



Nachhaltigkeitsbericht 2023

ABLIEFERN.

BLG  LOGISTICS

Erfolgreich zu sein, setzt zwei Dinge voraus: Klare Ziele und den brennenden Wunsch, sie zu erreichen.

Johann Wolfgang von Goethe

Inhaltsverzeichnis

03 Profil

- 03** Inhaltsverzeichnis
- 04** Vorwort des Vorstands
- 07** Dienstleistungen auf einen Blick
- 08** Unternehmensprofil
- 12** Kennzahlen

13 Strategie

- 14** Nachhaltigkeitsmanagement
Übersicht:
Unser Nachhaltigkeitsverständnis S. 16-18
- 21** Wesentlichkeitsanalyse
- 23** Governance
- 25** Risikomanagement
- 29** Nachhaltige Lieferkette

31 Ökologisch

- 32** Klimaschutz
- 38** Energiemanagement
- 43** Abfallmanagement und Ressourcenschonung

46 Sozial

- 47** Faire Arbeitsbedingungen und Menschenrechte
- 51** Aus- und Weiterbildung
- 54** Arbeitssicherheit und Gesundheitsmanagement
- 57** Vielfalt und Chancengleichheit
- 60** Gesellschaftliches Engagement

62 Ökonomisch

- 63** Compliance
- 66** Volkswirtschaftliche Wertschöpfung
- 68** Kundenzufriedenheit

71 Weitere Inhalte

- 72** EUROGATE
- 76** Glossar
- 78** CSR-Index
- 79** Kontakt und Impressum



Online erleben!

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

reporting.blg-logistics.com



Ulrike Riedel
Arbeitsdirektorin
(CHRO)

Matthias Magnor
Geschäftsbereiche
AUTOMOBILE & CONTRACT
(CCO)

Frank Dreeke
Vorstandsvorsitzender
(CEO)

Michael Blach
Geschäftsbereich
CONTAINER

Christine Hein
Finanzen
(CFO)



Vorwort des Vorstands

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Titel und das Motto unseres diesjährigen Geschäftsberichts ist „abliefern“. So schlicht wie einfach. Abliefern ist das, was wir täglich tun. Wir bewegen Waren, Rohstoffe und Produkte aller Art. Von den kleinsten Schrauben für die weltweite Automobilproduktion bis zu Kernstücken der Ariane 6, die irgendwann ins Weltall fliegen werden. Wir liefern ab. Jeden Tag. Leistung, Expertise und Leidenschaft.

Das war auch 2023 nicht immer einfach. Der Krisenzustand in der Welt war im Berichtsjahr an der Tagesordnung. Als Logistik-Experten spüren wir jede wirtschaftliche oder geopolitische Veränderung, jede kleine Erschütterung sofort. Fachkräftemangel, Energiepreise, Klimawandel, Inflation, die Lage in Nahost, die Angriffe der Huthi-Rebellen auf Handelsschiffe – die Liste von Kriegen, Krisen und Herausforderungen ist lang und ändert sich häufig. Für Logistiker bedeutet das, mit Abhängigkeiten umgehen zu müssen, die morgen schon wieder anders aussehen können. All das hat 2023 zu einem herausfordernden Geschäftsumfeld gemacht. Angesichts dieser komplexen Herausforderungen sind die starke operative Performance und das stabile finanzielle Ergebnis der BLG-Gruppe im abgelaufenen Geschäftsjahr sehr erfreulich.

Wir haben abgeliefert.

BLG LOGISTICS konnte das Geschäftsjahr 2023 deutlich besser als erwartet abschließen. Im Geschäftsjahr 2023 ist der Gruppenumsatz gegenüber dem Vorjahr um TEUR 91.055 auf TEUR 1.210.035 gestiegen. Das ist angesichts der Vielzahl an Krisen und Herausforderungen eine respektable Leistung. Dazu beigetragen haben alle Bereiche und jede:r Kolleg:in. Verlässlichkeit und Anpassungsfähigkeit waren entscheidend dafür, dass wir auch in schwierigen Zeiten bestehen konnten. Durch Investitionen in neue Technologien, Prozessoptimierung und die Weiterentwicklung unseres Dienstleistungsportfolios konnten wir unsere Wettbewerbsfähigkeit ausbauen und die Beziehungen zu unseren Kunden stärken.

Im gesamten AUTOMOBILE-Netzwerk hat BLG LOGISTICS 2023 etwa fünf Millionen Fahrzeuge umgeschlagen, transportiert oder technisch bearbeitet. Der BLG AutoTerminal Bremerhaven ist auf dem Weg, sich als europäischer Hub für Automobiltransporte zwischen Asien und Europa zu positionieren. Im Berichtsjahr hat etwa COSCO eine erste Testverschiffung gestartet, um den Service nach Europa auszubauen.

Im Geschäftsbereich CONTAINER sind wir im Berichtsjahr 2023 mit dem deutlich schneller als geplanten Wegfall von Sondereinnahmen aus den Corona-Jahren konfrontiert. Zusätzlich haben die Umschlagsmengen im Bereich CONTAINER, aufgrund der gedämpften Wirtschaftslage, nochmals nachgelassen. Der andauernde Transformationsprozess ist vehement weiterverfolgt worden. Die positiven Ergebniseffekte hieraus haben maßgeblich dazu geführt, dass das für den Geschäftsbereich CONTAINER erwartungsgemäß rückläufige Ergebnis noch deutlich positiv ausgefallen ist.

Im Mai 2023 haben wir unser neues Logistikzentrum C3 Bremen in Anwesenheit des Bundesministers für Wirtschaft und Klimaschutz, Dr. Robert Habeck, offiziell eingeweiht. Unser Leuchtturmprojekt ist mittlerweile mehrfach ausgezeichnet und wird zur Blaupause für nachhaltige Logistikimmobilien. Zugleich ist es ein Beispiel dafür, wie wir neue Wege und Lösungen finden, um Umweltbelange und die Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden in unserer Geschäftstätigkeit nicht nur zu berücksichtigen, sondern zu einer Priorität zu machen. Genau das ist der Ansatz, den wir verfolgen, wenn wir sagen: Wir wollen die nachhaltige Logistik von morgen mitgestalten.

Dabei sind wir uns der Tatsache bewusst, dass sich ein komplexes Geschäftsmodell wie unseres nicht von heute auf morgen verändern, aber mit gemeinsamer Überzeugung und Tatkraft entwickeln lässt. Ausdruck dessen sind auch unsere neuen Nachhaltigkeitsziele, die wir im Berichtsjahr festgelegt haben. Die zehn quantitativen Ziele machen den Fortschritt in unseren wesentlichen Handlungsfeldern auf operativer Ebene mess- und steuerbar und sind Wegweiser für ein zukunftsgerichtetes und ambitioniertes Nachhaltigkeitsmanagement.

Ein zentrales Thema bleiben dabei die Bemühungen rund um unsere Mission Klima. Denn die Dekarbonisierung ist für die gesamte Logistikbranche große Herausforderung und großer Hebel zugleich. Hier sind wir bei allem eigenen Einsatz und aller Investitionsbereitschaft auch davon abhängig, dass die Politik die richtigen Rahmenbedingungen setzt. Im Berichtsjahr etwa mussten wir bedauerlicherweise ein geplantes Projekt zur Elektrifizierung des Schwerlastverkehrs aufgrund mangelnder Förderangebote vorerst zurückstellen. Dennoch sind wir insgesamt weiter auf einem guten Weg und konnten die für das Berichtsjahr gesetzte Zielmarke mit Blick auf die Reduktion unserer CO₂e-Emissionen deutlich übertreffen. Dass wir

unser Klimaschutzziel ab 2025 noch einmal verschärfen, belegt, wie ernst wir unsere Verantwortung nehmen.

Mit den Roadmaps CONTRACT und AUTOMOBILE haben wir zum richtigen Zeitpunkt auf die richtige Strategie gesetzt. 2023 konnten wir im Bereich CONTRACT aufgrund der konsequenten Umsetzung der 2022 gestarteten Roadmap CONTRACT bereits deutliche Fortschritte erzielen. 2023 haben wir die Roadmap AUTOMOBILE auf den Weg gebracht, um auch hier Synergien zu heben und den Bereich fit für die Zukunft zu machen. Die ersten Schritte sind gemacht.

Das Ergebnis 2023 ist ein Zeugnis für unsere Beständigkeit, unsere Lösungsorientierung und unseren unternehmerischen Mut in einem dynamischen und herausfordernden Geschäftsumfeld. Wir wissen aber auch, dass die wirtschaftlichen und politischen Unsicherheiten anhalten oder zunehmen werden. Darauf bereiten wir uns sehr intensiv vor. Damit wir auch in Zukunft abliefern können, sind wir alle gefordert. Unsere Mitarbeitenden sind die Basis unseres Unternehmens und zeigen Tag für Tag eindrucksvoll, dass wir alles erreichen können, wenn wir einander verlässliche Partner sind.



Online erleben!

Eine erweiterte Version des Vorworts mit Zitaten der Vorstandsmitglieder befindet sich im Online-Bericht.

reporting.blg-logistics.com/2023/nachhaltigkeit/vorwort/



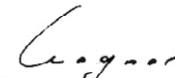
Frank Dreeke
Vorstandsvorsitzender
(CEO)



Michael Blach
Geschäftsbereich
CONTAINER



Christine Hein
Finanzen
(CFO)



Matthias Magnor
Geschäftsbereiche AUTOMOBILE
& CONTRACT (COO)



Ulrike Riedel
Arbeitsdirektorin
(CHRO)

Dienstleistungen auf einen Blick



-  **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.
-  **Distributionslogistik**
Verteilung der Waren und Güter von Produktionsstätten oder Zentrallägern zu den Kunden.
-  **Umschlagslogistik**
Umfangreiches Netzwerk aus Seehafen- und Inlandterminals.
-    **Transportlogistik**
Sicherer Transport von Fertigfahrzeugen und anderen Gütern auf Straße und Schiene, auf dem Wasser und in der Luft.



Unternehmens- profil

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

Geführt wird unser Unternehmen von einer privatwirtschaftlich organisierten Managementgesellschaft, der BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT -Aktiengesellschaft von 1877- (BLG AG), mit der Freien Hansestadt Bremen (Stadtgemeinde) als Hauptaktionärin. Der Vorstand der börsennotierten Aktiengesellschaft führt die Geschäfte der BLG KG in eigener Verantwortung. Im Berichtsjahr gab es keine Veränderung in der Vorstandsbesetzung. Der 16-köpfige Aufsichtsrat, in dem Beschäftigte und Anteilshabende paritätisch repräsentiert sind, kontrolliert und berät den Vorstand bei seiner Arbeit. Mehr über die Zusammensetzung des Gremiums, den Auswahlprozess und die vertretenen Kompetenzen im Kapitel Governance ab ► Seite 23.

Die Umsatzerlöse der Unternehmensgruppe für das Geschäftsjahr 2023 belaufen sich auf EUR 1,21 Mrd. Detaillierte finanzielle Kennzahlen weisen wir in unserem Finanzbericht aus. reporting.blg-logistics.com

Unsere Eigentümerstruktur

Die Freie Hansestadt Bremen (Stadtgemeinde) ist zum 31. Dezember 2023 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 2023 aus. reporting.blg-logistics.com

AUTOMOBILE - Intelligente Fahrzeuglogistik von A bis Z

Der BLG-Geschäftsbereich AUTOMOBILE ist einer der führenden Technik- und Logistikdienstleister für die internationale Automobilindustrie. Wir setzen multimodale Verkehrsträger für die Logistik ein und verknüpfen individuelle und innovative technische Dienstleistungen miteinander. Die Distribution findet per Lkw, Bahn und Binnenschiff statt. Neben Seehafenterminals in Bremen, Bremerhaven, Cuxhaven, Hamburg und Danzig betreiben wir weitere Terminals an Rhein und Donau. National und

international sichert unsere moderne Lkw-Flotte mit rund 500 eigenen und exklusiv für BLG LOGISTICS eingesetzten Autotransportern die lückenlose Logistikkette.

Die BLG AutoRail ist ein Spezialanbieter für Fahrzeugtransport auf der Schiene. Sie verfügt mit einer Waggonflotte von knapp 1.500 offenen Autotransportwaggonen, davon 200 Flachwaggonen, über ein modernes und universell einsetzbares Equipment. Im deutschen und österreichischen Streckennetz ist dieses vollständig mit grünem Strom unterwegs. Die Tochter BLG RailTech bietet zudem Waggoninstandhaltung im schienengebundenen Autotransportverkehr. Mit unserem umfangreichen Angebot ist die logistische Leistungskette von den Autoherstellern bis zum Endkunden komplett. Konsequenterweise ergänzen wir unser Logistiknetzwerk mit smarten digitalen Lösungen und nachhaltigen Konzepten für klimafreundliche Transporte. Wir zählen zu den führenden Automobillogistikern in Europa, auch weil wir neue Wege gehen und individuelle Lösungen finden. Das zeigt sich etwa in einem 2023 angelaufenen Pilotprojekt: Seit August starten vom BLG AutoTerminal Kelheim monatlich zwei Autozüge ins türkische Köseköy, wo sich eines der größten Logistikzentren der türkischen Staatsbahn und das zur Metropole Istanbul nächstgelegene Frachtterminal befinden. Der Schienentransport in die Türkei ist ein nachhaltiges Transportangebot mit attraktiver Transitzeit.



Im gesamten AUTOMOBILE-Netzwerk hat BLG LOGISTICS 2023 etwa fünf Millionen Fahrzeuge umgeschlagen, transportiert oder technisch bearbeitet.

Aufgrund der durch den Russland-Ukraine-Konflikt stark eingeschränkten Geschäftstätigkeiten in Russland wurde unsere dortige Gesellschaft BLG Logistics Automobile SPb bereits zum 31. Dezember 2022 entkonsolidiert.

Nachdem wir im Dezember 2021 mit einer der weltgrößten RoRo-Reedereien, Hyundai GLOVIS, eine strategische Partnerschaft für den Autoumschlag in Bremerhaven geschlossen hatten, startete der operative Betrieb des Joint Ventures „BLG GLOVIS BHV GmbH“ im Mai 2022. Hyundai GLOVIS wird in den nächsten Jahren den BLG AutoTerminal Bremerhaven als europäischen Hub für Automobiltransporte zwischen Asien und Europa ausbauen. Auch andere asiatische Kunden nutzen den Autoterminal verstärkt. Im Berichtsjahr hat etwa COSCO eine erste Testverschiffung gestartet, um den Service nach Europa auszubauen. Das Team des BLG AutoTerminals Bremerhaven war dabei für das Entladen, den Umschlag und die Bereitstellung zur Weiterleitung von 530 Import-Fahrzeugen zuständig.

Kontinuierlich erweitern wir unsere Expertise in Sachen E-Mobilität und sind auch in diesem Bereich ein starker Partner für unsere Kunden. An den Terminals übernimmt BLG LOGISTICS für verschiedene Hersteller Dienstleistungen wie Umschlag, technische Bearbeitung und 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 verlässliche vor- und nachgelagerte Distributionslösungen an. Der Schwerpunkt unseres Know-hows und unserer Erfahrung liegt in der Beschaffungs-, Produktions- und Distributionslogistik, der Retouren- und Ersatzteilelogistik sowie im Bereich der expeditionellen Dienstleistungen. Wir lagern, transportieren, ver- und entpacken, wickeln konventionelle Bestellungen, E-Commerce-Themen und auch vielfältige Mehrwertdienstleistungen ab.

Als Logistikarchitekt planen, konzeptionieren und realisieren wir kundenspezifische Logistiklösungen - hochautomatisierte Logistikzentren ebenso wie manuelle Inhouse-Abwicklungen. Professionelles Projektmanagement, Nachhaltigkeit und eine vereinbarte, verlässliche Qualität haben dabei höchste Priorität. Unsere Kunden sind starke Marken aus Industrie und Handel, mittelständische Unternehmen sowie die großen deutschen und viele internationale Automobilhersteller. An mehr als 40 Standorten in Europa und Übersee arbeiten wir in eigenen Logistikzentren sowie in den Produktionsbereichen und Lagern unserer Kunden. Ob Autoteile, Eisenbahnkomponenten, Sportschuhe, Drucker, Mode, Möbel, Kekse oder Badarmaturen - unsere Expertenteams schnüren maßgeschneiderte Leistungspakete für die unterschiedlichsten Güter.

Im Mai 2023 haben wir unser neues Logistikzentrum C3 Bremen in Anwesenheit des Bundesministers für Wirtschaft und Klimaschutz, Dr. Robert Habeck, offiziell eingeweiht. Im selben Jahr durften wir für dieses Leuchtturmprojekt bereits zwei Auszeichnungen entgegennehmen.

Mit dem Supplier Award würdigt die Mercedes-Benz Group AG herausragende Leistungen ihrer Lieferanten. BLG LOGISTICS hat den Award in der Kategorie Nachhaltigkeit gewonnen. Ausgezeichnet wurde das C3 Bremen auch mit dem „Sonderpreis Energieeffizienz der deutschen Mobilitätswirtschaft“. Mit diesem honoriert die Deutsche Verkehrswissenschaftliche Gesellschaft e.V. (DVWG) Projekte und Lösungen, die den Energieverbrauch und die klimarelevanten Emissionen im Verkehrssektor entscheidend, mess- und nachweisbar reduzieren.

Im Westen von Berlin hat BLG LOGISTICS 2023 eine knapp 9.000 m² große Logistikhalle angemietet. Damit weiten wir unsere Aktivitäten in Falkensee weiter aus. Hier wird die Logistik für verschiedene internationale Zulieferer eines großen Motorradherstellers in Berlin-Spandau sowie einiger Industrieunternehmen abgewickelt. Mit der neuen Fläche haben wir unsere Kompetenzen im Bereich der Logistik und Zollabwicklung für Überseelieferanten ausgebaut.

Im Berichtsjahr haben wir ebenfalls unsere Dienstleistungen im Bereich der Landverkehre ausgeweitet und die ersten 38 verlängerten Sattelaufleger für den effizienten und nachhaltigen Transport von Waren im Einsatz. Diese können bis zu zehn Prozent mehr Ware transportieren als konventionelle Auflieger. Die Roadfreight-Sparte der BLG-Gruppe im Geschäftsbereich CONTRACT bewegte 2023 eine Flotte bestehend aus 70 Zugmaschinen und knapp 140 Aufliegern. Pro Jahr fahren diese rund 30.000 Komplettladungen. Mit dem zusätzlichen Angebot stellen wir uns einem gestiegenen Interesse an größeren Transportvolumen.

BLG erweiterte das bereits seit 2007 bestehende Geschäft der Inbound-Logistik für den Kunden hansgrohe und arbeitet seit 2023 am Außenstandort Willstätt mit derzeit rund 40 weiteren Mitarbeitenden.

