalaufwand nicht vollständig durch die Nettowertschöpfung gedeckt werden, so dass sich im Geschäftsjahr ein Verlust ergibt. Neben reinen Lohn- und Gehaltskosten sind auch weitere Positionen wie etwa gesetzliche soziale Aufwendungen und solche für die Altersversorgung enthalten. Die Personalkosten sind gegenüber dem Vorjahr leicht um 3,3 EUR Mio. gestiegen.

Neben dem Personalaufwand erfolgt aus der Wertschöpfung eine Verzinsung für die Kapitalgebenden. Davon entfällt ein Teil in Höhe von 11,3 EUR Mio. auf Ausschüttungen und Dividenden an den Hauptgesellschafter von BLG LOGISTICS, die Freie Hansestadt Bremen (Stadtgemeinde). Darüber hinaus erfolgen Gewinnausschüttungen an Gesellschafter:innen von vollkonsolidierten Gemeinschaftsunternehmen und an die Aktionär:innen der BLG AG sowie Zinsstellungen für Darlehen von den Banken. Der verbleibende Verlust wird im Eigenkapital von BLG LOGISTICS mit in Vorjahren thesaurierten Gewinnen verrechnet. Bei den Auszahlungen an die öffentliche Hand handelt es sich im Wesentlichen um Steuern und Erbbauzinsen.

Wertschöpfungsrechnung BLG LOGISTICS 2020

Geschäftsjahr 2020	EUR Mio.	in %
Umsatzerlöse	1.065,2	
Übrige Erträge	-8,2	
Unternehmensleistung	1.057,0	
Materialaufwand	454,9	
Abschreibungen	115,4	
Sonstige Aufwendungen	111,1	
Summe Vorleistungen	681,4	
Wertschöpfung	375,6	100
Verwendung		
Mitarbeitende	455,5	121
Öffentliche Hand	25,1	7
Darlehensgeber	15,2	4
Gesellschafter	-120,2	-32

Kundenzufriedenheit

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

Mit unseren Kunden verbinden uns oft langjährige Geschäftsbeziehungen, die auf gegenseitigem Vertrauen basieren. So bringen wir etwa unsere Expertise von Anfang an ein, wenn Projekte in großem Maßstab oder sogar komplett neue Logistikzentren entwickelt werden. Hier haben wir die Chance, die Logistik von morgen mitzugestalten – und noch einmal über die hochwertigen, effizienten und innovativen Dienstleistungen, die wir tagtäglich erbringen, hinauszudenken. Dazu gehört auch, dass wir Veränderungen im Geschäft unserer Kunden antizipieren und begleiten. In diesem Kontext unterstützen wir beispielsweise den Wandel hin zu mehr Elektromobilität durch die Weiterentwicklung unserer eigenen Infrastruktur und unseres Portfolios. Umgekehrt eröffnen uns langfristige Verträge wertvollen Spielraum zur Investition etwa in Energieeffizienzmaßnahmen oder die Reduzierung befristeter Beschäftigungsverhältnisse. Entsprechend wichtig ist es, dass unsere Kunden unsere Leistung schätzen und sich wiederholt für eine Zusammenarbeit entscheiden.

In diesem Rahmen nutzen wir auch die Möglichkeit, logistische Prozesse und Lösungen gemeinsam mit unseren Kunden innovativ und nachhaltig zu gestalten. Dass wir auch in diesem Bereich der richtige Partner sind, haben wir in verschiedenen Projekten bewiesen – zum Beispiel am neuen Standort für unseren Kunden PUMA, der von vornherein auch nach nachhaltigen Gesichtspunkten geplant wurde, oder mit der CI Factory von

Engelbert Strauss. Insgesamt wollen wir den wachsenden Ansprüchen an eine klimafreundliche Logistik entsprechen. So zahlt unser Ziel zur Reduktion von Treibhausgasemissionen auch auf die Klimabilanz unserer Kunden ein, zusätzlich bieten wir ihnen seit diesem Jahr klimaneutrale Dienstleistungen an. Darüber hinaus sind wir überzeugt, dass unser Engagement uns am Markt differenziert und damit Chancen eröffnet. Diese Haltung spiegelt sich unter anderem in den Plänen zu unserem neuen Industrielogistikzentrum „C3 Bremen“. Die drei C stehen für customer, climate und comfort – denn das zukunftsweisende Projekt soll Kundenwünsche, Nachhaltigkeit und Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden auf einzigartige Weise zusammenbringen. Neben dem CO₂-neutralen Betrieb der Immobilie streben wir eine DGNB-Zertifizierung in Gold an. Ebenso steht das Wohlbefinden unserer Beschäftigten am Arbeitsplatz im Fokus des Vorhabens. Baubeginn ist 2021.