Bei Geschäften, die 2023 ausgelaufen oder nicht weiter fortgeführt wurden, konnte für alle betroffenen ca. 170 Mitarbeitenden ein neuer Arbeitsplatz an umliegenden BLG-Standorten gefunden werden, so dass betriebsbedingte Kündigungen vermieden wurden.

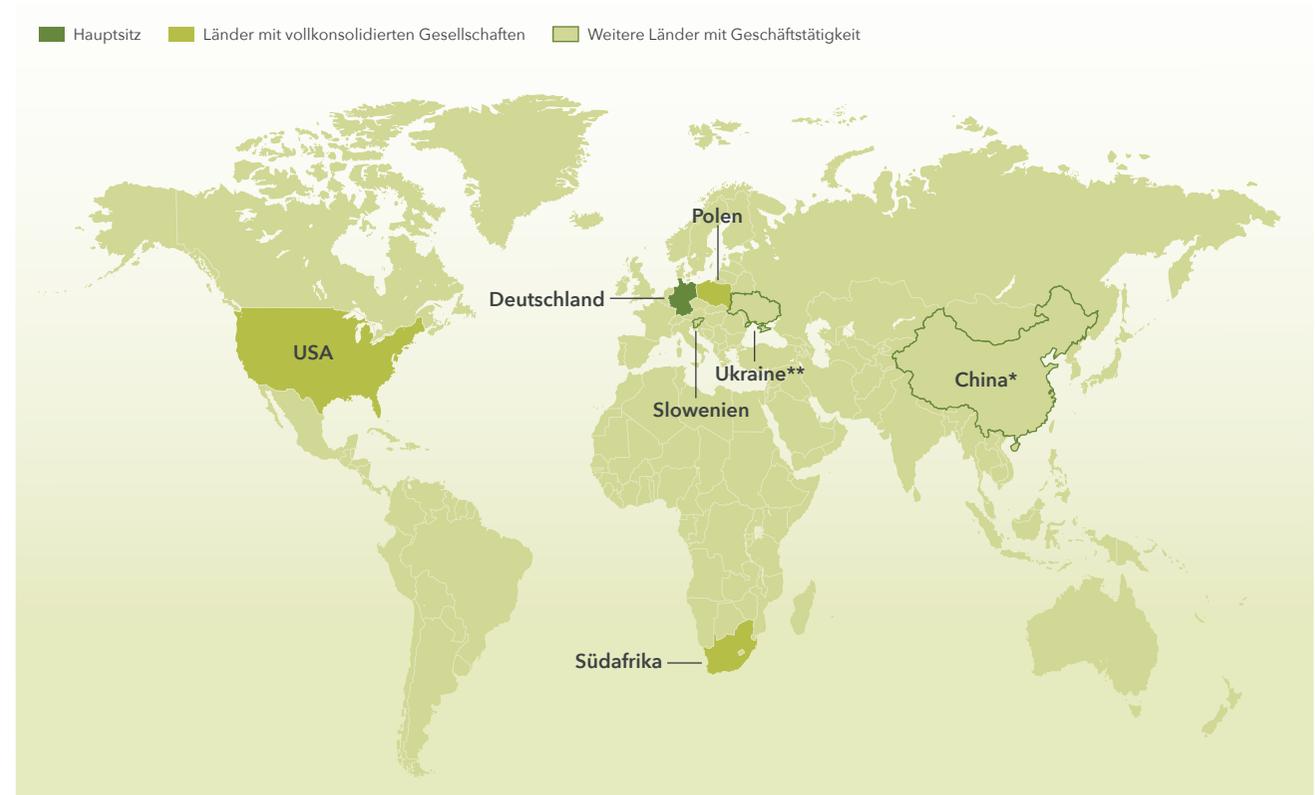
Getrennt haben wir uns im Berichtsjahr von Unternehmensanteilen im asiatischen Raum. Vor dem Hintergrund des Rückzugs aus dem indischen Markt wurden die Anteile der BLG Industrielogistik GmbH & Co. KG an der BLG Parekh Logistics Pvt. Ltd., Mumbai, Indien, veräußert. Selbiges gilt für ihre Anteile an der BLG SWIFT LOGISTICS Sdn. Bhd., Kuala Lumpur, Malaysia.

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

CONTAINER - Dienstleistungen rund um die Box

Im Geschäftsbereich CONTAINER gehört die EUROGATE-Gruppe, an der wir zu 50 Prozent beteiligt sind, zu den führenden, reedereiunabhängigen Containerterminal-Gruppen Europas. Kerngeschäft ist der Containerumschlag im Seehafen an neun Terminal-Standorten, in Deutschland, Italien, Marokko, Zypern und bald auch Ägypten. Weitere Dienstleistungen umfassen unter anderem seemäßige Verpackung oder Containerdepot, -wartung und -reparatur sowie intermodalen Transport.

Automobil- und Kontraktlogistik



* Repräsentanz

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

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 72 bis 75 dargestellt.



Rund 11.500 Mitarbeitende gestalten gemeinsam Logistik

Unsere Mitarbeitenden übernehmen täglich die Verantwortung für die reibungslose Logistik hochwertiger Produkte. BLG LOGISTICS beschäftigte 2023 in den vollkonsolidierten Gesellschaften zuzüglich des Geschäftsbereichs CONTAINER (50 Prozent-Anteil) weltweit durchschnittlich 11.487 Menschen (Berechnung gemäß § 267 Absatz 5 HGB). Zum Stichtag 31. Dezember 2023 waren 9.295 Mitarbeitende an über 70 deutschen Standorten in den Geschäftsbereichen AUTOMOBILE und CONTRACT sowie den Zentralbereichen und weitere 841 Mitarbeitende an den internationalen Standorten unserer vollkonsolidierten Gesellschaften tätig. Weitere ausführliche Aussagen zur Personalstatistik und -entwicklung finden sich im SOZIAL-Teil ab ► Seite 46.

KENNZAHLEN

Absolute Treibhausgasemissionen

(Scope 1 und 2, 2018 - 2023)



Gesamtenergieverbrauch

214

GWh

Mitarbeitende weltweit



Frauen in Führungsebenen



Tarifgebundenheit



Getrenntsammlungsquote





Strategie

14 Nachhaltigkeitsmanagement

16 Unser Nachhaltigkeitsverständnis

17 Überblick über die Handlungsfelder
und Zielsetzungen unseres
Nachhaltigkeitsengagements

21 Wesentlichkeitsanalyse

23 Governance

25 Risikomanagement

29 Nachhaltige Lieferkette



Nachhaltigkeitsmanagement

Nachhaltiges Handeln ist über alle Prozesse, Abteilungen und Zuständigkeiten untrennbarer Bestandteil unserer Geschäftstätigkeit. Zentral ist dabei unser Anspruch, fortlaufend besser zu werden. Wir gehen unseren Weg kontinuierlich und unterziehen unsere Ziele regelmäßigen Checks. Neben der Evaluation erzielter Fortschritte spielt hierbei auch die Offenheit für externe Impulse und Entwicklungen eine Rolle. Die letzten Jahre haben gezeigt, dass das konsequente Verfolgen unserer Strategie Früchte trägt. Das spornt uns für die Zukunft ebenso an wie die gestiegenen Erwartungen unserer Kunden und Mitarbeiter oder die verschärften gesetzlichen Anforderungen.

Unsere eigenen Emissionen sowie die entlang der Lieferkette zu reduzieren und zu managen, bleibt ein wesentlicher Punkt auf unserer Nachhaltigkeitsagenda. Unser durch die unabhängige Science Based Targets initiative (SBTi) validiertes Klimaschutzziel setzt dafür den Rahmen. Um einen noch größeren Beitrag zum Erreichen nationaler und globaler Zielmarken zur Bekämpfung des Klimawandels zu leisten, haben wir 2023 entschieden, das Ziel noch einmal zu verschärfen, indem wir es am 1,5°C-Ziel gemäß dem Pariser Klimaabkommen ausrichten. Darüber hinaus umfasst unser Nachhaltigkeitsmanagement weitere wichtige Aufgaben wie die Einhaltung der Menschenrechte entlang der Lieferkette und die Gewährleistung umfassender Arbeitssicherheit für unsere Beschäftigten.

Das wirtschaftliche und geopolitische Umfeld bleibt weiter herausfordernd. Zwar entwickelte sich die Weltkonjunktur besser als erwartet und die zu Jahresbeginn hohe Inflation ging sukzessive wieder zurück, die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen waren jedoch unter anderem durch Kriege und Krisen sowie das rückläufige Transportvolumen anhaltend von hoher Unsicherheit geprägt. Hinzu kommen hohe Kundenanforderungen hinsichtlich Geschwindigkeit, Flexibilität und Qualität der Belieferung sowie ein steigendes Umweltbewusstsein in der Bevölkerung. Auch der Fachkräftemangel bleibt ein spürbares Thema. Unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten reflektieren maßgebliche Veränderungen in den Rahmenbedingungen, wodurch es auch zu Verschiebungen in der zeitlichen Umsetzung kommen kann. Bei allem bildet unser langfristiger Anspruch, wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, soziales Engagement und Verantwortung für die Umwelt in Einklang zu bringen, die Grundlage. Indem wir alle drei Perspektiven gleichberechtigt betrachten, schaffen wir ein ganzheitliches Verständnis von Chancen, Herausforderungen und Zusammenhängen und können auf dieser Grundlage in allen Belangen verantwortlich handeln.

Unser Engagement baut auf den Säulen ÖKOLOGISCH, SOZIAL und ÖKONOMISCH auf. Welche konkreten Handlungsfelder wir ihnen zugeordnet haben und wo und wie wir Einfluss auf nachhaltige Veränderungen nehmen,

erläutern wir auf ▶ Seite 16. Dabei orientieren wir uns auch an externen Initiativen und Rahmenwerken. Bereits 2022 haben wir den UN Global Compact unterzeichnet und uns damit verpflichtet, seine zehn Prinzipien in unsere Unternehmensstrategie, Kultur und unser Tagesgeschäft zu integrieren. Der Beitritt zum UN Global Compact Netzwerk Deutschland (UN GCD) im Dezember 2023 war der nächste konsequente Schritt. Weitergehende Informationen zu unseren wesentlichen Themen finden sich im Kapitel Wesentlichkeitsanalyse ab ▶ Seite 21.

Verantwortlichkeiten und Controlling

Steuerung, Weiterentwicklung und Umsetzung des Nachhaltigkeitsmanagements liegen in der Verantwortung der Zentralbereichsabteilung Nachhaltigkeit, die auch diesen Bericht erstellt und dem Finanzressort zugeordnet ist. Entsprechend berichtet die Zentralbereichsleitung an unsere Finanzvorständin. In der Abteilung werden die nachhaltigkeitsbezogenen Aktivitäten aus den Geschäftsbereichen AUTOMOBILE und CONTRACT gebündelt, zudem verantwortet die Abteilung die Berechnung unserer Energie- und CO₂-Bilanz sowie die Begleitung des bereichsübergreifenden Energiemanagements. 2023 wurde unsere Leiterin Nachhaltigkeit zusätzlich zur Menschenrechtsbeauftragten ernannt und ist in dieser Funktion unter anderem für das LkSG-Risikomanagementsystem zuständig.



Das Team trägt Nachhaltigkeitsthemen und -initiativen ins Unternehmen und agiert als Schnittstelle. Besonders zu erwähnen sind in diesem Zusammenhang die Definition und Implementierung von Nachhaltigkeitszielen sowie die Auswahl entsprechender Standards. So wurde etwa im Berichtsjahr eine Reihe von Zielsetzungen neu entwickelt oder angepasst – eine Übersicht bietet die Tabelle auf ▶ Seite 17 bis 18. Zur Steuerung unserer Ziele wird auch das 2021 ins Leben gerufene Sustainability Board (SSB) eingebunden, in dem Vertreter:innen der Zentralbereiche Nachhaltigkeit, Legal, Insurance & GRC, Einkauf, Financial Services/Investor Relations, Personal, Sicherheit & Umweltschutz sowie Integrated Management Systems repräsentiert sind. Die Mission des Boards sowie Aufgaben und Rollen werden nochmals geschärft, um noch besser auf die neuen und kommenden gesetzlichen Anforderungen reagieren zu können. Künftig wird das Gremium neben der Evaluierung der Nachhaltigkeitszielsetzungen auch mit Blick auf die sich aus dem LkSG ergebenden Aufgaben zusammenkommen.

Aspekte der sozialen Nachhaltigkeit und insbesondere die Belange unserer Beschäftigten verantwortet der Zentralbereich Personal, der im Berichtsjahr durch unsere Arbeitsdirektorin im Vorstand vertreten wurde. Denn unternehmensweit nachhaltig handeln können wir nur dann, wenn wir uns gemeinsam entwickeln – dazu setzen wir auf Feedback und Dialog. Unter dem Dach unserer Kulturwandel-Initiative #ErfolgBrauchtAlle kann im Rahmen wiederkehrender Formate direkte Rückmeldung an Vorstand und Führungskräfte gegeben werden. Die Kultur und die Botschaft, die hinter #ErfolgBrauchtAlle stehen, wurde im Berichtsjahr auf sieben Roadshow-Terminen weitergetragen. Seit dem Start der Roadshows gab es

damit über 130 Events an unseren Standorten in ganz Deutschland. Über 800 Fragen von Mitarbeitenden wurden in den Jahren 2022 und 2023 insgesamt bei den Roadshows beantwortet. 2023 war auch das Jahr der Reflexion – die eigenen Handlungen und ihre Wirkungen überprüfen, hieß es nicht nur für die Führungskräfte. Denn der nachhaltige Umgang mit Erfahrungen und Fehlern ist in unserer Unternehmenskultur festgeschrieben. Mehr zu allen Themen rund um die Menschen bei BLG und über unsere Rolle als Arbeitgeber im Abschnitt SOZIAL ab ▶ Seite 46.

Werte, Richtlinien und Managementsysteme

Unsere Unternehmenswerte engagiert, wertschätzend, leidenschaftlich, verantwortungsbewusst und veränderungsbereit bilden das Fundament unserer gemeinsamen Kultur – und zugleich auch die Leitplanken für unser Nachhaltigkeitsmanagement. Unser Richtlinienkatalog fasst die rechtlichen und ethischen Standards zusammen, denen wir uns verpflichten. Er bietet nicht nur unseren Mitarbeitenden wertvolle Hilfestellung im Tagesgeschäft, sondern vermittelt auch unseren Partnern und Lieferanten, welche Erwartungen wir an sie stellen. Übergeordnet gewährleistet unser Compliance-System die Einhaltung von Gesetzen und Grundsätzen – mehr im zugehörigen Kapitel ab ▶ Seite 63.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie wird zusätzlich von bewährten, großteils zertifizierten Managementsystemen flankiert. Das gilt für die Bereiche Qualitätsmanagement, Umweltmanagement, Energiemanagement sowie Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagement. Auch Compliance- und Informationssicherheits-Managementsysteme haben wir etabliert. Mehr dazu in den jeweiligen Kapiteln. Die zentralen Elemente unserer Corporate Governance-

Strukturen bilden wir in unserem Corporate Governance-Bericht ab, der zugleich die Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 289a HGB darstellt. Im Mittelpunkt stehen die entsprechende Erklärung von Vorstand und Aufsichtsrat, wesentliche, die gesetzlichen Anforderungen übersteigende Praktiken der Unternehmensführung sowie eine Erläuterung der Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat inklusive deren Zusammensetzung. Weitere Informationen im Kapitel Governance ab ▶ Seite 23.

Rankings und Auszeichnungen

Die BLG Handelslogistik GmbH & Co. KG ist Beiratsmitglied der Non-for-profit-Initiative Lean & Green. Nachdem wir 2015 mit dem Lean & Green Award ausgezeichnet wurden, zählen wir dank unserer umfassenden CO₂-Reduktionen mittlerweile zu den Lean & Green 1st Star Gewinnern. Auch 2023 sind wir wieder prämiert worden. Unser neues und nachhaltiges Logistikzentrum C3 Bremen wurde gleich zweimal ausgezeichnet: Von unserem Kunden Mercedes-Benz Group AG mit dem Supplier Award und dem Sonderpreis „Energieeffizienz“ der deutschen Mobilitätswirtschaft.

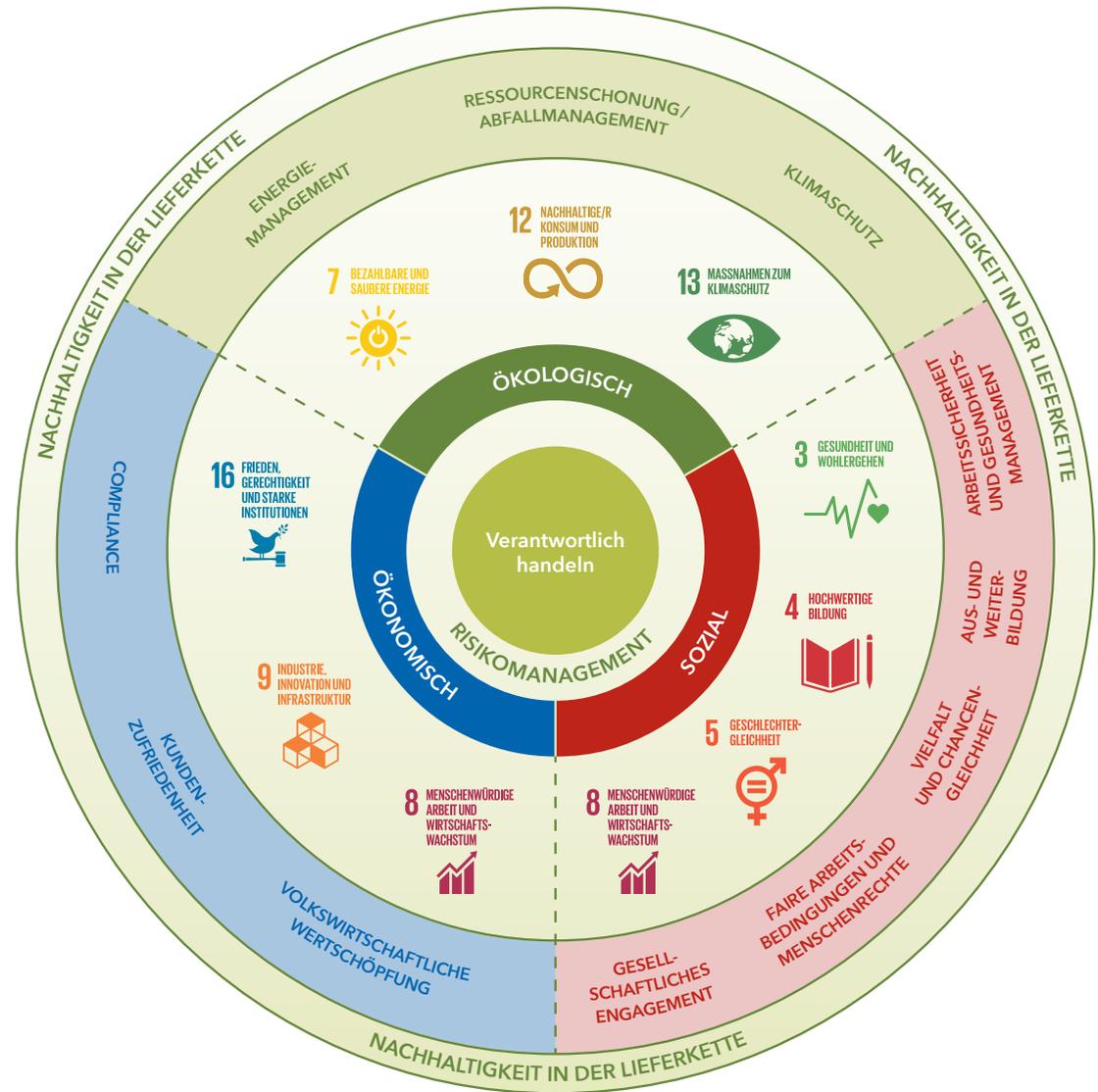
Für ein unabhängiges Bild lassen wir unsere Nachhaltigkeitsleistung regelmäßig extern bewerten. 2023 haben wir erneut das CSR-Rating der Stufe Silber von EcoVadis erhalten und zählen dabei zu den besten 23 Prozent der in unserer Branche bewerteten Unternehmen. Zum dritten Mal haben wir im Berichtsjahr unsere Emissionsdaten an das Carbon Disclosure Project (CDP) gemeldet. Dabei konnten wir uns gegenüber dem Vorjahr um eine Stufe auf ein „B“-Ranking verbessern und liegen damit nun über dem Branchendurchschnitt.

Unser Nachhaltigkeitsverständnis

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

Einfach gesagt: Wir wollen in jeder Hinsicht verantwortlich handeln. Dieser Anspruch bildet das Fundament unserer Aktivitäten. Den drei tragenden Säulen ÖKOLOGISCH, SOZIAL und ÖKONOMISCH haben wir elf Handlungsfelder zugeordnet. Sie bilden ab, wo unsere Geschäftstätigkeit Einfluss auf Umwelt und Gesellschaft nimmt und welche Themen umgekehrt unsere Geschäftsentwicklung beeinflussen. Hier setzen wir uns Ziele, streben Veränderungen an und wollen unseren Teil zum Fortschritt beitragen.

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



Die neuen Zielsetzungen unseres Nachhaltigkeitsengagements

Unsere Nachhaltigkeitsziele entstehen im kontinuierlichen internen und externen Dialog. So können wir bei Bedarf Verschärfungen vornehmen, neue Aspekte integrieren oder KPIs anpassen. Die hier aufgeführten Ziele wurden 2023 verabschiedet und gelten in dieser Form ab dem Jahr 2024 oder später. Teilweise lösen sie die vorherigen Zielsetzungen ab, teilweise wurden sie komplett neu entwickelt. Obwohl die Ergebnisse des Berichtsjahres 2023 entsprechend noch nicht an diesen Zielen gemessen werden, geben wir in der Spalte Status dennoch einen Überblick, wo wir aktuell stehen.

SDG-Bezug	Handlungsfeld	Zielsetzung	Zielhorizont	Status 2023
	Klimaschutz	<p>Wir werden klimaneutral und reduzieren auf diesem Weg die CO₂-Emissionen innerhalb und außerhalb des Unternehmens. Dabei orientieren wir uns eng am Pariser Klimaabkommen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 30 % absolute Reduktion in Scope 1 & 2 ■ 15 % absolute Reduktion in Scope 3 <p>(Basisjahr: 2018)</p> <p>Ab 2025: Verschärfung auf 1,5°C-Ziel *</p>	<p>€ bis 2030</p>	<p>■ -18,4 %</p> <p>■ -27,4 %</p> 
	Energiemanagement	<p>Wir arbeiten kontinuierlich daran, unsere Energieeffizienz ebenso wie den Anteil erneuerbarer Energien zu steigern. Für Letzteres setzen wir sowohl auf den Einkauf von Ökostrom als auch auf die verstärkte Eigenproduktion über Photovoltaik.</p>	<p>100 % Ökostrom</p> <p>ab 2025</p>	<p>59 %</p> <p>(inkl. EEG-Anteil)</p> 
	Abfallmanagement & Ressourcenschonung	<p>Wir übernehmen Verantwortung für den umweltverträglichen Umgang mit Ressourcen und wollen unser Abfallaufkommen durch Vermeidung, Verminderung, Wiederverwertung und Wiederverwendung verringern.</p>	<p>≥ 90 % Anteil Getrenntsammlungsquote</p> <p>jährlich</p>	<p>88 %</p> 

● Steht noch aus
● In Arbeit
● Auf Kurs
● Erreicht
€ Vergütungsrelevant

* Die Validierung des verschärften Klimaziels durch die Science Based Targets initiative (SBTi) steht zum Zeitpunkt der Veröffentlichung noch aus.

SDG-Bezug	Handlungsfeld	Zielsetzung	Zielhorizont	Status 2023
Arbeitssicherheit & Gesundheitsmanagement				
	Wir tragen Verantwortung für ein sicheres Arbeitsumfeld, im Fokus steht dabei die Vermeidung von Unfällen. Mit verschiedenen Präventionsmaßnahmen unterstützen wir unsere Mitarbeitenden außerdem dabei, ihre Gesundheit zu erhalten.	0 tödliche Unfälle	jährlich	0
		Bis 2024: ≤ 35 Unfallrate (1.000 Mann-Quote auf Gruppenebene) €	jährlich	41
		Ab 2025: Senkung der Unfallrate (LTIF) um jährlich 10 %	jährlich	-
Faire Arbeitsbedingungen & 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.	100 % der eigenen Mitarbeitenden und Arbeitnehmerüberlassungen sind tarifgebunden (oder mindestens mit vergleichbarem Lohnniveau)	jährlich	97,7 % (tarifgebunden)
Vielfalt & Chancengleichheit				
	Wir beschäftigen Menschen aus mehr als 60 Nationen und respektieren ihre Vielfalt. Ebenso gewähren wir unseren Mitarbeitenden gleichberechtigt Karrierechancen und fördern dafür besonders Frauen in Führung.	≥ 30 % Frauenanteil im Durchschnitt der Führungsebenen 0-3	bis 2025	26,3 %
Aus- & Weiterbildung				
	Unsere Ausbildungsprogramme berücksichtigen neben der Qualifikation auch individuelle Hintergründe und Lebenslagen. Chancen zur Weiterentwicklung bieten wir unseren Mitarbeitenden über ihre gesamte Laufbahn.	Ab 2025: ≥ 2,0 % Ausbildungsquote €	jährlich	1,9 %
		≥ 5,5 zentral erfasste Schulungsstunden pro Mitarbeitenden p.a.	bis 2025	4,8
Compliance				
	Wir führen unsere Geschäfte im Einklang mit Recht und Gesetz. Dabei binden wir die gesamte Organisation durch Information und Wissensvermittlung mit ein.	Ab 2024: 90 % der Führungskräfte (Führungsebenen 0-3) haben einen gültigen Compliance Schulungsnachweis	jährlich	90,8 % (innerhalb eines Dreijahreszyklus)

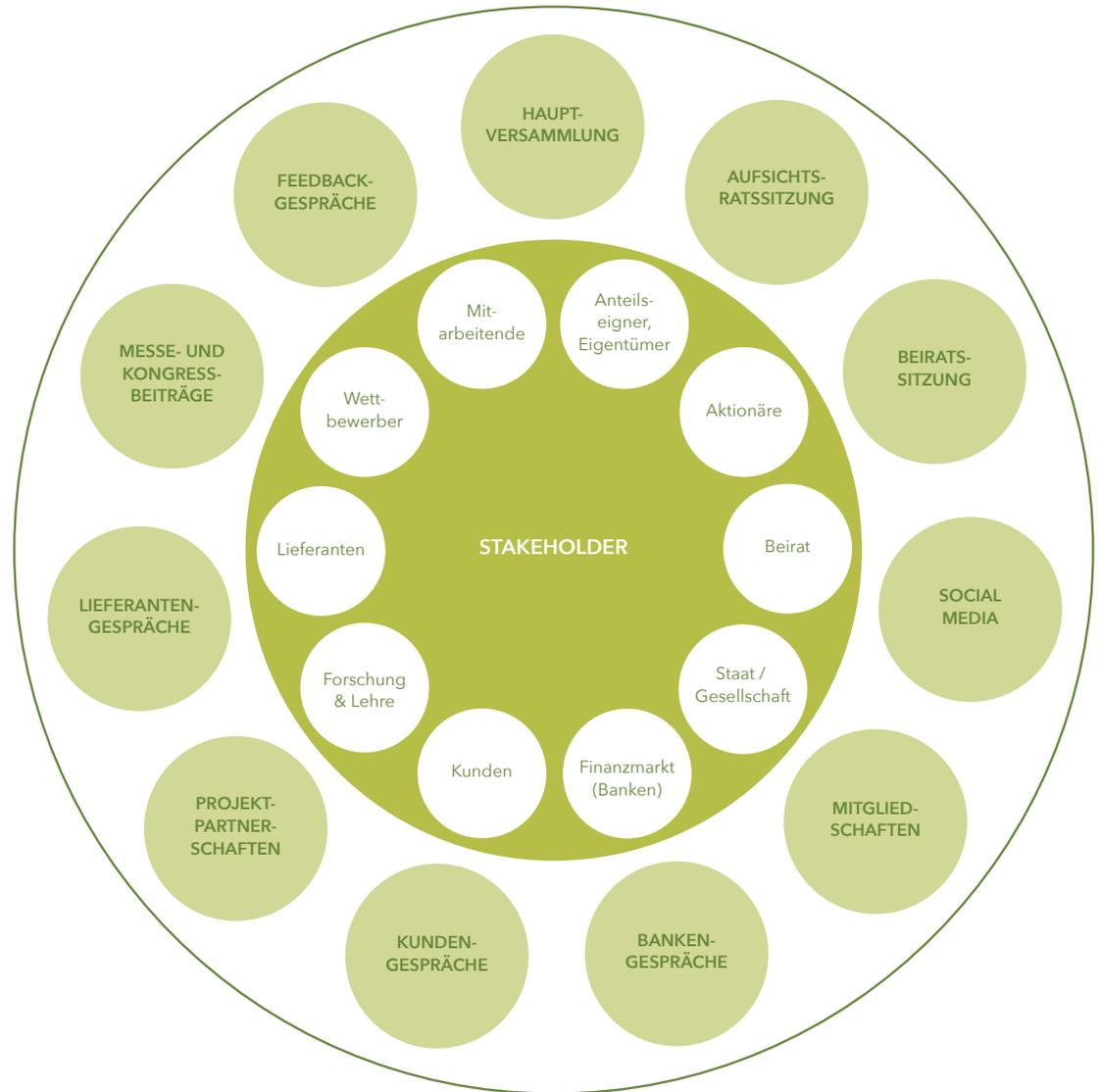
● Steht noch aus
● In Arbeit
● Auf Kurs
● Erreicht
€ Vergütungsrelevant

Dialog mit unseren Stakeholdern

Wir beziehen Perspektiven und Anliegen unserer Stakeholder in die Ausrichtung unseres Nachhaltigkeitsmanagements und unsere Zielsetzungen ein. Dabei berücksichtigen wir alle Personen oder Gruppen, die heute oder künftig durch unsere Geschäftstätigkeit betroffen sind - direkt oder indirekt. Mit vielen stehen wir regelmäßig im Dialog, die Belange unserer Kunden haben jedoch besondere Priorität. Mit ihnen kommunizieren wir eng und partnerschaftlich - umso mehr, wenn wir ihnen in unseren Niederlassungen direkt zuarbeiten oder auf ihrem Werksgelände tätig sind. Dieser Austausch intensiviert sich während der Entwicklung neuer Logistikstandorte oder gemeinsamer Großprojekte noch einmal und liefert sehr konzentriertes, wertvolles Feedback.

Auch die Erwartungen unserer Mitarbeitenden wollen wir in besonderem Maße in unsere Entscheidungen einfließen lassen. Dabei helfen uns unter anderem die oben beschriebenen Austauschformate, aber auch das persönliche Gespräch - sei es zwischen Kolleg:innen oder mit der Führungskraft. Dazu gehört ebenfalls, dass wir die Menschen bei BLG jährlich zur Mitarbeitendenmobilität befragen - die zugehörigen Emissionen zu reduzieren, ist Teil unserer Klimaschutzstrategie.

Ebenso im permanenten Austausch sind wir mit der Stadt Bremen, unserem größten Shareholder. Wir liefern Informationen zu, beteiligen uns an Austauschformaten und unterstützen nicht zuletzt die Bremer Klimaziele durch unser eigenes Engagement in Sachen Klimaschutz und unsere ambitionierte Klimazielsetzung.





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
- Association of European Vehicle Logistics (ECG)
- Charta der Vielfalt
- Trägergemeinschaft Bremer Diversity Preis
- berufundfamilie
- Lean & Green
- Partnerschaft Umwelt Unternehmen (PUU)
- Mobility2Grid
- United Nations Global Compact (UNGC)
- UN Global Compact Netzwerk Deutschland
- Taskforce „Nachhaltiger Schwerlastverkehr“ der Deutschen Energie-Agentur (dena)

Als Teilnehmer bringen wir uns außerdem beim von bremenports organisierten Runden Tisch Überseehafen unter der Schirmherrschaft der Senatorin für Wirtschaft, Häfen und Transformation ein. Als Mitglied der Lenkungsgruppe verfolgen wir das gemeinsame Ziel, in Kooperation mit den beteiligten Unternehmen eine dauerhaft resiliente Versorgung des Überseehafens Bremerhaven bei gleichzeitiger Realisierung eines CO₂-neutralen Hafenstandorts sicherzustellen. Weitere wichtige Gruppen erreichen wir über individuelle Formate – siehe Grafik ▶ Seite 19. Wir profitieren außerdem davon, dass im Aufsichtsrat mit Vertreter:innen von Wirtschaft, Banken, Belegschaft, Gewerkschaft und öffentlicher Hand nahezu alle wesentlichen Stakeholder einen Sitz haben. Unser

Beirat setzt sich aus Wissenschaftler:innen mit Schwerpunkt nachhaltige Logistik, Prozessinnovation in der Logistik und Nachwuchsbildung sowie Vertreter:innen von Wirtschaft, Fachverbänden und Medien zusammen.

Es ist eine Tatsache, dass die Transformation zu einer nachhaltigen Wirtschaft nur gemeinsam geschafft werden kann. Wir arbeiten deshalb in Verbänden und Fachkreisen zusammen mit Partnern, Institutionen, aber auch Wettbewerbern an den sich stellenden Herausforderungen. Unter anderem ist unser Vorstandsvorsitzender Frank Dreeke im Berichtsjahr Präsidiumsmitglied des Zentralverbandes der deutschen Seehafenbetriebe (ZDS), nachdem er zuvor lange den Vorsitz innehatte. Beim ZDS handelt es sich um

eine der wichtigsten Schnittstellen zwischen Hafenwirtschaft und Politik. Ebenfalls ist Frank Dreeke Mitglied des Präsidiums des Deutschen Verkehrsforums (DVF) und stellvertretender Vorsitzender der Bundesvereinigung Logistik (BVL). Wir sind darüber hinaus Teil des Sprecherteams des BVL-Themenkreises „Nachhaltig gestalten“ und sind Mitglied im Lenkungskreis der Taskforce „Nachhaltiger Schwerlastverkehr“ der Deutschen Energie-Agentur (dena). Die Plattform strebt Emissionsminderungen im Schwerlastverkehr und damit verbunden die Unterstützung politischer Energiewende-Ziele an – bei gleichzeitig langfristiger Planungs- und Investitionssicherheit für die Akteure. Im Berichtsjahr wurden dazu unter anderem Positionspapiere zu den Anforderungen an einen Ausbau der Tank- und Ladeinfrastruktur für klimafreundliche Nutzfahrzeuge sowie zur Einführung einer CO₂-basierten Lkw-Maut publiziert.

Bereits viele Jahre sind wir Mitglied in der Association of European Vehicle Logistics (ECG), die sich für die Interessen der Fertigfahrzeuglogistiker in Europa einsetzt. In einem Kooperationsprojekt mit dem Verband der Automobilindustrie (VDA), an dem sich auch Fahrzeughersteller und Logistikdienstleister – darunter wir – beteiligen, wurde 2023 ein Standard zur Berechnung und Berichterstattung von Emissionen in der Lieferkette der Automobilindustrie entwickelt und veröffentlicht. Auch darüber hinaus sind die ECG und insbesondere das von ihr organisierte Weiterbildungsprogramm ECG Academy für uns wichtig, wenn es um den Austausch innerhalb der Branche geht.



Wesentlichkeitsanalyse

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

Vor dem Hintergrund der künftig auch für uns bindenden EU Corporate Sustainability Reporting Directive haben wir erste Schritte zu einer Konzentration auf die dann voraussichtlich geltenden Anforderungen gemacht. Das äußert sich unter anderem in der Entscheidung darüber, welche unserer Handlungsfelder wir mit Zielsetzungen hinterlegen. Wie gewohnt verknüpft der CSR-Index auf ▶ Seite 78 die für die nichtfinanzielle Berichterstattung (NFB) relevanten Themen mit den jeweiligen Berichtskapiteln.

Gegenstand und Grenzen des Berichts

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

Dieser Bericht konzentriert sich dabei auf die inländischen BLG-Gesellschaften, die mit 91,7 Prozent der Mitarbeitenden und 95,7 Prozent Anteil am Erlös der vollkonsolidierten Standorte nach wie vor den wesentlichen Teil unserer Geschäftstätigkeit ausmachen. Im Sinne einer umfangreichen Darstellung unserer Nachhaltigkeitsleistung arbeiten wir laufend an der möglichst weitreichenden Datenerhebung und -verfügbarkeit auch für unsere ausländischen Gesellschaften. Seit einigen Jahren beziehen wir die Verbräuche der relevanten Auslandsstandorte in unsere Energie- und Treibhausgasbilanz ein. Mit dem letzten Bericht haben wir zudem begonnen, inhaltlich differenzierte Personalkennzahlen auf Länderebene auszuweisen.

Der dritte Geschäftsbereich CONTAINER wird durch die EUROGATE-Gruppe vertreten, an der BLG LOGISTICS eine 50-prozentige Beteiligung hält. Sie ist die führende reedereiunabhängige Containerterminal-Gruppe in Europa. EUROGATE managt die für die nichtfinanzielle Erklärung wesentlichen Bereiche - unter anderem Energie, Umwelt, Personal und Compliance - selbstständig, weshalb wir die für den Geschäftsbereich CONTAINER relevanten Themen des NFB ab ▶ Seite 72 gesondert darstellen.