 reporting.blg-logistics.com

Qualität gewährleisten - mit jedem Auftrag, jeden Tag

Wir bieten unseren Kunden umfangreiche und vielfältige Logistikdienstleistungen, deren Qualität wir nicht nur verlässlich gewährleisten, sondern auch vertraglich zusichern. Dazu gehört, dass wir kontinuierlich Möglichkeiten prüfen, um die Schadensquoten innerhalb unserer Prozesse zu reduzieren.

Die zentralen Abteilungen für Qualitätsmanagement steuern den Aufbau, die Weiterentwicklung sowie die Zertifizierung unserer Qualitätsmanagementsysteme. Der überwiegende Teil unserer deutschen und ausländischen Standorte – darunter sämtliche des Geschäftsbereichs AUTOMOBILE – ist nach DIN EN ISO 9001 zertifiziert. Die Automotive-Standorte zusätzlich nach VDA 6.2. Auf unseren Autoterminals führen Kunden zudem regelmäßig eigene Qualitätsaudits durch. Trotz der Pandemie-bedingten Einschränkungen gelang 2020 die Einführung und externe Zertifizierung von Qualitätsmanagementsystemen an neuen Standorten.

In der Transportlogistik für Fertigfahrzeuge fragen wir die Anlieferungsqualität bei den Fahrzeughändlern vor Ort ab, wo sie auch überprüft wird. An unseren Industrielogistikstandorten arbeiten wir in unmittelbarer Nähe der Produktionsprozesse unserer Kunden, in der Handelslogistik sind unsere Dienstleistungen sogar mit denen unserer Kunden verknüpft. Hier finden deshalb regelmäßig Treffen auf operativer sowie Abstimmungen auf Leitungsebene statt.

Eine im Berichtsjahr gestartete Schulungsoffensive hatte vor allem die Risikobewertung sowie die Fehlermöglichkeits- und -einflussanalyse zum Gegenstand. Beide sind elementar, um die Prozesssicherheit und damit die Zufriedenheit unserer Kunden zu gewährleisten. Nach

der erfolgreichen Etablierung eines Tools zum Bedarfs- und Kapazitätsmanagement im Vorjahr wurde das System im Geschäftsbereich AUTOMOBILE nun um die Kosten- und Erlösplanung erweitert. So wollen wir insgesamt eine bedarfsgerechte, kunden- und kostenorientierte Optimierung der Auslastung erreichen. Die Berechnung der CO₂-Emissionen ist als ergänzende Steuerungsgröße mit angelegt.

Effizienz kontinuierlich steigern

Uns auf wertschöpfende Tätigkeiten zu fokussieren und diese zu optimieren, ist für uns ein wesentlicher Erfolgsfaktor. Um unsere Prozesse und Systeme fortlaufend zu verbessern und unsere Leistungsfähigkeit zu steigern, organisieren wir sämtliche Abläufe nach Lean-Management-Kriterien und haben Six Sigma als Managementsystem zur Prozessoptimierung im Einsatz. So lassen sich neue Lösungen ebenso wie Verbesserungen nachhaltig und bereichsübergreifend nutzen.

Im Berichtsjahr haben wir über den Zentralbereich Operational Excellence ein übergreifendes Produktionssystem für den Geschäftsbereich CONTRACT entwickelt und eingeführt, das zur weitergehenden Optimierung von Prozessen und Leistungen bei unseren Kunden dient. Außerdem haben wir mit dem Operational Training Center (OTC) die Wissensvermittlung zu neuen Prozessen verstärkt - so können wir gewährleisten, dass die jeweilige Übergangs-beziehungsweise Startphase reibungslos verläuft. Die Verankerung unserer Lean-Management-Methoden hat fortlaufend unter anderem über Workshops stattgefunden. Verantwortlich sind drei Arbeitskreise mit 29 dezentralen Ansprechpartnern. Insgesamt

haben wir 2020 fünf Lean-Qualifizierungskonzepte mit 150 Führungskräften umgesetzt.