Bestimmung und Auswahl der dargestellten Themen

Basis für die Bestimmung der in diesem Bericht behandelten Themen ist neben einem ausführlichen Prozess aus dem Jahr 2018 (vgl. damaliger Nachhaltigkeitsbericht), jährlichen Themenchecks und einer umfassenden internen Überprüfung der Wesentlichkeit 2021 eine erneute interne Validierung im Berichtsjahr. Dabei wurden die einzelnen Aspekte bezüglich ihrer Bedeutung für unseren Geschäftserfolg sowie mit Blick auf die Auswirkungen unserer Tätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft neu bewertet. So gewährleisten wir die fortlaufende Relevanz der Inhalte und die Berücksichtigung aktueller Entwicklungen sowie neuer Erkenntnisse. Unabhängig davon haben wir die bisher erhobenen Kennzahlen auch 2023 analog den Anforderungen der GRI fortgeführt.

Gewichtung der wesentlichen Aspekte

Wir haben unsere wesentlichen Themen den drei Säulen ÖKOLOGISCH, SOZIAL und ÖKONOMISCH zugeordnet und sie gemäß ihrer Relevanz für BLG LOGISTICS und ihren Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft in die untenstehende Wesentlichkeitsmatrix übertragen. Hier finden sich abgestuft die für uns wichtigen, sehr wichtigen und am höchsten priorisierten Aspekte, wobei wir nur letztere auch in unserem NFB abbilden. Darüber hinaus haben wir die Themen mit denjenigen SDGs verknüpft, zu deren Erreichen wir einen Beitrag leisten wollen.

Im Zuge der beschriebenen Überprüfung der Wesentlichkeit haben sich in der Matrix gegenüber dem Vorjahr zwei Änderungen ergeben. Mit Inkrafttreten des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG), in dessen Anwendungsbereich auch BLG LOGISTICS seit 2023 fällt, ist gesetzgeberisch noch einmal unterstrichen worden, dass für uns wesentliche Themen wie Arbeitsbedingungen, Arbeitssicherheit und Menschenrechte die gesamte Lieferkette betreffen. Wir haben daher entschieden, eine nachhaltige Lieferkette nicht mehr separat in der Matrix aufzuführen, sondern sie künftig als integrierten Aspekt zu behandeln, der zahlreiche Themen umfasst oder berührt. Über unsere Fortschritte bei der Umsetzung des LkSG und andere explizit lieferkettenbezogene Aspekte berichten wir weiterhin gesondert auf ▶ Seite 29. Darüber hinaus haben wir eine Zielsetzung für den Aspekt Ressourcenschonung und Abfallmanagement entwickelt (siehe Übersicht unserer ESG-Zielsetzungen auf ▶ Seite 17 und 18). In diesem Zuge war es konsequent, das Thema nun nicht mehr den wichtigen, sondern den sehr wichtigen Aspekten zuzuordnen. In Bezug auf alle übrigen Themen gab es keine Verschiebungen.

Wir beschreiben im Folgenden zu jedem wesentlichen Thema unseren Managementansatz und bilden ausgewählte Kennzahlen gemäß den GRI-Vorgaben ab. Zudem erläutern wir, wie wir die Aspekte des NFB behandeln - und stellen die zugehörigen Konzepte, Ergebnisse, Evaluierungsmethoden und weitere relevante Kennzahlen vor. Eine übergeordnete Risikobetrachtung findet sich ab ▶ Seite 25.



Ökologisch



Sozial



Ökonomisch



Wichtigste Themen aus Sicht unserer Mitarbeitenden

Wesentlichkeitsmatrix 2023





Governance

Führungsstruktur, Gremien und Auswahlprozesse

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

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

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

Der Aufsichtsrat bestellt und entlässt die Mitglieder des Vorstands, beschließt das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder und legt es der Hauptversammlung zur Billigung vor. Des Weiteren setzt er die jeweilige Gesamtvergütung für den Vorstand fest. 2021 ist in diesem Zusammenhang ein neues Vergütungsmodell eingeführt worden, das neben finanziellen auch nichtfinanzielle Zielkennzahlen beinhaltet: den CO₂-Ausstoß, die Auszubildendenquote sowie die auf Arbeitsunfälle bezogene 1.000-Mann-Quote. Während die bekannten vergütungsrelevanten Zielkennzahlen im Berichtsjahr noch Bestand hatten, wurden sie 2023 im Rahmen des allgemeinen Nachhaltigkeitszielprogramms mit Blick auf die kommenden Jahre überarbeitet. Unter anderem wurde beschlossen, das Klimaziel entsprechend dem 1,5°C-Ziel zu verschärfen und die 1.000-Mann-Quote künftig durch

die international etabliertere Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR) zu ersetzen.

Gemeinsam mit dem Vorstand ist der Aufsichtsrat zudem für die langfristige Nachfolgeplanung zur Vorstandsbesetzung verantwortlich, wobei wir anstreben, diese Positionen auch aus dem Unternehmen heraus zu besetzen. Aufgabe des Vorstands ist es, dem Aufsichtsrat eine ausreichende Anzahl geeigneter Kandidat:innen vorzuschlagen. Grundlage ist eine systematische Managemententwicklung, die ermöglicht, dass der Aufsichtsrat bei der Bestellung von Vorständen eine hinreichende Vielfalt in Bezug auf Berufsausbildung und -erfahrung, kulturelle Prägung, Internationalität, Geschlecht und Alter sicherstellen kann, die mit unserem Diversitätskonzept übereinstimmt. Der Vorstand erfüllt in seiner derzeitigen Zusammensetzung diese Anforderungen. Der Frauenanteil lag zum 31. Dezember 2023 erneut bei 40 Prozent, so dass die gesetzliche Quote erfüllt wurde.

Neben dem gesetzlich vorgeschriebenen Vermittlungsausschuss hat der Aufsichtsrat einen Prüfungs-, einen Personal- sowie einen Investitionsausschuss gebildet. Der Prüfungsausschuss verantwortet unter anderem die Prüfung des vom Vorstand aufgestellten Jahresabschlusses und Lageberichts der BLG AG sowie des Gruppenabschlusses und -lageberichts von BLG LOGISTICS. Er bereitet auch die Entscheidung des Aufsichtsrats über die Planung für das folgende Geschäftsjahr vor und befasst



sich mit Risikomanagement und Compliance. Der Ausschuss besteht aus je drei Vertreter:innen der Anteilseigner und Arbeitnehmenden, sein im Berichtsjahr amtierender Vorsitzender erfüllt die rechtlichen Anforderungen an Unabhängigkeit und Sachverstand auf den Gebieten Rechnungslegung und Abschlussprüfung. Der paritätisch besetzte Personalausschuss besteht aus dem ersten Vorsitz des Aufsichtsrats und der Stellvertretung sowie sechs weiteren Aufsichtsratsmitgliedern. Er schlägt unter anderem geeignete Kandidat:innen für die Wahl der Aufsichtsratsmitglieder vor, berät über die langfristige Nachfolgeplanung für den Vorstand und entscheidet über die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder. Dem Investitionsausschuss gehören sechs Mitglieder an – je drei Vertreter:innen der Aktionär:innen und Beschäftigten, den Vorsitz führt der Aufsichtsratsvorsitzende. Das Gremium ist für die vorbereitende Entscheidung und Beschlussfassung besonders definierter, eilbedürftiger Investitionsvorhaben zuständig.

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

Verankerung von Nachhaltigkeit in Unternehmen und Prozessen

Nachhaltiges Handeln ist fester Bestandteil unserer Unternehmensstrategie. Die Grundlage dafür legen wir mit unternehmensweit gültigen Politiken und Richtlinien zu Themen der ökologischen, sozialen und wirtschaftlichen

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

Seit Oktober 2022 verantwortet unsere Finanzvorständin Christine Hein Nachhaltigkeit auf Vorstandsebene. Gesamtvorstand und Aufsichtsrat sind in ihrer jeweiligen Funktion für die Überwachung der nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen unseres Geschäftes zuständig und verbunden damit auch für die letztliche Überprüfung der Wirksamkeit ergriffener (Gegen-)Maßnahmen. Einzelne Vorstandsmitglieder sind je nach Zuständigkeitsbereich eng in die Entwicklung nachhaltigkeitsbezogener Strategien, Politiken und Ziele involviert. Deren Freigabe erfolgt in jedem Fall durch den Gesamtvorstand. Im Rahmen der letzten Wesentlichkeitsanalyse war dieser ebenfalls in die Bestimmung und Auswahl der im Nachhaltigkeitsbericht abgebildeten Themen einbezogen und nimmt außerdem jedes Jahr den fertigen Bericht vor Veröffentlichung ab. Auf Einladung der Stadt Bremen – unserem größten Anteilseigner – nahm und nimmt der Vorstand regelmäßig an Informationsveranstaltungen und Workshops zu nachhaltigkeitsrelevanten Themen wie Diversity und Klimaschutz teil und bringt die gewonnenen Erkenntnisse auch in die Unternehmensführung ein. Strategisch-operativ werden alle zugehörigen Aktivitäten bei der Zentralbereichsabteilung Nachhaltigkeit mit direkter Berichtslinie zum Vorstand gebündelt. Im Berichtsjahr wurde mit der Rolle der Menschenrechts-

beauftragten zudem das Thema der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht verstärkt in der Abteilung verortet. Unterstützt wird Letztere wiederum durch das Sustainability Board, in dem alle relevanten Abteilungen vertreten sind. Wie genau die Zusammenarbeit aussieht, erläutern wir im Kapitel Nachhaltigkeitsmanagement ab ► Seite 14.

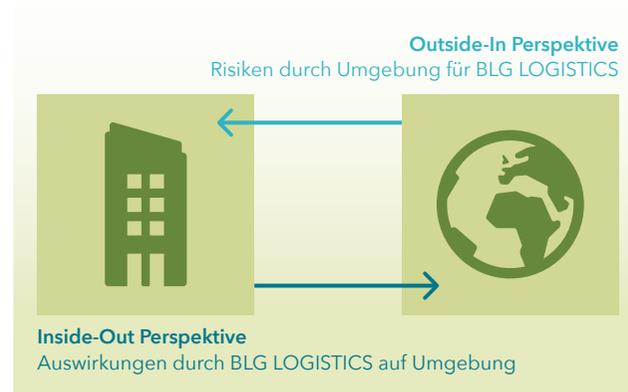
Um die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit und die Wirksamkeit der bereits implementierten Maßnahmen realistisch bewerten zu können, ist es wichtig, dass wir es den Menschen – ob intern oder extern – möglichst einfach machen, sich über die von uns gesetzten Standards zu informieren, Abweichungen zu melden oder Bedenken zu äußern. Zu diesem Zweck steht nicht nur unser Compliance-Team zur Verfügung, es existiert zusätzlich ein Meldeprozess über unsere extern bestellte Ombudsperson – mehr dazu im Kapitel Compliance ab ► Seite 63. Treten nachhaltigkeitsrelevante Ereignisse auf, werden diese über den einheitlichen Informationsweg zunächst an den oder die Vorgesetzte:n gemeldet, der bzw. die verpflichtet ist, bei schwerwiegenden Vorkommnissen den Compliance-Beauftragten hinzuzuziehen. Ergänzend werden je nach Art, Ort und Ausmaß weitere Ansprechpartner:innen etwa der thematisch zuständigen Fachabteilungen involviert, die bei der Bewertung, Behebung und Prävention unterstützen.

Risiko- management

Potenzielle Risiken und Chancen im Blick zu haben, sie verantwortungsvoll zu handhaben und in Entscheidungsprozessen zu berücksichtigen, ist unverzichtbare Grundlage einer soliden Unternehmensführung. Unsere Chancen- und Risikopolitik erfüllt genau dies. Sie versetzt uns in die Lage, BLG LOGISTICS strategisch weiterzuentwickeln und profitabel zu wachsen, ohne dabei überproportional ins Risiko zu gehen. In diesem Sinne entwickeln und integrieren wir Prozesse und Instrumente, um potenzielle Risiken rechtzeitig erkennen und gesicherte Entscheidungen zu ihrer Vermeidung oder Abmilderung treffen zu können.

Die Integration von Nachhaltigkeit in unser Risikomanagement ist ein fortlaufender Vorgang. Im Jahr 2023 haben wir unsere Risikoanalyse erweitert, um in der Lage zu sein, Umwelt- und Sozialrisiken besser zu identifizieren und zu bewerten. So wurden beispielsweise im Berichtsjahr vor dem Hintergrund des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) Risikoanalysen mit Fokus auf menschenrechts- und umweltschutzbezogene Risiken im eigenen Geschäftsbereich sowie in der Lieferkette durchgeführt. Zusätzlich zu unserer bereits etablierten Risikoanalyse mit Fokus auf die Risiken für BLG LOGISTICS (Outside-In Perspektive) bewerten wir mittels unserer LkSG-Risikoanalysen abstrakte und konkrete Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit einschließlich unserer Lieferkette auf Mensch und Umwelt (Inside-Out Perspektive).

Perspektiven des Risikomanagements



Grundlagen des Outside-In Risikomanagements

Gemäß unserer Risikostrategie werden die Grundelemente des Risikomanagementsystems zur Sicherstellung klarer Risikoverantwortung zentral „ausgerollt“ und sind in der Gruppenrichtlinie Risikomanagement beschrieben. Das ermöglicht eine systematische und vergleichbare Risikoidentifikation und -dokumentation, Risikoanalyse und -bewertung, Risikokontrolle und -überwachung sowie risikobezogene Kommunikation und Berichterstattung. Wir wollen ein gemeinsames Bewusstsein und ein positives Verständnis vom Umgang mit unternehmerischen Risiken schaffen – sowohl auf Managementebene als auch in der Gesamtheit der Mitarbeitenden.

Verantwortlichkeiten im Rahmen der Risikomanagementorganisation



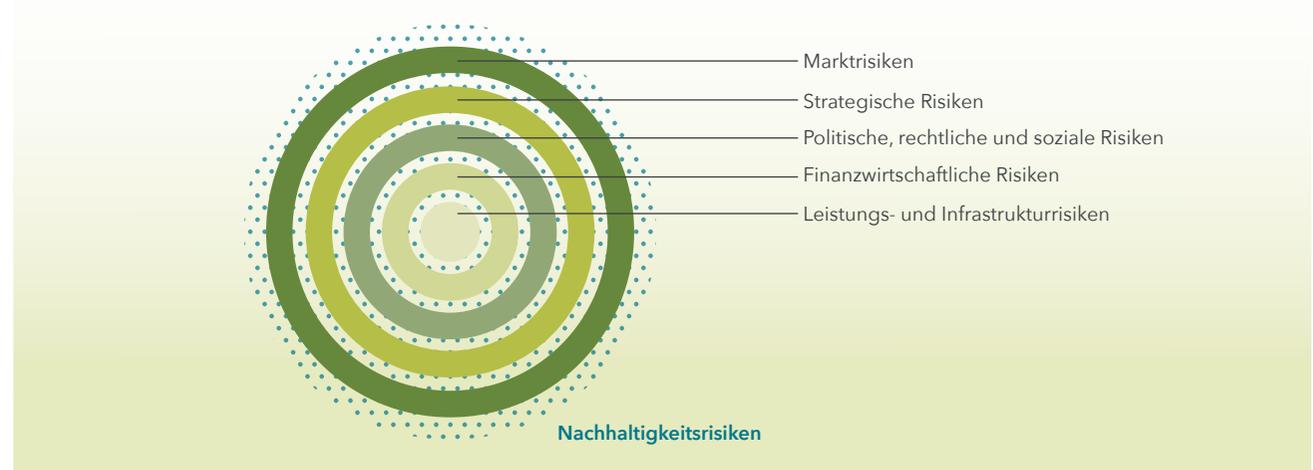
Ziele des Risikomanagements

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

Übergeordnetes Ziel ist es, die Risikotragfähigkeit des Unternehmens zu erhalten. Dabei geht es darum, Risiken zu erkennen und zu bewerten, sie durch angemessene und wirksame Maßnahmen effizient zu handhaben und zu überwachen sowie die laufende Risikoberichterstattung als Grundlage fundierter Entscheidungen zu gewährleisten. So soll das Risikomanagement die Unternehmensstrategie unterstützen und zum Erreichen unserer Unternehmensziele beitragen.

Identifizierte Risiken werden durch lokale und zentrale Maßnahmen behandelt und weiterverfolgt. Als integrierter Bestandteil der Unternehmensführung werden die Risiken sowie die entsprechenden Maßnahmen im Rahmen der Führungskreise regelmäßig vorgestellt und diskutiert. Der daraus resultierende Risikobericht wurde auch im Berichtsjahr quartalsweise an den Vorstand und zu jeder

Einfluss von ESG-Themen auf Konzernrisiken



Regelsitzung an den Aufsichtsrat übermittelt, um beide Gremien über das gesamte Risikoumfeld zu informieren.

Risikofelder und Risikoausblick für BLG LOGISTICS

Mit Blick auf potenzielle Outside-In Risiken liegt ein besonderer Fokus im Konzern-Risikomanagement auf solchen, die sich bei Eintritt spürbar auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage auswirken würden. Wir ordnen diese Risiken fünf definierten Kategorien zu (vgl. Grafik). Risiken aus den Bereichen Environment, Social und Governance (ESG, Outside-In Perspektive) wirken sich auf alle fünf Kategorien aus. Bei Betrachtung des breiten Feldes ESG sehen wir sowohl Risiken als auch Chancen – die hiermit verknüpften Themen können von der Finanzierung über die Personalpolitik bis zur Beschaffung die gesamte Risikolage beeinflussen.

Umweltrisiken

Als Seehafen- und Logistikdienstleister sind wir stark von Umwelt- und Klimarisiken betroffen. Entsprechend besteht für uns eine wesentliche Herausforderung darin, mit den Auswirkungen des Klimawandels auf den Betrieb umzugehen. Extremwetterereignisse wie Hitze, Überschwemmungen oder Stürme können zu Unterbrechungen in der Lieferkette führen, was zu Produktionsausfällen und finanziellen Verlusten führen kann. Insbesondere die zunehmende Häufung und Intensität dieser akuten Wetterereignisse verbunden mit den längerfristigen chronischen Änderungen von Mittelwerten und Schwankungsbreiten verschiedener Klimavariablen (z.B. Temperatur, Niederschlag, Meeresspiegel) stellen eine akute Gefahr für unsere Assets und Geschäftsprozesse dar. Um diese noch besser abschätzen zu können, wurden verschiedene Elementarschadenszenarien für unsere



Sachanlagen und damit einhergehende mögliche Betriebsunterbrechungen analysiert.