Innovationen erfolgreich in Lösungen überführen

Wir wollen unseren Kunden immer wieder neue Leistungen anbieten und sie so dabei unterstützen, ihre logistischen Abläufe auf die Zukunft auszurichten. Dazu setzen wir verstärkt auf neue Technologien. Die dahinterstehenden Innovationen werden durch die Abteilung Nachhaltigkeit und Digitalisierung aufgesetzt, gesteuert und in den Betrieb überführt.

2020 lag ein Fokus auf dem Thema Künstliche Intelligenz (KI). Von elf durchgeführten 100-Tage-Projekten zur Erprobung neuer Lösungsansätze sowie zehn 6-Monats-Sprints, die zur Implementierung und Skalierung vielversprechender 100-Tage-Projekte dienen, hatten acht KI-Bezug. Dabei blicken wir besonders auf den Einsatz von Machine Learning etwa in der Personalplanung oder im Dokumentenmanagement. Zu den neu umgesetzten Projekten zählen der Einsatz von Chatbots im Recruiting und die Entwicklung fahrerloser Transportfahrzeuge am Standort Bremen. Zudem haben zahlreiche Workshops zur Entwicklung einer Digitalisierungs-Roadmap stattgefunden.

Auch drei neue Forschungs- und Entwicklungs- (FuE) Projekte mit KI-Bezug sind 2020 gestartet. Das erfolgreiche Projekt „ISABELLA“ zur Optimierung von Planung und Steuerung im Terminalbetrieb ging in die zweite Runde. Es wird ebenfalls vom BMVI unterstützt und dient dazu, alle Verkehrsträgerprozesse in den Steuerungs-Algorithmus aus „ISABELLA“ zu integrieren. Beim För-

derprojekt KITE arbeiten wir gemeinsam mit Partnern an der Entwicklung eines KI-basierten Prognoseverfahrens zur Vorhersage von Transportvolumina. Es soll Leerfahrten um bis zu 15 Prozent reduzieren und so auch die Senkung von CO₂-Emissionen unterstützen. „INSERT“ befasst sich mit der Entwicklung eines Assistenzsystems zur Konzepterstellung für die Produktions- und Logistikplanung, wofür Expertenwissen in ein KI-basiertes System überführt wird. Ziel sind eine Qualitätssteigerung sowie eine Verkürzung der Planungsprozesse. Auch hier haben wir uns mit Partnern zusammengeschlossen.

Insgesamt haben wir uns im Berichtsjahr an sieben Verbundprojekten mit einem Gesamtvolumen von 18,6 EUR Mio. beteiligt. Auf die drei neu begonnenen FuE-Projekte entfällt dabei ein Volumen von 5,8 EUR Mio.



UN-Ziel: Eine belastbare Infrastruktur aufbauen, inklusive und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen

Wir unterstützen das Geschäft unserer Kunden, indem wir uns selbst stetig weiterentwickeln. Über Digitalisierungsprojekte und innovative Ansätze gestalten wir eine effizientere und nachhaltigere Logistik mit und stellen uns so zugleich als Unternehmen zukunftsfähig auf.

[→ reporting.blg-logistics.com/2020/sdg-reise](https://reporting.blg-logistics.com/2020/sdg-reise)

Weitere Inhalte

54	EUROGATE
58	Glossar
60	CSR-Index
61	Kontakt und Impressum

EUROGATE

Bedeutung von Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit bedeutet für EUROGATE vor allem, die Unternehmensgruppe zukunftsfähig auszurichten. Im Rahmen der Geschäftsaktivitäten sowie auf Basis der internen Prozesse werden die Belange ökonomische Effizienz, Umweltschutz und soziale Verantwortung gleichermaßen von EUROGATE betrachtet. Die Einhaltung von Gesetzen und internen Richtlinien bildet dabei die selbstverständliche Grundvoraussetzung für das tägliche Handeln. Durch einen effizienten Hafenerbetrieb ermöglichen die EUROGATE-Konzerngesellschaften ihren Kunden zuverlässige Warentransporte, denn die Containerterminals sind Drehscheiben des internationalen Handels. Gleichzeitig stärkt EUROGATE die lokale Wirtschaft und bietet Arbeitsplätze. Durch die Geschäftstätigkeit entstehen Auswirkungen auf Mensch und Umwelt, beispielsweise durch den Ressourcenverbrauch der Gruppe.

Über diesen Bericht

In diesem Bericht wird über die wesentlichen und operativ tätigen Gesellschaften berichtet. Über Minderheitsbeteiligungen, die nicht unmittelbar im Kerngeschäft tätig sind, sowie Gesellschaften, an denen die EUROGATE-Gruppe außerhalb von Deutschland beteiligt ist, wird hier nicht Bericht erstattet, da sie im Verhältnis als nicht wesentlich in Bezug auf die nichtfinanziellen Auswirkungen ihrer Tätigkeit sowie die 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 erforderlich 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 des Berichtsprozesses hat EUROGATE geprüft, ob Risiken bestehen, die mit der 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 berichtspflichtigen 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 Berichts, wurden 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. Die Ableitung der wesentlichen Themen wird jährlich überprüft. Im Rahmen dieser Überprüfung wurden im Berichtsjahr erstmalig die Themen CO₂-Emissionen und IT-Sicherheit als wesentlich identifiziert.

Als Ergebnis dieses Prozesses ergeben sich demnach die vier wesentlichen nichtfinanziellen Themenbereiche Energieverbrauch und CO₂-Emissionen (Umweltbelang), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (Arbeitnehmerbelang), Bekämpfung von Korruption und Bestechung sowie IT-Sicherheit.

Umweltbelange - Energieverbrauch und CO₂-Emissionen

Für die Ausübung der Geschäftstätigkeiten wird in größerem 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. Zugleich wirkt sich der Energieverbrauch in wesentlichem Maße auf die Umwelt aus, da natürliche Ressourcen genutzt und Treibhausgasemissionen erzeugt werden. Die mit dem Energieeinsatz verbundenen Kosten, die Begrenzung des Klimawandels sowie die Minimierung des eigenen Beitrags zum Klimawandel sind wesentliche Treiber der Energiemanagement-Aktivitäten von EUROGATE.

Der überwiegende Energieverbrauch resultiert aus der Verwendung von Dieselkraftstoff, der vorwiegend zum Antrieb der Straddle Carrier zur Erbringung der Geschäftsleistung Containertransporte auf den Terminals benötigt wird. Weitere Energieverbraucher sind Containerbrücken, Gebäude und Flächenbeleuchtung. Hier werden auch Strom und Gas als Energieträger genutzt. 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 der Geschäftsführung 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. Regelmäßig werden Maßnahmen und Projekte zur Nutzung von Einsparpotenzialen durchgeführt, z. B. eine detaillierte Sammlung sowie Auswertung der Straddle-Carrier-Verbrauchsdaten. Eine kontinuierliche Reduzierung des Verbrauchs fossiler Energieträger steht dabei im Fokus. Energieeffizienzmaßnahmen haben sowohl einen technischen als auch einen operativen Fokus. EUROGATE strebt weiterhin an, das Verantwortungsbewusstsein der Mitarbeitenden in Bezug auf einen ressourcenschonenden

Umgang zu stärken, und beteiligt sie systematisch an Maßnahmen zur Energieverbrauchsreduzierung, z. B. durch die Schulung der Mitarbeitenden zur ressourcensparenden Fahrweise der Straddle Carrier. EUROGATE prüft regelmäßig, ob energieeffizientere Technologien eingesetzt werden können. So wurde auch in 2020 die Umrüstung der Beleuchtung auf LED-Technologie weiter umgesetzt, in energieeffizientere Geräte investiert und eine Voruntersuchung zu alternativen Antriebstechnologien der Straddle Carrier durchgeführt. In 2020 wurde zudem ein gruppenweiter Transformationsprozess gestartet. Im Zuge dessen wurden Maßnahmen definiert, die in den Folgejahren positive Auswirkungen auf die Energieeffizienz haben werden.