Einzelne, theoretische Gefahren wie zum Beispiel eine Sturmflut sind in der vollen Höhe aktuell jedoch nicht versicherbar. Derartige Risiken werden so gut wie möglich im Rahmen unseres Business Continuity Managements (BKM/BCM) betrachtet. Darüber hinaus gilt es, an potenziell betroffenen Standorten Klimaanpassungsstrategien zu entwickeln.

Um der künftigen Verschärfung von Klimarisiken entgegenzuwirken, betreibt BLG LOGISTICS aktiven Klimaschutz. Im Berichtsjahr wurden etwa diverse Projekte zur Steigerung der Energieeffizienz erfolgreich umgesetzt. Darüber hinaus trug die Optimierung der Routenplanung unserer Transporte dazu bei, die Auswirkungen des Unternehmens auf die Umwelt zu reduzieren und gleichzeitig Kosten zu senken. Eine detaillierte Darstellung der getroffenen Maßnahmen finden sich in den Kapiteln Klimaschutz und Energiemanagement ab ► Seite 32.

Unsere umfassenden Bemühungen dienen nicht nur dazu, Umwelt- und Klimarisiken zu mindern, sondern auch unsere langfristige Wettbewerbsfähigkeit zu stärken. Dass wir Umweltaspekte in das Risikomanagement integrieren und proaktiv auf diese Herausforderungen reagieren, macht uns auch unter diesem Aspekt zu einem zuverlässigen Partner für unsere Kunden.

Sozialrisiken

Unsere Mitarbeitenden sind der wesentliche Erfolgsfaktor für unser Unternehmen. Daher liegt unser Fokus auf ihrem Wohlbefinden und ihrer Weiterentwicklung. Die Arbeitsbedingungen sind entscheidend, wenn es darum geht, das Risiko einer Kultur mit niedriger Arbeitsmotivation und erhöhter Personalfluktuaton sowie sich daraus ergebender Reputationsschäden zu vermeiden. Des Weiteren besteht durch den demografischen Wandel und die zunehmende Automatisierung das Risiko eines Mangels an geeigneten Arbeitskräften in vielen Bereichen. Können Stellen nicht in der gewünschten Zeit oder Qualifikation nachbesetzt werden, führt dies zu nachlassender Produktivität. Gleichzeitig erhöht sich die Belastung für die Belegschaft, was sich durch Zunahme von Fehlzeiten und Unfällen sowie zusätzliche Fluktuation zeigen kann. Bereits jetzt spüren wir aufgrund diverser Großprojekte darüber hinaus eine zunehmende Überlastung der Organisation. In kritischen Funktionen sind häufig keine Redundanzen vorhanden. Es besteht das Risiko, dass Engpässe nicht durch externe Berater aufgefangen werden können und es damit zu Fehlern und einer Überbeanspruchung von Mitarbeitenden kommt.

Um diesen Risiken entgegenzuwirken, stärken wir unsere Arbeitgeberattraktivität. Das beinhaltet, dass wir Beschäftigte durch gezielte Mitarbeitendenentwicklung sowie marktgerechte Vergütung an uns binden und zugleich die Effektivität in der Personalbeschaffung steigern. Darüber hinaus werden weiterhin Stellen aufgebaut, um die Belastung einzelner Beschäftigter zu verringern. Weitere Informationen zur Personalstrategie von BLG LOGISTICS sind dem Sozialteil dieses Berichts ab ► Seite 46 zu entnehmen.

Mit vielfältigen Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, der Gewährleistung fairer Löhne und der Förderung der beruflichen Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden positionieren wir uns als beständiger und beliebter Arbeitgeber in der Region. Unsere Personalstrategie zahlt aktiv darauf ein, Talente an uns zu binden und den Wettbewerb um Nachwuchskräfte für uns zu entscheiden.

Governance-Risiken

Ein wesentliches ökonomisches Risiko stellen insbesondere mögliche Zinsänderungen dar. Durch die Leitzinserhöhungen der Europäischen Zentralbank zur Inflationsbekämpfung steigen auch die Refinanzierungskosten der Banken, die dies an ihre Kunden weitergeben. Hinzu kommen unter anderem durch den Europäischen Green Deal gestiegene Anforderungen der Banken an Bonität und Nachhaltigkeit, was den Druck auf die Zinsmarge erneut verstärken könnte. Wir berücksichtigen Anforderungen von Banken oder Versicherungsinstituten aktiv in der Ausgestaltung unserer Nachhaltigkeitsstrategie. So wurden im Berichtsjahr beispielsweise quantitative Nachhaltigkeitsziele in allen wesentlichen Handlungsfeldern kommuniziert.

Informationssicherheit bleibt angesichts von Datenschutzverletzungen und Systemschwachstellen ein zentrales Risiko mit ESG-Bezug. Der Schutz von Personen- und Unternehmensdaten ist von entscheidender Bedeutung, um Auswirkungen unter anderem auf Lebensunterhalt, psychische Gesundheit und Sicherheit zu minimieren. Maßnahmen zur Informationssicherheit, Schadensbegrenzung, Cyberversicherung und kontinuierlichen Anpassung an neue Bedrohungen sind unerlässlich.

**Weiterentwicklung:****Unser Inside-Out Risikomanagement**

Wir sind uns bewusst, dass unser Nachhaltigkeitsengagement ein Prozess ist, der kontinuierliche Anstrengung erfordert. Durch interdisziplinäre Zusammenarbeit, Innovation und gemeinsamen Einsatz werden wir Veränderungen auch im Risikomanagement vorantreiben und damit Transparenz und einen nachhaltigen Mehrwert für alle Stakeholder schaffen. Damit kommen wir zugleich den Offenlegungspflichten aus dem Lieferketten-sorgfaltspflichtengesetz nach.

Entsprechend den dort verankerten Sorgfaltspflichten wurde auch das Risikomanagement weiterentwickelt. Dazu haben wir unter anderem Risikoanalysen durchgeführt, um die menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken im eigenen Tätigkeitsbereich als auch bei unseren unmittelbaren Zulieferern zu ermitteln. Die Analysen berücksichtigten neben internen Auswertungen und operativen Erfahrungen unterschiedliche Indizes zu Branchen- und Länderrisiken und externe Expertenmeinungen. Eine umfassende Beschreibung des zugrundeliegenden Prozesses, der festgeschriebenen Rollen und Verantwortlichkeiten sowie der Ergebnisse der menschenrechtsbezogenen Risikoanalysen sind in unserem nach LkSG verpflichtendem Bericht für den Zeitraum 2023 zu finden.

Basierend auf den im Berichtsjahr gesammelten Erfahrungen werden wir unser Inside-Out Risikomanagement 2024 weiterentwickeln. Weitere Informationen zum Lieferkettenmanagement beschreibt das Kapitel Nachhaltige Lieferkette ab ► Seite 29.



Nachhaltige Lieferkette

Für unsere Kunden erbringen wir komplexe und individualisierte Logistikleistungen entlang globaler Lieferketten – wie genau und in welchem Umfang, ist im Unternehmensprofil detailliert erläutert. Zusätzlich koordinieren wir die komplette Supply Chain und setzen integrierte Logistikketten auf, die wir über den gesamten Wertschöpfungsprozess hinweg steuern – vor allem in den Bereichen Projekt- und Prozessmanagement, Technik, IT und Qualität. Dabei arbeiten wir vorwiegend mit Produkten und Komponenten, die von unseren Kunden gestellt werden. Wir wollen unserer Verantwortung gerecht werden und sind bestrebt, die Einhaltung von menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten bei unseren direkten Lieferanten sicherzustellen. Unser eigener diesbezüglicher Anspruch wurde durch Inkrafttreten des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) im Jahr 2023 unterstrichen.

Die zentral gesteuerten Einkaufsprozesse bei der BLG umfassen mehr als 100 Warengruppen – verantwortlich ist hier der Zentralbereich Einkauf. Unsere Hauptbeschaffungsmärkte liegen in Deutschland sowie im angrenzenden EU-Ausland, womit verbindliche Nachhaltigkeitsstandards einhergehen.

Klare Standards, klar kommuniziert

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

und deren Einhaltung zu gewährleisten.

➔ www.blg-logistics.com/agbo

Die Einhaltung lieferkettenbezogener Sorgfaltspflichten gewährleisten wir in erster Linie über das eng abgestimmte Zusammenspiel der Bereiche Einkauf, Legal, Insurance & GRC, Nachhaltigkeit, Integrated Management Systems und Personal. Die übergeordnete Koordination und Überwachung verantwortet dabei die im Berichtsjahr ernannte Menschenrechtsbeauftragte, die zugleich Leiterin der Zentralbereichsabteilung Nachhaltigkeit ist. Wir sind aktuell dabei, die 2023 etablierten organisatorischen Prozesse in den unterschiedlichen Gesellschaften weiter zu verankern. Einen Überblick über die zugehörigen Rollen und Vorgehensweisen zur Einhaltung der menschen- und umweltrechtlichen Sorgfaltspflichten halten wir in unserem LkSG-Handbuch fest.

Sauber gesteuert:

Risikoanalyse und Lieferantenbewertung

Eventuelle menschenrechtliche oder ökologische Risiken entlang unserer Liefer- und Beauftragungsketten ermitteln wir über systematische Risikoanalysen, welche die Grundlage zur Definition und Priorisierung von Präventions- und Abhilfemaßnahmen bilden. Für die Durchführung der Risikoanalyse bei den unmittelbaren Zulieferern ist der Einkauf zuständig.



Die Risikoeinstufung ist ein zweistufiger Prozess, bestehend aus einer abstrakten und einer konkreten Lieferantenbewertung. Erstere – die abstrakte Risikoanalyse – beinhaltet insbesondere die Einschätzung von branchen- und länderspezifischen Risiken auf Grundlage von Basisdaten der Zulieferer. Sie dient der Identifizierung von Risiko-Lieferanten. Diese werden in der darauf folgenden konkreten Risikoanalyse priorisiert und detaillierter geprüft, beispielsweise durch das Sichten externer Zertifizierungen, die Aufforderung zur Beantwortung einer Selbstauskunft oder die Durchführung von Audits. Weitere Informationen zur Risikoanalyse bei BLG LOGISTICS finden sich im Kapitel Risikomanagement ab ► Seite 25.

2023 wurde die Risikoanalyse in beschriebener Form für alle zentral gesteuerten Lieferanten initial durchgeführt. Ergebnis der abstrakten Risikoanalyse war, dass weniger als ein Prozent unserer Lieferanten ein mittleres Risiko aufweisen. Ein hohes Risiko wurde in keinem Fall festgestellt. Die Zulieferer mit mittlerem Risiko wurden genauer betrachtet und die ermittelten Risiken konnten durch vorhandene Zertifizierungen oder Art und Umfang der Geschäftstätigkeit weiter depriorisiert werden. 2024 wollen wir die Risikoanalyse für unmittelbare Lieferanten weiterentwickeln. Dazu wurde im Berichtsjahr ein softwaregestütztes Risikotool ausgeschrieben, das sukzessive konzernweit ausgerollt werden soll.

Detaillierte Angaben zu unserem Lieferkettenmanagement im Allgemeinen sowie der Risikoanalyse im Speziellen finden sich in unserer Berichterstattung zum LkSG.

Unabhängig von den oben beschriebenen Prozessen bewerten wir Lieferanten und Dienstleister seit 2016 unter Beteiligung der zuständigen Standorte nach einem definierten Schema. Mittels eines umfassenden Fragenkatalogs beurteilen wir neben klassischen Einkaufskriterien wie Qualität, Preis und Lieferzeit beispielsweise auch Umweltschutz. Im Fokus der Auswahlkriterien steht verstärkt auch die Energieeffizienz, die beispielsweise bei der Beschaffung von Beleuchtung oder Staplern ein zentraler Aspekt ist. Zudem sind persönliche Gespräche und Vor-Ort-Besuche fester Teil unseres Austauschs mit Haupt- sowie neuen Lieferanten.

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



Ökologisch

- 32 Klimaschutz
- 38 Energiemanagement
- 43 Abfallmanagement
und Ressourcenschonung

Klima- schutz

Bis 2030 senken wir nicht nur unsere eigenen CO₂e-Emissionen, sondern ebenso die außerhalb des Unternehmens. Im Sinne des 1,5-Grad-Ziels des Pariser Klimaabkommens verschärfen wir unsere Reduktionsziele nun noch einmal.

Die Notwendigkeit für konsequenten Klimaschutz war auch 2023 überdeutlich, ob durch zunehmende Sichtbarkeit negativer Auswirkungen des Klimawandels auf Mensch und Umwelt oder verschärfte politische und wirtschaftliche Anforderungen. Als Logistikdienstleister ist es auch an uns, einen Beitrag zur Dekarbonisierung der Branche, der Lieferketten und der gesamten Wirtschaft zu leisten. Daher wollen wir unsere Ambitionen weiter steigern. Immer im Blick: Unsere Kunden, auf deren Klimabilanz sich unsere Erfolge ebenfalls positiv auswirken.

Mit diesem Bericht dokumentieren wir das vierte Jahr in Folge den Fortschritt bei der Erreichung unserer 2020 gesetzten Emissionsreduktionsziele: Bis 2030 werden wir zum Basisjahr 2018 die absoluten Scope 1- und Scope 2-Emissionen um mindestens 30 Prozent sowie die Scope 3-Emissionen um mindestens 15 Prozent reduzieren. Dieses Ziel ist von der unabhängigen Science Based Targets initiative (SBTi) validiert. Das bestätigt, dass wir im Einklang mit den Zielsetzungen des Pariser Klimaabkommens im Sinne einer Begrenzung der globalen Erwärmung auf einen Wert deutlich unter 2 Grad agieren. Unser Reduktionsziel ist absolut, also unabhängig vom Unternehmenswachstum. Für

verbleibende Emissionen der Scopes 1 und 2, die wir trotz aller Maßnahmen nicht vermeiden können, fördern wir Klimaschutzmaßnahmen, die an anderer Stelle zu einer Verringerung von Treibhausgasemissionen in entsprechender Höhe führen. Also werden wir bis 2030 bilanziell zum CO₂-neutralen Unternehmen. Die Gesamtheit dieser Zielsetzungen und Vorhaben ist unsere „Mission Klima“. In diesem Zusammenhang möchten wir näher auf den Begriff „Klimaneutralität“ eingehen und im Sinne der Transparenz betonen, dass wir den Status des CO₂-neutralen Unternehmens nur durch die finanzielle Unterstützung zertifizierter Klimaschutzprojekte erreichen werden. Stand jetzt und besonders mit Blick auf das nicht mehr weite Zieljahr 2030 ist Emissionsfreiheit nicht realistisch – zu diesem Schluss kommen wir vor allem in Anbetracht der im Transportbereich noch immer extrem hohen Kosten für den Einsatz alternativer Antriebe, verbunden mit mangelnder Ladeinfrastruktur und der weitgehend fehlenden Förderlandschaft. Die unterstützten Projekte sollen deshalb dazu beitragen, die Treibhausgasemissionen global betrachtet zu reduzieren, die wir bis 2030 nicht gänzlich vermeiden können. Zugleich sind wir uns der Schwierigkeit des Begriffs „Klimaneutralität“ bewusst. Es liegt uns fern, die Herausforde-

rungen zu bagatellisieren, die der erforderliche Wandel hin zu einer emissionsärmeren Wirtschaft mit sich bringt. Deshalb prüfen wir aktuell im Zuge einer Verschärfung unseres absoluten Klimaziels den Umgang mit dieser und ähnlichen Begrifflichkeiten.



13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ



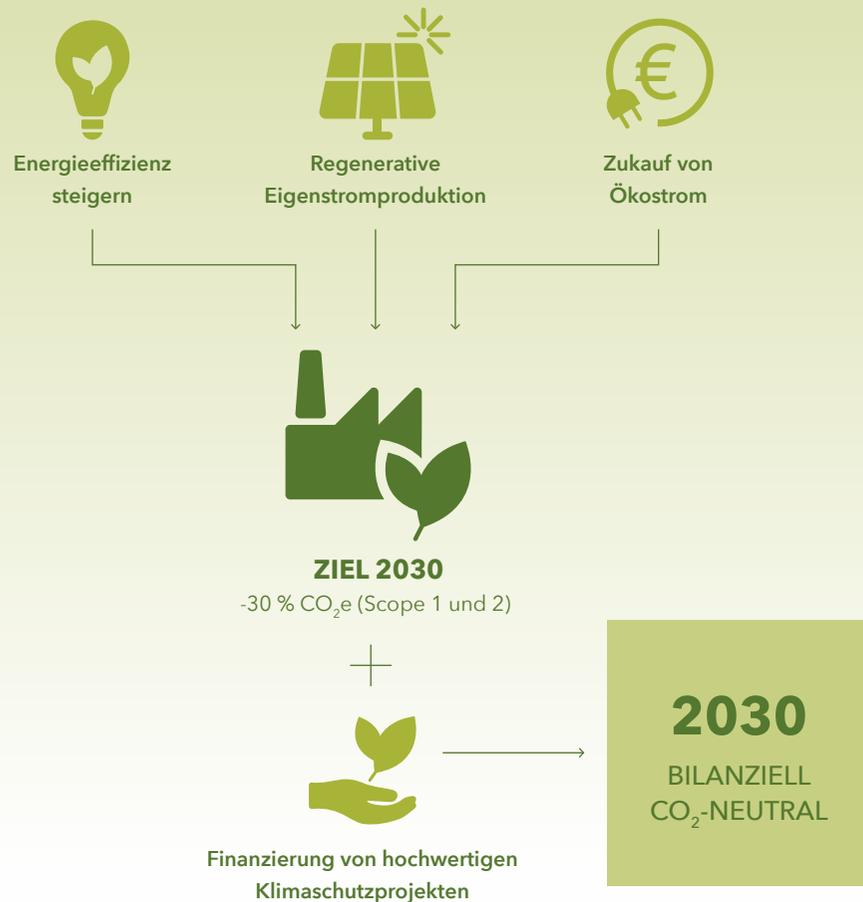

1,5°C

Verschärfung der absoluten CO₂-Reduktion bis 2030

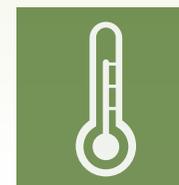
reporting.blg-logistics.com/nachhaltigkeitsziele

DAS KLIMAZIEL AUF EINEN BLICK

Das Klimaziel innerhalb des Unternehmens



Absolute CO₂-Reduktion in der Lieferkette



Ab 2025 verschärft BLG die Zielsetzungen im Bereich Klimaschutz, um sie in Einklang mit dem 1,5°C-Ziel des Pariser Klimaschutzabkommens zu bringen.



Drei Hebel für den Klimaschutz

Wir setzen vor allem drei Hebel an, um die geplanten Emissionsreduktionen zu realisieren: die kontinuierliche Steigerung unserer Energieeffizienz, regenerative Eigenstromproduktion und den Zukauf von Ökostrom. Dabei folgen wir dem Grundsatz Vermeiden vor Reduzieren vor Kompensieren. Deshalb legen wir einen besonderen Fokus auf die Effizienzsteigerung – mit dem Ziel, Energie so zu nutzen, dass bei selbem Einsatz mehr Leistung erreicht wird. Mehr dazu, wie wir das tun, im Kapitel Energiemanagement ab ▶ Seite 38.