Darüber hinaus erzeugt EUROGATE selbst erneuerbare Energien aus zwei Windkraftanlagen, vier Photovoltaikanlagen sowie einem Holzhackschnitzelwerk. Zudem werden drei Blockheizkraftwerke zur 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 aktuellen Stand der Zielerreichung:

Ziel	Reduzierung des Energieverbrauchs pro bewegten Container* bis 2020 um 20 % (im Vergleich zu 2008)
Status 2019	Reduzierung von 17,8 % pro bewegten Container
Status 2020	Reduzierung von 15,8 % pro bewegten Container
Erläuterung	Das Ziel wurde nicht erreicht. Die Erhöhung des Energieverbrauchs in 2020 ist im Wesentlichen auf Veränderungen der operativen Prozesse im Umgang mit der COVID-19-Pandemie, einen Rückgang im Containerumschlag und die Umstellung auf ein neues operatives IT-System in Bremerhaven zurückzuführen.

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

Arbeitnehmerbelange - Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

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

Arbeitssicherheit betrifft nicht nur Gesundheit und Wohlergehen der Mitarbeitenden, 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 Geschäftsführung. Basierend auf den jeweiligen Arbeitsabläufen 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 betriebsärztlichen Dienst, eine Fachkraft für Arbeitssicherheit und eine für Sicherheitsthemen beauftragte Person.

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, z. B. 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 neben regelmäßigen Gesundheitstagen 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 bedeutsamsten Kennzahlen von EUROGATE sind die Anzahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle (inkl. Wegeunfälle) und die Anzahl der unfallbedingten Todesfälle. Die folgende Tabelle zeigt den aktuellen Stand der Zielerreichung:

Ziel	Die Zahl der Arbeitsunfälle* zu minimieren sowie unfallbedingte Todesfälle zu verhindern
Status 2019	Arbeitsunfälle: 366 Unfallbedingte Todesfälle: Keine
Status 2020	Arbeitsunfälle: 326 Unfallbedingte Todesfälle: Keine
Erläuterung	Das Ziel wurde erreicht. Im Rahmen der definierten Monitoring-Prozesse des Arbeitsschutzes wird die Analyse der Gefahrensituationen, der Unfallschwere und Ursache genutzt, um Maßnahmen zu entwickeln, die diese Entwicklung weiter unterstützen.

*In Deutschland gelten Unfälle als meldepflichtig, wenn eine Person durch einen Unfall getötet oder so verletzt wird, dass sie mehr als drei Tage arbeitsunfähig ist. In der EUROGATE-Kennzahl werden neben den Unfällen der eigenen Mitarbeitenden auch die der Leiharbeitnehmenden berücksichtigt. Unfälle von externen Auftragnehmern werden nicht erfasst.

Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Der langfristige Erfolg eines Unternehmens setzt regeltreues, faires und verlässliches Handeln voraus. Unter dem Oberbegriff „Compliance“ werden 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.

EUROGATE hat 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 sich an den in den Richtlinien beschriebenen Maßstäben von EUROGATE an Ethik und Integrität ausrichten.

Die fachliche Zuständigkeit für das Compliance-Management-System liegt bei der Rechtsabteilung der EUROGATE Holding bzw. dem Compliance-Beauftragten. Die Verantwortung für die Einhaltung der Anti-Korruptionsrichtlinie tragen die Gruppengeschäftsführung bzw. die Geschäftsführungen 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-Regelwerkes haben sämtliche Mitarbeitenden jeweils die Anti-Korruptionsrichtlinie und den Verhaltenskodex erhalten. Auf vielen Betriebsversammlungen ist dieser Prozess kommunikativ vom Compliance-Beauftragten begleitet worden. Aufbauend auf den Basis-Präsenzs Schulungen, die 2017 mit Einführung des Compliance-Management-Systems durchgeführt wurden, wurden 2019 Workshops mit sensiblen Unternehmensbereichen veranstaltet. Die für 2020 geplanten Präsenzs Schulungen für sensible Bereiche mussten aufgrund der COVID-19-Pandemie auf 2021 verschoben werden.

Das Compliance-Management des von EUROGATE gemeinsam mit APMT betriebenen Gemeinschaftsunternehmens North Sea Terminal Bremerhaven GmbH & Co. (NTB) wird separat gesteuert. Die Richtlinien der Gesellschafter werden im Rahmen von regelmäßigen Compliance-Schulungen mit dem relevanten Kreis von Mitarbeitenden diskutiert. Bei NTB finden die Compliance-Vorschriften beider Gesellschafter somit ebenfalls Beachtung. Die Verantwortung hierfür liegt bei der Geschäftsführung der NTB. Das interne Kontrollhandbuch definiert die wesentlichen Unternehmensgrundsätze zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung. In der Regel werden jährliche Schulungen organisiert, die

gemeinsam mit einem externen Partner durchgeführt werden. Die Schwerpunkte der Schulungen werden im Vorwege in Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung festgelegt. In 2020 wurden wegen der COVID-19-Pandemie keine Schulungen durchgeführt. Eine jährliche Risikoinventur, eine jährliche Betrugsrisikobewertung (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. Die folgende Tabelle zeigt den aktuellen Stand der Zielerreichung:

Ziel	Keine Korruptionsfälle
Status 2019	Keine
Status 2020	Keine
Erläuterung	Das Ziel wurde erreicht. Im Berichtsjahr gab es keinen bestätigten Korruptionsfall.

IT-Sicherheit

Die seit Jahren wachsende Durchdringung der Geschäftsprozesse mit IT-basierten Lösungen sowie die wachsende Integration der EUROGATE-Systeme mit denen anderer an der Logistikkette Beteiligter erfordern eine absolut sichere IT-Infrastruktur. Cyber-Bedrohungen nehmen ständig zu und verändern sich anhaltend. Gleichzeitig steigt die Abhängigkeit der EUROGATE-Gruppe von IT-Systemen insbesondere mit den angestrebten Automa-

tisierungsprojekten. IT-Sicherheit ist somit elementar, um die Geschäftsprozesse der Gesellschaften der EUROGATE-Gruppe zu ermöglichen und zu sichern.

Die fachliche Zuständigkeit für das EUROGATE Information Security Management System (ISMS) liegt bei der IT-Abteilung der EUROGATE Holding. Die Gesamtverantwortung dafür liegt bei der Gruppengeschäftsführung bzw. den Geschäftsführungen der jeweiligen EUROGATE-Konzerngesellschaften. Mit der Einführung des ISMS hat EUROGATE einen IT-Sicherheitsbeauftragten bestellt.

Die Vorgaben und Ziele werden auf Basis einer generellen Risikobewertung für EUROGATE und konkreter Risikoanalysen für die jeweiligen Projekte gesteckt. Für die Messbarkeit des erreichten Schutzniveaus durch nichtfinanzielle Leistungsindikatoren werden derzeit verschiedene Ansätze nach NIST, IEC 62443 und alternativen Marktansätzen geprüft. Das EUROGATE ISMS wurde im Geschäftsjahr 2020 nach den Leitlinien des Bundesamtes für Sicherheit in der Informationstechnik auditiert, da EUROGATE nach dem IT-Sicherheitsgesetz als Betreiber kritischer Infrastruktur eingestuft ist. Der Fokus lag auf einer Prüfung als Statusaufnahme hinsichtlich der Umsetzung der BSI-Leitlinien. Die sich aus dem Audit ergebenden Abweichungen und Empfehlungen werden im Rahmen zugeschnittener Maßnahmen bearbeitet werden.

Glossar

CI-Factory

Produktionsstandort der Engelbert Strauss GmbH & Co. KG in Schlüchtern. „CI“ ist die Abkürzung für Corporate Identity, das Erscheinungsbild eines Unternehmens in der Öffentlichkeit.

CO₂-Äquivalente (CO₂e)

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

Corporate Governance

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

CSR

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

EBT

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

EBT-Marge

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

Equity-Methode/At Equity

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

FuE-Projekte

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

Global Compact der Vereinten Nationen

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

Globales Emissions-Modell integrierter Systeme (GEMIS)

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

Global Reporting Initiative (GRI)

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

Greenhouse-Gas-Protocol

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

Lean-Management

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

Robert Koch-Institut (RKI)

Das Robert Koch-Institut (RKI) ist ein Bundesinstitut im Geschäftsbereich des Bundesministeriums für Gesundheit. Die Kernaufgaben des RKI sind die Erkennung, Verhütung und Bekämpfung von Krankheiten, insbesondere der Infektionskrankheiten. Im Rahmen der COVID-19-Pandemie informiert das RKI regelmäßig über das Informationsgeschehen und stellt Empfehlungen zur Pandemiebekämpfung zur Verfügung.