Mit Blick auf den zweiten Hebel ging im Berichtsjahr die nunmehr vierte und mit etwa 9 MW_p bislang größte und stärkste Photovoltaikanlage (PV-Anlage) an unseren Standorten ans Netz: auf dem Dach des neu errichteten Logistikzentrums C3 Bremen erzeugt sie seit Oktober 2023 grüne Energie unter anderem für unseren dortigen Standort. Obwohl das vierte Quartal sich ungewöhnlich sonnenarm zeigte, lieferte die Anlage in diesem Zeitraum knapp eine halbe Million kWh Elektrizität – 100.000 kWh haben wir davon am Standort genutzt. Zusammen mit den drei weiteren sich bereits im Betrieb befindlichen Anlagen in Kelheim und Waiblingen wurden in Summe rund 450 MWh unseres Strombedarfs direkt an den Standorten erzeugt. Das entspricht einer CO₂e-Ersparnis im Berichtsjahr von 147 t. Wir werden die Nutzung von Solarstrom von unseren Dächern konsequent weiterverfolgen.

Unabhängig davon ist eine vollständige Abdeckung des Strombedarfs an unseren Standorten über lokale PV-Anlagen aber auch in Zukunft nicht realistisch. Um dennoch eine komplette Versorgung mit Ökostrom zu gewährleisten, haben wir uns ein klares Ziel gesetzt:

Ab 2025 werden wir unsere Drittstrommengen zu 100 Prozent aus erneuerbaren Quellen beziehen (siehe auch die Übersicht unserer ESG-Zielsetzungen ab ▶ Seite 17).

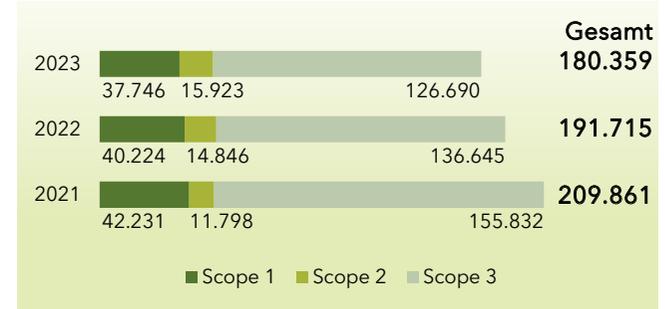
Wenn wir unsere Emissionen absolut reduzieren, beeinflusst das zugleich die Klimabilanz unserer Kunden positiv, denn unsere Emissionen werden bei ihnen als Scope 3-Emissionen verbucht. Zusätzlich können sie sich in der Zusammenarbeit mit uns für bilanziell CO₂-neutrale Dienstleistungen entscheiden. Auf Wunsch weisen wir die für den jeweiligen Kunden anfallenden Emissionen aus und fördern in entsprechender Höhe ein Klimaschutzprojekt mit Gold Standard.

Dokumentation unserer Treibhausgasemissionen

Wenn wir unsere CO₂-Emissionen gezielt senken wollen, müssen wir wissen, an welchen Stellen wieviel Energie verbraucht wird und entsprechend Treibhausgase anfallen. Die Verbrauchsdaten erfassen wir dezentral an den Standorten, wo sie auch validiert und ausgewertet werden. Die Zentralbereichsabteilung Nachhaltigkeit berechnet daraus die verursachten Emissionen. Wir berücksichtigen aktuell die Verbräuche der deutschen Standorte unserer vollkonsolidierten Gesellschaften sowie rund 95 Prozent des Energieverbrauchs der zugehörigen Standorte im Ausland. In den Geschäftsbereichen AUTOMOBILE und CONTRACT setzen wir eigene Diesel-Lkw ein, deren Verbrauch in unserer Energie- und Treibhausgasbilanz enthalten ist. Besonders in den Geschäftsfeldern Spedition und Autotransport erbringen außerdem Subunternehmen Leistungen in unserem Auftrag, die wir in unserer erweiterten Berichterstattung (Scope 3) ausweisen.

Für unsere Treibhausgasbilanz richten wir uns nach 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). Bereits seit 2011 berechnen wir die CO₂-Äquivalente (CO₂e), die neben Kohlenstoffdioxid auch andere Gase mit hohem Treibhausgaspotenzial berücksichtigen (Details im Glossar).

Absolute Treibhausgasemissionen (in tCO₂e)
aufgeschlüsselt in direkte und indirekte Emissionen



Für die CO₂e-Berechnung der Benzin- und Dieselfahrzeuge nutzen wir Well-to-Wheel-Emissionsfaktoren (WTW) aus dem „Global Logistics Emissions Council“ (GLEC), die alle entstehenden CO₂e-Emissionen von der Bereitstellung der genutzten Energieträger bis zur Betriebsphase beinhalten und jeweils den Anteil an Biodiesel beziehungsweise Ethanol berücksichtigen. Um die weiteren Emissionen der Primärenergieträger inklusive Vorkette zu berechnen, nutzen wir die CO₂e-Emissionsfaktoren aus

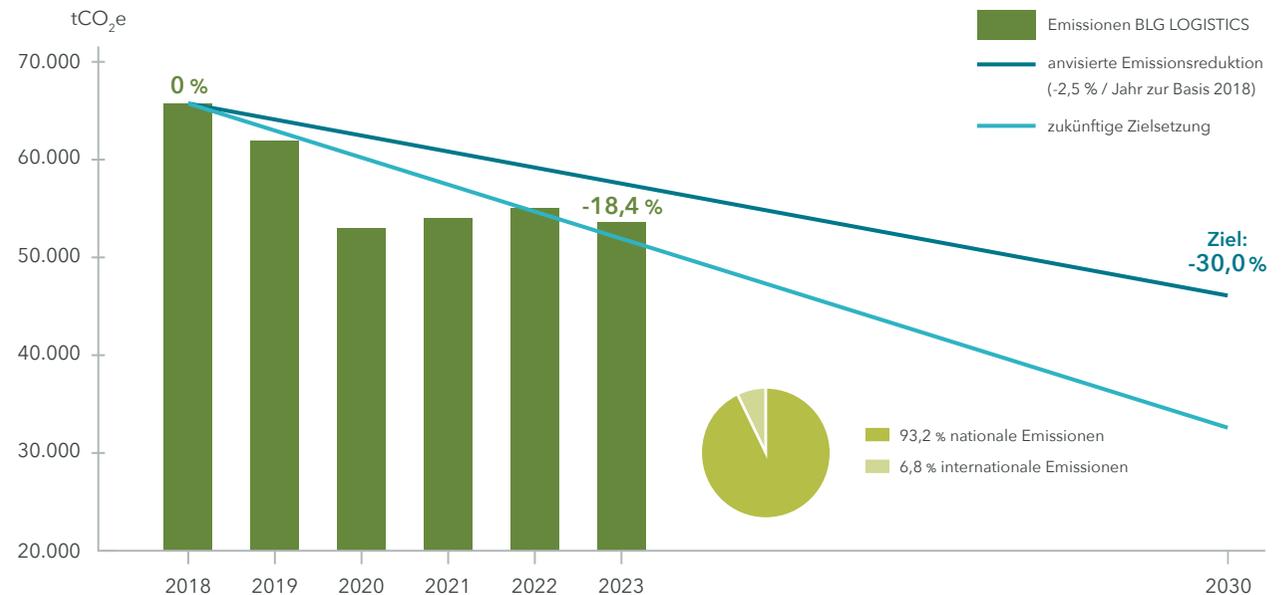
dem „Globalen Emissions-Modell integrierter Systeme“ (GEMIS) des Internationalen Instituts für Nachhaltigkeitsanalysen und -strategien (IINAS). Eine Anpassung der Faktoren nehmen wir analog zu den Anpassungen in der jeweiligen Quelle regelmäßig auch rückwirkend vor. Die verwendeten Emissionsfaktoren für Strom gelten standortbezogen in Abhängigkeit vom Energieversorgungsunternehmen. Die entsprechenden Stromfaktoren für unsere ausländischen Standorte basieren auf dem jeweiligen Ländermix aus dem GEMIS.

Im Berichtsjahr haben wir zwei größere Anpassungen an unserer Treibhausgasbilanz vorgenommen. Um eine präzisere und umfassendere Nachhaltigkeitsbewertung entlang der gesamten Wertschöpfungskette sicherzustellen, haben wir die Berechnung unserer Scope 3-Emissionen vollständig und auch rückwirkend auf WTW-Emissionen umgestellt. Aufgrund der Entkonsolidierung der Gesellschaft BLG Logistics Automobile SPb wurden zudem unsere Geschäftstätigkeiten in Russland samt den hier angefallenen Emissionen – auch rückwirkend – nach den Vorgaben des GHG-Protocol aus der Bilanz entfernt.

Eigene Emissionen: Wir reduzieren weiter

Um unser Klimaziel zu erreichen, müssen wir unseren CO₂-Ausstoß gegenüber 2018 jährlich um 2,5 Prozent reduzieren. Mit Blick auf das Basisjahr ist bereits ein deutlicher Rückgang sichtbar. Insgesamt konnten wir unseren Treibhausgasausstoß 2023 gegenüber 2018 um 18,4 Prozent reduzieren. Damit konnten wir unsere Zielmarke von minus 12,5 Prozent für das Berichtsjahr klar übertreffen und sind auf unserer „Mission Klima“ weiterhin gut unterwegs.

Absolute Treibhausgasemissionen (Scope 1 + 2)
Von 2018 bis 2023 und Zielsetzung bis 2030 (tCO₂e)



Unsere deutschen Standorte waren mit gut 93 Prozent für den Großteil unserer weltweiten Emissionen verantwortlich, während rund sieben Prozent durch unsere ausländischen Standorte verursacht wurden.

Emissionen in der Lieferkette: Fortschritt in vielen Bereichen

Bei der Definition unserer Klimaziele haben wir bezogen auf den Scope 3 gemäß den Anforderungen der SBTi aus allen 15 zugehörigen Kategorien des GHG-Protocol diejenigen identifiziert, die zusammengenommen mehr als zwei Drittel unserer Emissionen ausmachen. Für sie haben

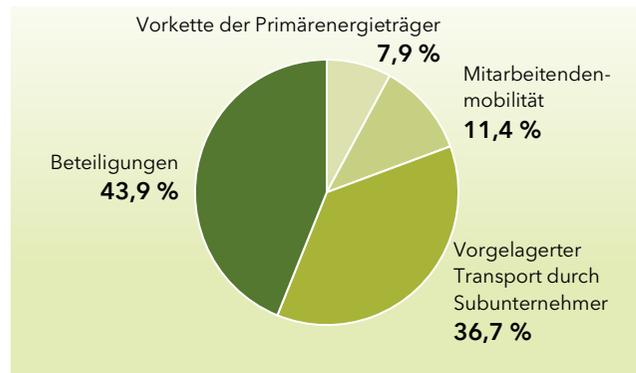
wir ein eigenes Teilziel festgelegt: die Reduktion um 15 Prozent bis 2030 gegenüber dem Basisjahr. Wir betrachten dabei die vorgelagerten Transporte durch unsere Subunternehmer, unsere Beteiligungen, die Mitarbeitenden-Mobilität sowie die Vorketten der Primärenergieträger.

Innerhalb des Scope 3 machen unsere Beteiligungen den größten Anteil an den Emissionen aus, gefolgt von den vorgelagerten Transporten. Zusammen sind beide für mehr als 80 Prozent der in dieser Kategorie anfallenden Emissionen verantwortlich. Bei den vorgelagerten Transporten erfassen wir die Emissionen, die durch

Transportdienstleistungen Dritter per Lkw und Bahn entstehen. Um die Emissionen durch den Lkw-Transport zu berechnen, nutzen wir teilweise bereits eine nach internationalen Standards zur Treibhausgasbilanzierung akkreditierte Software. Sie setzt – wo immer möglich – Transportauftragsdaten mit Telematikdaten unserer eigenen Lkw beziehungsweise der unserer Subdienstleister in Verbindung, so dass die Berechnung der Emissionen möglichst auf Primärdaten basiert. Im Berichtsjahr konnten wir den Einsatzbereich der Software deutlich erweitern und prüfen aktuell Möglichkeiten, sie künftig in noch größerer Breite zu nutzen. Seit 2023 schicken wir im Bereich Landverkehre verlängerte Sattelaufleger auf die Straße, die im Vergleich zu konventionellen Aufliegern bis zu zehn Prozent mehr Ware transportieren können. Damit lässt sich die Anzahl der Touren verringern, was wiederum Emissionen einspart. Derzeit haben wir 38 Lang-Lkw im Einsatz – sofern die technischen Voraussetzungen es ermöglichen, werden wir den Anteil weiter ausbauen.

Prozentualer Anteil der Scope 3-Emissionen 2023

Aufgeschlüsselt nach betrachteten Kategorien



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

Mit Blick auf die Mitarbeitendenmobilität erfassen wir die Emissionen aus dem täglichen Pendelverkehr unserer Beschäftigten, aus Dienstfahrten mit dem Privat-Pkw sowie die unserer Dienst- und Mietwagen und aus Flugreisen. Um erstere möglichst genau zu bestimmen, haben wir erneut unsere jährliche Umfrage durchgeführt. In diesem Zuge können unsere Mitarbeitenden uns auch themenbezogene Anliegen mitteilen, von denen wir viele weiterverfolgen konnten: Die im vergangenen Berichtsjahr durchgeführte Prüfung der Standorte auf Möglichkeiten zur Errichtung von Ladeinfrastruktur für Mitarbeitende hat bereits zu Entscheidungen geführt – eine Installation der entsprechenden Ladepunkte ist für das erste Halbjahr 2024 geplant. Das System zur Nutzung der Ladepunkte durch die Mitarbeitenden wurde am C3 in Bremen bereits über ein halbes Jahr erfolgreich erprobt und soll in identischer Form an den anderen Standorten ausgerollt werden.

Zusätzlich befassen wir uns aktuell damit, unseren Mitarbeitenden innerhalb der BLG-App eine Mitfahrzentrale anzubieten, die im Laufe des Jahres 2024 live gehen wird. So wollen wir ihnen deutschlandweit die Bildung von Fahrgemeinschaften erleichtern. Ein wesentlicher Hebel zur Reduktion der Emissionen unserer Dienstwagen ist die Elektromobilität. Wir investieren auch hier und haben den Anteil an reinen Elektrofahrzeugen bei unseren Dienst-

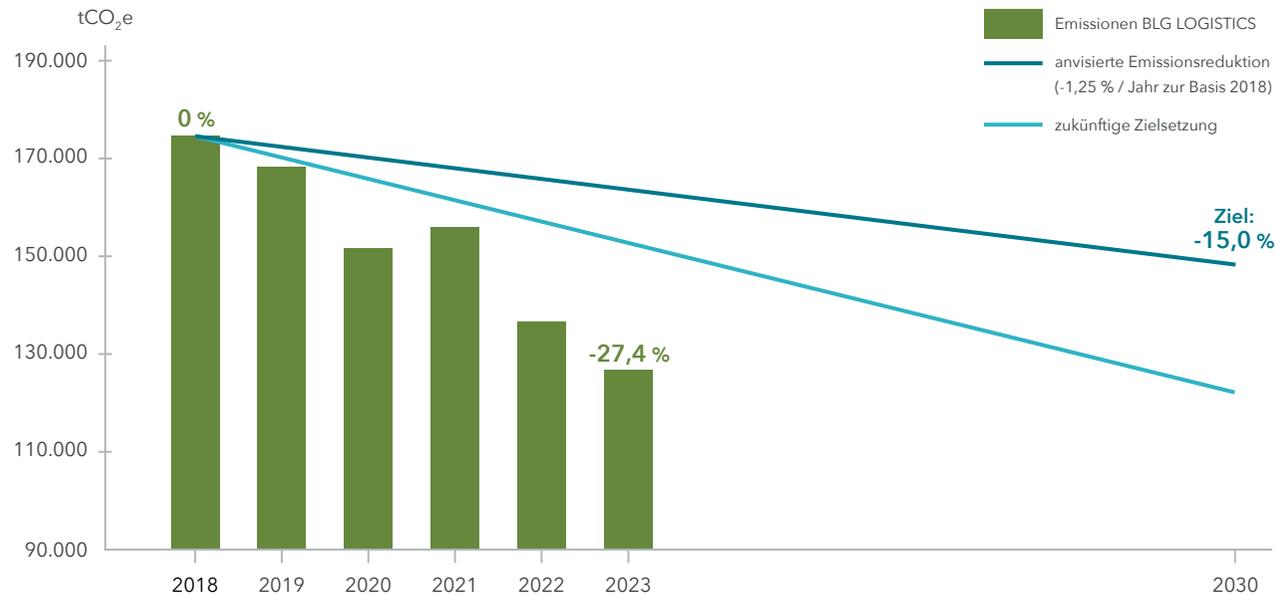
wagen und zentral gemanagten Poolfahrzeugen im Vergleich zum Vorjahr um 63 Prozent gesteigert. Wir haben außerdem die Rahmenbedingungen zur Einführung eines Mobilitätsbudgets geprüft, das eine flexible Nutzung unter anderem von Sharing-Angeboten, ÖPNV und Fernverkehr als Alternative zum Dienstwagen ermöglicht. Im nächsten Schritt ist zu bewerten, wie die Integration eines solchen Modells in bestehende Prozesse aussehen kann.

Im Vergleich zum Vorjahr stellen wir erneut eine deutliche Reduktion der Scope 3-Emissionen fest. Für 2023 lag sie gegenüber dem Basisjahr bei 27,4 Prozent, was im Ergebnis eine ebenfalls deutliche und wiederholte Unterschreitung der Zielsetzung 2030 bedeutet. Besonders hervorzuheben sind hierbei Emissionsminderungen unserer Tochter EUROGATE, die sich insbesondere in einem starken Rückgang der Diesel- und Stromverbräuche begründen. Nähere Informationen in der gesonderten nichtfinanziellen Erklärung von EUROGATE ab ▶ Seite 72.

Über alle drei Scopes hinweg haben wir 2023 180.359 t CO₂e verursacht und verzeichnen damit in Summe einen Rückgang gegenüber dem Vorjahr um 5,9 Prozent. Sowohl bei unseren Scope 1- und 2-Emissionen als auch bei denjenigen innerhalb des Scope 3 haben wir im Berichtsjahr unser jährlich gesetztes Ziel erneut deutlich übertroffen. Maßnahmen, die konkret zur Reduktion unserer Scope 1- und 2-Emissionen beigetragen haben, beschreiben wir im Kapitel Energiemanagement ab ▶ Seite 38.