SARS-CoV-2

Neuartiges Coronavirus (engl.: Severe acute respiratory syndrome coronavirus type 2), das Anfang 2020 als Auslöser der COVID-19-Erkrankung identifiziert wurde. Das akute Atemwegssyndrom-Coronavirus-Typ 2, löste die globale COVID-19-Pandemie aus.

Science Based Targets initiative (SBTi)

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

Six Sigma

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

Sustainable Development Goals (SDGs)

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

Vollkonsolidierung

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

CSR-Index

Die BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT -Aktiengesellschaft von 1877-, Bremen, und die BLG LOGISTICS GROUP AG & Co. KG, Bremen, erstellen als gemeinsames Mutterunternehmen einen freiwilligen Gruppenabschluss und 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 2020 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).

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 54 bis 57 dargestellt.

Bestandteile des NFB	Relevante Inhalte	Seitenzahl im Nachhaltigkeitsbericht
Geschäftsmodell	Kurze Beschreibung des Geschäftsmodells von BLG LOGISTICS	7 bis 9
Nachhaltigkeitsmanagement	Verantwortlichkeiten (Steuerung und Zuständigkeiten)	12 bis 14
Wesentlichkeitsanalyse	Auswahl der relevanten Berichtsinhalte	15 bis 17
Risikomanagement	Darstellung der hinsichtlich CSR relevanten wesentlichen Risiken	18
Umweltbelange	Klimaschutz	22 bis 26
	Energiemanagement	27 bis 29
	Faire Arbeitsbedingungen und Menschenrechte	32 bis 34
Arbeitnehmerbelange	Aus- und Weiterbildung	35/36
	Arbeitssicherheit und Gesundheitsmanagement	37 bis 39
	Vielfalt und Chancengleichheit	40/41
Achtung der Menschenrechte	Faire Arbeitsbedingungen und Menschenrechte	32 bis 34
	Vielfalt und Chancengleichheit	40/41
	Compliance	46 bis 48
Bekämpfung von Korruption und Bestechung	Compliance	46 bis 48
Sozialbelange	Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurde kein im Sinne des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes wesentlicher Sachverhalt identifiziert. Sozialbelange sind demnach nicht Inhalt des NFB.	-

Kontakt

Nachhaltigkeit und Digitalisierung

Yvonne Bonventre

Telefon: +49 421 398 2817

E-Mail: green-logistics@blg.de

Online noch mehr erleben!

Erleben Sie unseren Nachhaltigkeitsbericht auch digital auf Ihrem Computer, Tablet oder Smartphone und begleiten Sie uns auf einer SDG-Reise, bei der Mitarbeitende über ausgewählte Projekte berichten, wie wir die Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen unterstützen.

Zusammen mit dem Magazin 2020 und dem Finanzbericht gilt: Klarer Kurs: digital.



reporting.blg-logistics.com

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

Julian Fischer

Josefine Meibert

Personal- und Finanzdaten

BLG LOGISTICS GROUP AG & Co. KG

Personal- und Sozialbericht 2020

Finanzbericht 2020

Texte

Daniela Ebeling

segmenta communications GmbH, Hamburg

Bildnachweis

Hauke Dressler: Seite 1 oben links, Mitte rechts,

5, 20 Mitte links, unten rechts, 30 Mitte links, 61

Stephan Flad: Seite 1 oben mittig, 44 Mitte rechts

Jan Meier: Seite 20 oben

Norbert Schmelz: Seite 1 unten rechts, 30 unten

Senatspressestelle Bremen: Seite 43 rechts

BLG LOGISTICS: alle anderen Bilder

Illustration

Leefje Roy, Bremen: Seite 3

Konzeption und Gestaltung

3st kommunikation GmbH, Mainz

Produktion Druckausgabe

Zertani Die Druck GmbH, Bremen



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