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



Standard zertifiziert und geprüft. 2023 haben wir so Zertifikate im Umfang von 1.383 t CO₂e eines Projekts zur Bereitstellung von Solarkochöfen in der chinesischen Provinz Henan stillgelegt.

Bestärkt durch die beschriebene, anhaltend positive Entwicklung über die letzten Jahre und vor dem Hintergrund der ökologischen, sozialen und ökonomischen Notwendigkeit, konsequent zu handeln, haben wir 2023 entschieden, unsere Klimazielsetzung abermals signifikant zu verschärfen: Derzeit arbeiten wir an einer Zielsetzung zur Reduktion der Treibhausgasemissionen im Einklang mit dem 1,5 °C-Ziel des Pariser Klimaabkommens. Diese werden wir anschließend erneut bei der SBTi zur Prüfung einreichen. In die Übersicht unserer ESG-Ziele auf ▶ Seite 17 und 18 haben wir die neue Ambition bereits aufgenommen.

Unterstützung internationaler Klimaschutzprojekte

Wir verfolgen unsere Klimaziele nach dem klaren Prinzip Vermeiden vor Reduzieren vor Kompensieren. Dennoch ist die finanzielle Unterstützung von Klimaschutzprojekten auf unserem Weg zur bilanziellen CO₂-Neutralität unverzichtbar - denn einige Emissionen sind nach heutigem Stand schlicht unvermeidbar. Seit 2020 berechnen wir die Emissionen unserer Dienstwagenflotte sowie unserer Flugreisen und fördern ausgewählte Klimaschutzprojekte, die zu einer Verringerung von Treibhausgasemissionen in entsprechender Höhe führen. Die ausgewählten Projekte sind ausschließlich nach dem Gold



Energie- management

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

Mit einem sauber gesteuerten Energiemanagement lassen sich gleichermaßen ökologische und ökonomische Effekte erzielen. In diesem Sinne setzen wir es ein, um unsere Effizienz zu steigern – und so auch unseren Klimaschutzzielen Jahr für Jahr näher zu kommen. Damit im Einklang steht auch unsere Umwelt- und Energiepolitik, die öffentlich einsehbar ist. Über sie verpflichten wir uns unter anderem dazu, sowohl unseren Energieverbrauch als auch unsere Emissionen kontinuierlich und planvoll zu senken und uns in den übergeordneten Bereichen Energie und Umwelt fortlaufend zu verbessern.

➤ www.blg-logistics.com/nachhaltigkeit

Die Energieplanung an unseren Standorten wird von den jeweiligen Energiebeauftragten durchgeführt. Sie sind neben der systematischen Datenerfassung auch für die regelmäßige energetische Bewertung sowie die Dokumentation der geplanten und durchgeführten Maßnahmen zuständig. Alle Aktivitäten werden durch ein zentrales Controlling überwacht und gesteuert. Derzeit sind 28 Standorte im Geschäftsbereich CONTRACT nach der ISO 50001 zertifiziert. Für den Geschäftsbereich AUTOMOBILE haben wir uns im Berichtsjahr entschieden,

unser auch dort im Einsatz befindliches Energiemanagement ebenfalls nach dieser Norm zu zertifizieren. Damit treiben wir die Harmonisierung in der BLG-Gruppe weiter voran und kommen so auch der Verpflichtung des Energieeffizienzgesetzes (EnEffG) nach. Bereits seit 2014 ist zudem unser Umweltmanagementsystem an sämtlichen deutschen Autoterminals und Transportstützpunkten des Geschäftsbereichs AUTOMOBILE sowie inzwischen auch an 13 CONTRACT-Standorten nach ISO 14001 zertifiziert.

Planvoll handeln dank klarer Verbrauchsdaten

Wir wollen dauerhaft weniger Energie verbrauchen und in diesem Zuge auch unsere Treibhausgasemissionen weiter reduzieren. Damit das gelingt, müssen wir den Energiebedarf von Prozessen und Anlagen sauber ermitteln. Die nötigen Informationen sammeln unsere Energiebeauftragten durch die dezentrale standortbezogene Aufnahme, Validierung und Auswertung der Energiedaten. Ausgenommen sind lediglich Standorte, deren Energiebedarf wir nicht selbst steuern können. Die Zentralbereichsabteilung Nachhaltigkeit führt die Verbräuche aller vollkonsolidierten Gesellschaften zusammen und erstellt daraus die jährliche Energie- und CO₂-Bilanz.

Wir arbeiten fortlaufend daran, die Transparenz und Genauigkeit der Daten weiter zu erhöhen – auch, um die Effekte ergriffener Maßnahmen bestmöglich erfassen und nachvollziehen zu können. Hierbei hilft uns seit einiger Zeit die Energiemanagementsoftware EnEffCo, deren Roll-out wir im Berichtsjahr fortgeführt haben. Sie ermöglicht eine detailliertere sowie weitgehend automatisierte Erfassung und Auswertung unserer Energieverbräuche und damit eine noch gezieltere Identifikation von Einsparpotenzialen. Auch 2024 werden weitere deutsche Standorte angebunden, so dass standort- und geschäftsbereichsübergreifend ein Monitoring über benutzerdefinierte Dashboards möglich wird. Bereits durch den bisherigen, nicht vollflächigen Einsatz sind Lücken, Anomalien und auch Schwächen in der bisherigen Erfassung zu Tage getreten, die wir bei optimierter Validierung künftig schließen oder beseitigen. Darüber hinaus werden wir neue Kennzahlen einführen und zusätzliche Daten erheben.

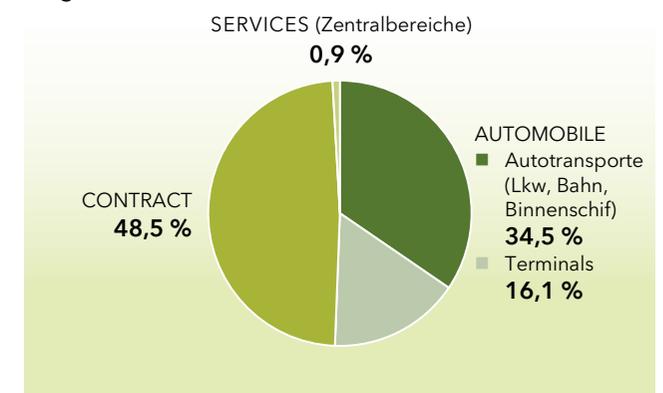
Absoluter Energieverbrauch
aufgeschlüsselt nach Energieträgern

		2023	2022	2021
	Liter	MWh	MWh	MWh
Strom		49.900	51.759	53.811
Deutschland		48.817	51.136	53.215
Eigenproduzierter Strom (genutzt)		450	337	345
Eigenproduzierter Strom (eingespeist)		-	-	-
Ausland		633	286	251
Erdgas		61.560	68.029	75.800
Deutschland		61.370	67.819	75.678
Ausland		190	210	122
Fernwärme		621	609	405
Deutschland		621	609	405
Ausland		-	-	-
Heizöl	860.665	8.563	9.355	10.274
Deutschland	860.665	8.563	9.355	10.274
Ausland	-	-	-	-
Diesel	9.120.544	90.476	93.690	94.289
Deutschland	7.819.437	77.569	80.479	82.919
Ausland	1.301.107	12.907	13.211	11.370
Benzin	245.137	2.160	2.652	3.037
Deutschland	245.137	2.160	2.652	3.037
Ausland	-	-	-	-
Fahrzeuggas		723	938	734
Deutschland		55	54	25
Ausland		668	884	709
Gesamtenergieverbrauch		214.003	227.032	238.350
Deutschland		199.606	212.442	225.899
Ausland		14.397	14.590	12.451

Energieverbrauch im Berichtsjahr

Gegenüber 2022 konnten wir unseren Gesamtenergieverbrauch erneut senken, diesmal um rund 5,7 Prozent auf 214 GWh. Der Rückgang macht sich mit Ausnahme des Fern- bzw. Nahwärmeverbrauchs bei allen Energieträgern bemerkbar. Neben diversen Maßnahmen zur Effizienzsteigerung, die wir im Verlauf dieses Kapitels erläutern, haben dazu auch geschäfts- und witterungsbedingte Umstände beigetragen, die wir nicht aktiv beeinflussen können. Sie sorgen für natürliche Schwankungen hinsichtlich des Energiebedarfs und schlagen sich entsprechend in der Bilanz nieder.

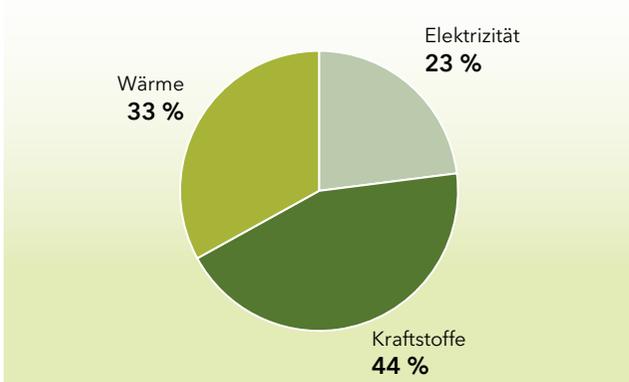
Prozentualer Anteil am Energieverbrauch 2023
aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen und -feldern



Prozentualer Anteil am Energieverbrauch 2023

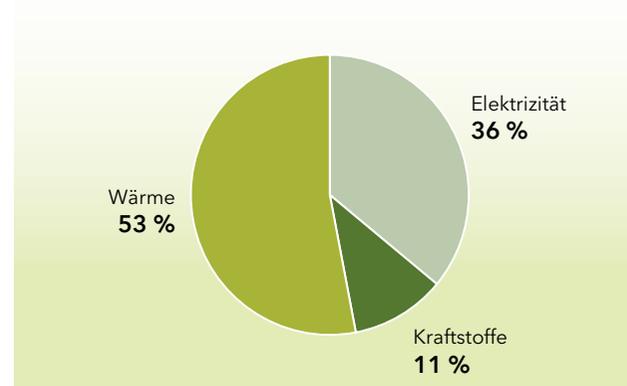
aufgeschlüsselt nach Energieträgern

Gesamt

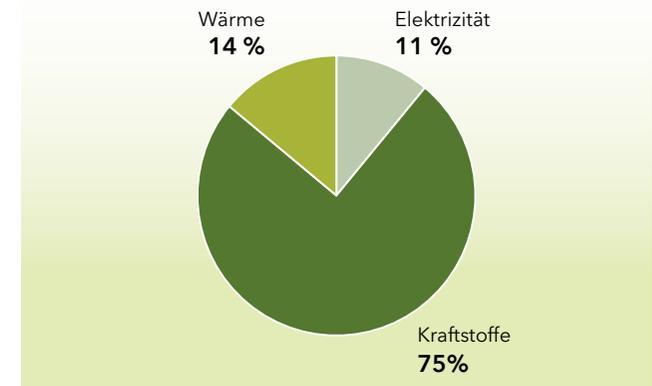


Kraftstoffe: Diesel, Benzin, CNG und LPG
 Elektrizität: Drittstrombezug und Eigenstromproduktion
 Wärme: Erdgas, Heizöl, Fern- und Nahwärme

Geschäftsbereich CONTRACT



Geschäftsbereich AUTOMOBILE



Verschiedene Stellschrauben für mehr Effizienz

Auch im Berichtsjahr konnten wir wieder eine Reihe von Projekten fortführen oder erfolgreich zum Abschluss bringen. Darunter ist erneut die fortlaufende Umrüstung unserer Immobilien und Flächen auf energieeffiziente LED-Beleuchtung. Allein an unserem Autoterminale Bremerhaven führen die 2023 vorgenommenen Umrüstungen zu einer erwarteten jährlichen Einsparung von rund 400 MWh Strom. Auch an anderen Standorten wurden Beleuchtungsumrüstungen verschiedener Größenordnung durchgeführt. Bei Umsetzung gänzlich neuer Lichtkonzepte liegt neben effizienten Leuchtmitteln ein weiterer Fokus auf der intelligenten und automatisierten Steuerung. Durch die Überprüfung und Anpassung von Dämmerungssensoren konnten wir vielerorts die

Beleuchtungsdauer reduzieren. Der Effekt dieser Maßnahme zeigt sich beispielsweise am C3 Bremen, unserer neuesten Logistikimmobilie: Hier konnten wir - neben dem bereits niedrigeren Energiebedarf dank LED - je nach Monat zwischen 25 und 75 Prozent der für Beleuchtung benötigten Energie zusätzlich einsparen, ermöglicht durch eine automatisierte, bedarfs- und ortsgerechte Steuerung.

An einem unserer Bremer CONTRACT-Logistikstandorte setzen wir seit 2023 auf eine verbaute Wiegevorrichtung an unseren Van Carriern. Bisher mussten die Fahrzeuge zur Verriegelung der Ladung einen Umweg nehmen, der dadurch hinfällig wird. Zunächst konnten wir drei Van Carrier mit der Technologie versehen und sparen so jährlich rund 480 MWh Diesel ein.

Um den Wärmeverlust ebenfalls an einem unserer Logistikstandorte in Bremen weiter zu reduzieren, wurden im Berichtsjahr zwei konventionelle Tore durch Schnellauftore ersetzt. Durch verkürzte Öffnungszeiten der Tore erwarten wir eine Reduktion unseres jährlichen Erdgasverbrauchs um etwa 300 MWh. Zusätzlich sorgt an mehreren weiteren Standorten eine 2023 vorgenommene Optimierung der Heizungssteuerung und/oder Temperatureinstellung für eine geplante jährliche Reduktion des Erdgasverbrauchs in Höhe von rund 1,3 GWh.

Information und Aufklärung nach innen

Auch 2023 haben wir unsere Mitarbeitenden immer wieder zu Themen der Energieeffizienz informiert - dazu setzen wir unterschiedliche Formate von Schulungen bis hin zu Beiträgen auf unseren digitalen Kanälen ein. So haben wir etwa direkt zu Jahresbeginn in unserer BLG-Mitarbeitenden-App unter der Überschrift „Fit für den Winter“ über praktische Maßnahmen aufgeklärt, mit deren Hilfe sich auch im privaten Bereich der Wärmebedarf reduzieren lässt. Zudem wurden auf diesem oder ähnlichem Wege Neuigkeiten zum Fortschritt einzelner Maßnahmen wie dem Ausbau der Ladeinfrastruktur für Mitarbeitenden-Pkw oder andere energierelevante Themen mit persönlichem Bezug geteilt.

Mit den Energiebeauftragten an unseren Standorten besteht darüber hinaus ein regelmäßiger Austausch zum Thema Energiemanagement und -effizienz. Hier werden zielgerichtet Informationen beispielsweise zu rechtlichen Neuerungen oder Einsparpotenzialen vermittelt. Umgekehrt haben die Energiebeauftragten die Möglichkeit, ihrerseits energierelevante Themen oder Fragestellungen anzusprechen. So fördern wir den direkten Austausch und Wissenstransfer zwischen den Standorten.

Um auch unsere administrativen Mitarbeitenden weiter zu sensibilisieren und das Bewusstsein dafür zu schärfen, welchen Beitrag jede und jeder Einzelne täglich leisten kann, wird weiterhin ein E-Learning-Modul zum Umwelt- und Energiemanagement angeboten. 1.400 Mitarbeitende haben die Online-Schulung bereits erfolgreich absolviert.

So wollen wir auch sicherstellen, dass unsere Umwelt- und Energiepolitik sowie die damit verbundenen Unternehmensziele allen bei der BLG bekannt sind.

Wir setzen auf saubere Energie

Schon seit 2019 produziert unsere erste Photovoltaikanlage auf dem Dach der Technikhalle des Autoterminals Kelheim mit einer Generatorfläche von 430 m² und einer Leistung von 74 kW_p Strom für die dortigen Prozesse. Eine zweite, deutlich größere Anlage mit einer Generatorfläche von 2.000 m² und einer Leistung von 400 kW_p wurde wenige Jahre später am selben Standort auf einem Parkregal errichtet. Drei zusätzliche Speicher ermöglichen bei Überproduktion außerdem die Speicherung von bis zu 210 kWh zur zeitverzögerten Nutzung. Die Anlage stellt nicht nur Energie für die Beleuchtung des Parkregals bereit, sondern versorgt auch 55 Wallboxen zum Laden von E-Autos. Unser Standort in Waiblingen wird seit 2020 ebenfalls durch eine PV-Anlage mit regenerativem Strom versorgt. Im Oktober 2023 schließlich ist auf dem Dach unserer neuen Logistikimmobilie C3 in Bremen unsere vierte und mit einer Leistung von rund 9 MW_p bislang größte PV-Anlage ans Netz gegangen. Unser Engagement für saubere Energie und Nachhaltigkeit wurde durch den Sonderpreis „Energieeffizienz“ der deutschen Mobilitätswirtschaft und den Mercedes-Benz Supplier Award 2023 in der Kategorie Nachhaltigkeit für das Logistikzentrum C3 anerkannt. Über zusätzliche Maßnahmen wie ein integriertes Energiekonzept streben wir für den Standort die Auszeichnungsstufe DGNB Platin sowie den Status „klimapositiv“ an.

Zusammengenommen konnten wir im Berichtsjahr rund 450 MWh unseres Elektrizitätsbedarfs durch PV-Anlagen an unseren Standorten decken. Den Ausbau an weiteren Standorten prüfen wir.

Unabhängig davon ist eine vollständige Abdeckung des Strombedarfs an unseren Standorten über lokale PV-Anlagen aber auch in Zukunft nicht realistisch. Um dennoch eine komplette Versorgung mit Ökostrom zu gewährleisten, haben wir uns ein klares Ziel gesetzt: Ab 2025 werden wir unsere Drittstrommengen zu 100 Prozent aus erneuerbaren Quellen beziehen.



7 BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE



100%

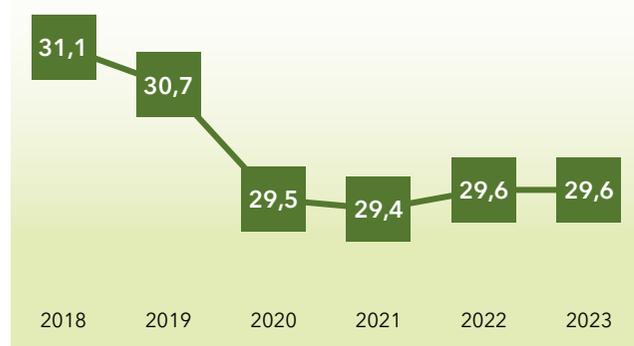
unseres zugekauften Stroms ist ab 2025 Ökostrom

reporting.blg-logistics.com/nachhaltigkeitsziele

Um auch die Wärmeversorgung des C3 noch nachhaltiger zu gestalten, planen wir dort den Einsatz einer Luft-Luft-Wärmepumpe. Die Installation wird planmäßig im Herbst 2024 abgeschlossen sein. Insbesondere in Kombination mit der PV-Anlage schaffen wir damit eine zukunftsfähige, emissionsarme Möglichkeit zur Beheizung der Immobilie. Das Konzept kann als Blaupause für andere Standorte dienen.

Spezifischer Dieserverbrauch der eigenen Autotransport-Flotte (Deutschland)

Liter/100 Kilometer



Unsere Gesellschaft BLG AutoTransport bietet Autotransporte für Neu- und Gebrauchtfahrzeuge an und unterhält in Deutschland im Berichtsjahr eine eigene Flotte von 182 Lkw, die zu 100 Prozent der EURO 6 Norm entspricht. 2023 haben wir insgesamt 23 effiziente Neufahrzeuge angeschafft. Nachdem der durchschnittliche Dieserverbrauch 2022 erstmals seit 2014 geringfügig angestiegen war, haben wir im Berichtsjahr einen gleichbleibenden Wert

von 29,6 l/100 km verbucht. Die angeführte Neuanschaffung von Lkw erfolgte erst zum Jahresende. Eine dadurch zu erwartende Effizienzsteigerung konnte sich daher im Berichtsjahr noch nicht bemerkbar machen.

Die Elektrifizierung des schweren Nutzlastverkehrs wird in der Zukunft auch für uns wichtiger werden. Nach 2022 haben wir auch im Berichtsjahr erfolgreich den Einsatz einer elektrischen Sattelzugmaschine im operativen Geschäft getestet. Anschließend haben wir einen Business-Case berechnet und sind in die Vorbereitung für einen Regelbetrieb gegangen. Dennoch ist eine Weiterverfolgung des Projekts aufgrund der fehlenden Förderlandschaft in Deutschland zunächst leider nicht möglich. Gleiches gilt für den Geschäftsbereich AUTOMOBILE, wo der Einsatz von E-Lkw für den Autotransport intensiv geprüft wurde. Aus den genannten Gründen konnten die E-Varianten bei der letzten Beschaffung neuer Fahrzeuge jedoch nicht berücksichtigt werden.

Abfallmanagement und Ressourcenschonung

Unsere ökologische Verantwortung umfasst auch den sorgsamem Umgang mit Ressourcen und den Abfällen, die an unseren Standorten entstehen. Durch sauberes und systematisches Handeln reduzieren wir negative Auswirkungen auf die Umwelt.

Als Logistikdienstleister fallen bei BLG LOGISTICS durch Transport und Lagerung von Waren Abfälle an. Um die dadurch entstehenden Umweltauswirkungen zu reduzieren, verbessern wir fortlaufend unser Abfallmanagement und besonders die Entsorgungsabläufe, indem wir Wertstoffe und Abfallaufkommen erfassen und steuern. Diesen Anspruch, der sich unter anderem an der Abfallhierarchie des Kreislaufwirtschaftsgesetzes (KrWG) orientiert, haben wir auch in unserer Umwelt- und Energiepolitik formuliert: Wir übernehmen Verantwortung für den umweltverträglichen Umgang mit Ressourcen und setzen uns realistische Ziele insbesondere zur Vermeidung, Wiederverwendung oder Wiederverwertung von Wertstoffen und Abfällen.

Schon seit zehn Jahren ist übergeordnet unser Umweltmanagementsystem nach DIN EN 14001 zertifiziert – mittlerweile an allen deutschen Autoterminals und Transportstützpunkten unseres Geschäftsbereichs AUTOMOBILE sowie an 13 CONTRACT-Logistikstandorten. Zwei weitere sollen 2024 folgen. Das Managementsystem setzt die Leitplanken für Prozesse, Zuständigkeiten und nicht zuletzt die Umsetzung auch abfallwirtschaftsbezogener Umweltschutzvorgaben.

Fünf Stufen der Abfallhierarchie nach dem Kreislaufwirtschaftsgesetz (KrWG)



Ein erstes konkretes Ziel haben wir im Berichtsjahr definiert: ab 2024 wollen wir jährlich eine Getrenntsammlungquote von 90 Prozent oder mehr erreichen. Ergänzend betrachten wir die abfallbezogenen Transporte mit dem Bestreben, sie zu reduzieren.

12 NACHHALTIGE/R KONSUM UND PRODUKTION

≥ **90%** unseres Abfalls wird in getrennten Fraktionen gesammelt

reporting.blg-logistics.com/nachhaltigkeitsziele

Gezielt erfassen, gezielt verbessern

Unsere Standorte verantworten die gesetzeskonforme Trennung, Erfassung und Entsorgung von Wertstoffen und Abfällen. Sie kooperieren dabei mit Entsorgungsfachbetrieben, die auf das Recycling, die energetische Verwertung und die Beseitigung von Abfällen spezialisiert sind und von denen ein Großteil zertifiziert ist. Zu wesentlichen Teilen resultiert das Abfallaufkommen aus der Geschäftstätigkeit unserer Kunden - wenn sie uns etwa verpackte Waren anliefern, so liegt die Entsorgung der Verpackungen bei uns. An 20 Prozent unserer 50 Standorte liegt die Abfallentsorgung komplett in Kundenhand: der Entsorgungsweg wird kundenseitig vorgegeben und organisiert.

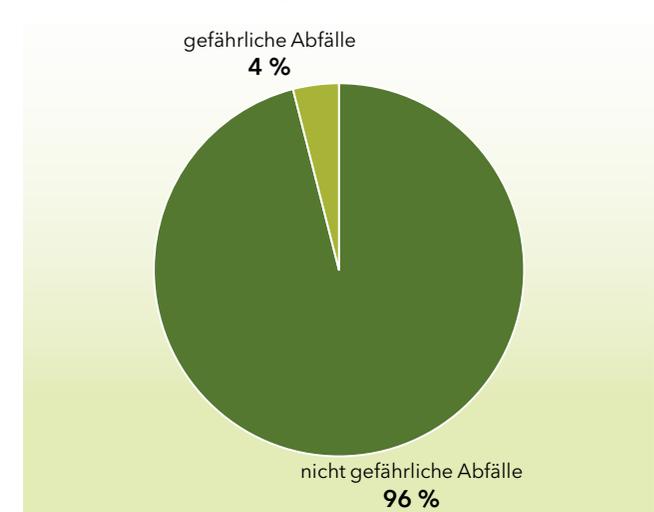
In unserem eigenen Zuständigkeitsbereich dokumentieren wir alle anfallenden Mengen und Sorten zentral und einheitlich. Die Verantwortlichkeit für die Erfassung des Abfallmanagements liegt im Bereich Integrated Management Systems. Unterstützt werden sie durch die Zentralbereichsabteilung Sicherheit und Umweltschutz, die eng sowohl mit den Standorten als auch mit dem Qualitätsmanagement der Geschäftsbereiche AUTOMOBILE und CONTRACT zusammenarbeitet. Unter anderem werden eigene Umweltmanagement-Koordinator:innen an den Standorten geschult, die für die Erfassung zuständig sind und außerdem als Ansprechpartner:innen für die dortigen Mitarbeitenden fungieren. Neben den Vorschriften der Gewerbeabfallverordnung (GewAbfV) stützen wir uns dabei auf einen Managementsystembaustein, auf den unsere Beschäftigten jederzeit Zugriff haben und der Prozesse wie Zuständigkeiten erläutert. Im Berichtsjahr konnten wir sämtliche Standorte in unserer eigenen Verantwortung in die Erfassung der Abfalldaten integrieren. Das gelang rückwirkend auch noch für das Vorjahr,

nachdem wir im Nachhaltigkeitsbericht 2022 zunächst nur 80 Prozent ausweisen konnten - die Daten haben wir entsprechend angepasst. Dank des etablierten, standardisierten Vorgehens und der zugehörigen Dokumentation erfüllen wir in diesem Bereich neben den eigenen Ansprüchen auch die wachsenden Anforderungen, die Kunden und Kreditgeber in diesem Zusammenhang an uns stellen.

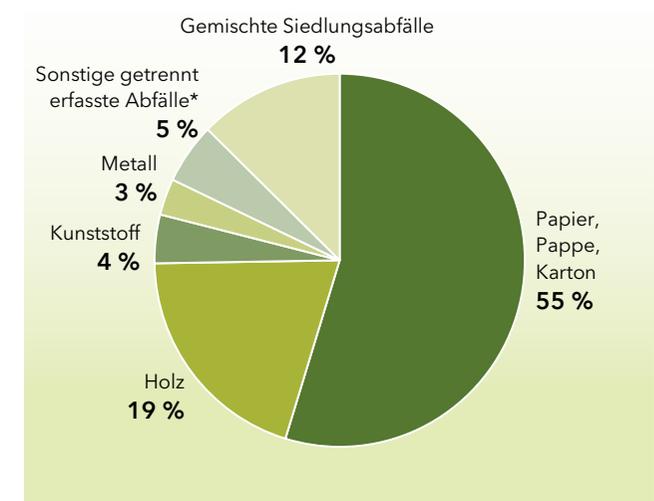
In der Gesamtbetrachtung konnten wir unser Abfallaufkommen gegenüber dem Vorjahr um rund 6 Prozent auf 17.751 t reduzieren. Die Mengen sanken mit Ausnahme von Metall und den sonstigen getrennt erfassten Abfällen über alle Abfallfraktionen hinweg. Die anteilig größten Fraktionen stellen unverändert Papier, Pappe und Karton sowie Holz dar. Im Berichtsjahr haben wir eine Getrenntsammlungsquote von 88 Prozent erreicht, was einem leichten Anstieg gegenüber dem Vorjahr entspricht. Diesen Wert wollen wir - im Einklang mit unserer neuen Zielsetzung - weiter steigern.

Gefährliche Abfälle machten auch 2023 lediglich 4 Prozent am Gesamtvolumen aus. Hier fiel die absolute Menge gegenüber 2022 sogar um knapp 13 Prozent geringer aus. Im Wesentlichen handelt es sich bei unseren gefährlichen Abfällen um Maschinen-, Getriebe- und Schmieröle, Aufsaug- und Filtermaterialien sowie Akkus. Der Schutz von Mensch und Umwelt steht insbesondere im Umgang mit diesen Abfällen an erster Stelle.

Prozentuale Aufteilung des Abfallaufkommens 2023



Prozentuale Aufteilung des nicht gefährlichen Abfalls 2023



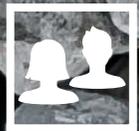
* Darunter Glas-, Bio- und Textilabfälle



Individuelle Lösungen von Recycling bis Reduktion

Viele unserer Standorte setzen bereits Maßnahmen um, die Abfälle entweder einsparen oder eine verbesserte Wiederverwendung bzw. -verwertung ermöglichen. Dazu zählt etwa das Recycling von Styropor-Verpackungen, die uns als Schutz für Produkte oder Komponenten erreichen, die wir für unsere Kunden weiterverarbeiten. Nach dem Entpacken entsorgen wir das Material nicht, sondern verdichten es vor Ort und vermarkten es weiter. An diversen Standorten verdichten wir außerdem Holzabfälle, um die Anzahl der Transporte zum Entsorgungsplatz und die dabei anfallenden Emissionen zu reduzieren.

Von vornherein mitgedacht wurde das Abfallmanagement bei der Konzeption des C3 Bremen, wo es die Anforderungen des WELL Standards erfüllt. Direkt am Ort der Entstehung werden gekennzeichnete Abfallbehälter bereitgestellt, um unseren Mitarbeitenden die korrekte Trennung möglichst leicht zu machen. Wann immer möglich wird dabei auf den Einsatz von Plastikmüllsäcken verzichtet. Das Entsorgungskonzept sieht die Getrennsammlung von Papier, Pappe und Kartonagen, Folien, gemischten Abfällen und Holz in farblich gekennzeichneten Großbehältern vor. Auch für die Papierhandtücher in den Waschräumen stehen separate Behälter zur Verfügung, so dass sie in den Werken unseres Lieferanten recycelt werden können.



Sozial

47 Faire Arbeitsbedingungen und Menschenrechte

51 Aus- und Weiterbildung

54 Arbeitssicherheit und Gesundheitsmanagement

57 Vielfalt und Chancengleichheit

60 Gesellschaftliches Engagement

Faire Arbeitsbedingungen und Menschenrechte

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

Unser Erfolg hängt maßgeblich von unseren Mitarbeitenden ab. Durch ihre Erfahrung und Leidenschaft für Logistik sorgen sie dafür, dass BLG LOGISTICS als Unternehmen niemals stehen bleibt. Für uns ist es selbstverständlich, jeden Einzelnen mit der gleichen Wertschätzung zu behandeln und niemanden zu diskriminieren. Zu fairen Arbeitsbedingungen zählen für uns ebenso transparente und wettbewerbsfähige Löhne und Gehälter nach Tarif.

Über unseren eigenen Geschäftsbereich hinaus betrachten wir zudem die Menschen entlang unserer Lieferketten, die mit unseren Dienstleistungen eng verknüpft sind.

Faire Arbeitsbedingungen und die Achtung der Menschenrechte sind unumstößliche Grundfesten unseres unternehmerischen Handelns und prägen als solche auch die Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten.

Klare Strukturen für Arbeits- und Menschenrechte

Im Berichtsjahr wurde erstmalig die Funktion der Menschenrechtsbeauftragten geschaffen, welche von der Leiterin der Zentralbereichsabteilung Nachhaltigkeit eingenommen wird. Die vom Vorstand ernannte Menschenrechtsbeauftragte steht der Belegschaft sowie Lieferanten als Ansprechpartnerin für Belange rund um

Menschenrechtsrisiken und -verstöße zur Verfügung und ist Bindeglied zum Vorstand. Dies beinhaltet die kontinuierliche Optimierung der Präventions- und Abhilfemaßnahmen, um Risiken zu minimieren und Verstößen vorzubeugen, sowie eine regelmäßige und anlassbezogene Berichterstattung an den Vorstand über menschenrechtsrelevante Themen. Zur Erfüllung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten arbeitet die Menschenrechtsbeauftragte eng mit weiteren betroffenen Abteilungen zusammen. Eine genaue Darstellung unseres Ansatzes findet sich im Kapitel Nachhaltigkeitsmanagement ab ▶ Seite 14.

Arbeitsverhältnis und -umfang

	Deutschland 9.295 MA			USA 210 MA			Südafrika 580 MA			Polen 51 MA		
	gesamt in %	davon männlich in %	davon weiblich in %	gesamt in %	davon männlich in %	davon weiblich in %	gesamt in %	davon männlich in %	davon weiblich in %	gesamt in %	davon männlich in %	davon weiblich in %
Arbeitsverhältnis												
unbefristet	90,6	72,6	27,4	97,6	66,3	33,7	90,5	77,0	23,0	88,2	64,4	35,6
befristet	9,4	72,7	27,3	2,4	80,0	20,0	9,5	45,5	54,5	11,8	83,3	16,7
Arbeitsumfang												
Vollzeit (100 %)	89,7	76,2	23,8	100	66,7	33,3	90,5	77,0	23,0	96,1	65,3	34,7
Teilzeit (<100 %)	10,3	41,4	58,6	0	0	0	9,5	45,5	54,5	3,9	100	0

Arbeitsverhältnisse, Löhne und Sozialleistungen

BLG LOGISTICS beschäftigte zum 31. Dezember 2023 weltweit in unseren vollkonsolidierten Gesellschaften 10.136 Mitarbeitende. Mit 90,7 Prozent befindet sich ein Großteil unserer Belegschaft in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis. In Vollzeit waren im Berichtsjahr 90 Prozent der Belegschaft beschäftigt. Unter den Teilzeitkräften stellten die Frauen mit einem Anteil von 58,2 Prozent wie schon in den Vorjahren die größere Gruppe - dabei ist die Teilzeitquote auch 2023 in Deutschland mit 10,3 Prozent am höchsten. In Südafrika ist die Quote im Berichtsjahr hingegen von 5,6 auf 9,5 Prozent gestiegen und damit auf vergleichbarem Niveau.

Auch 2023 kategorisieren wir unsere Beschäftigten in der Erfassung nur in Frauen und Männer, uns ist jedoch bewusst, dass sich nicht alle Menschen einem dieser beiden Geschlechter zuordnen. Von unseren eigenen Mitarbeitenden haben sich bislang nur wenige uns gegenüber als divers definiert - da ihr Anteil aktuell weniger als 0,1 Prozent der Gesamtbelegschaft ausmacht, weisen wir sie noch nicht explizit in unseren Statistiken aus, auch um individuelle Rückschlüsse zu vermeiden. Wir beobachten dies jedoch im Interesse einer gleichberechtigten Repräsentanz.

Die Vergütung unserer Beschäftigten erfolgt auf Grundlage der in unserer Branche und an Standorten geltenden Tarifverträge, in Einzelfällen auch in Anlehnung daran. Auch in unseren ausländischen Gesellschaften unterstützen wir kollektivrechtliche Regelungen, die transparente und faire Arbeitsbedingungen ermöglichen. Selbstverständlich gelten sowohl für eigene Beschäftigte als auch Leiharbeitnehmende die gesetzlichen Mindestlöhne.

Allen steht das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen offen. 2023 beläuft sich der Anteil der Mitarbeitenden in Deutschland, die in ein Tarifsystem eingebunden sind, erneut auf 97,7 Prozent. Im Rahmen der Entwicklung bzw. Überarbeitung unserer ESG-Ziele haben wir festgelegt, dass 100 Prozent der eigenen Mitarbeitenden und Arbeitnehmerüberlassungen tarifgebunden sein sollen oder ein mindestens vergleichbares Lohnniveau haben.

Der im Mai 2022 für die Mitarbeitenden an unserem Auto-terminal Bremerhaven abgeschlossene Beschäftigungssicherungstarifvertrag hatte auch im Berichtsjahr weiter Bestand. Der unter Beteiligung der örtlichen Tarifkommission sowie der Gewerkschaft ver.di ausgehandelte Vertrag

mit einer Laufzeit von 24 Monaten enthält umfassende Zusicherungen zur Beschäftigungssicherung und zum Schutz unserer Mitarbeitenden, weit über die Tarifvertragslaufzeit hinaus. Im Gegenzug haben die Mitarbeitenden über 24 Monate zusätzliche Arbeitszeit eingebracht sowie auf einen Teil der Lohnerhöhung verzichtet.

Wir möchten die Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden in allen Lebenslagen berücksichtigen - gezielt unterstützen wir daher die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. BLG LOGISTICS bietet neben der Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten, auch flexible Arbeitszeitmodelle und mobiles Arbeiten an, um die Anforderungen des Alltags bestmöglich mit der Berufstätigkeit verbinden zu können. Im Berichtsjahr wurde entschieden, die bestehende Zertifizierung durch die berufundfamilie Service GmbH mit dem Ziel familienbewusster Personalpolitik nicht weiter zu verfolgen. In den vergangenen Jahren konnten die Hinweise aus den durchgeführten Audits erfolgreich umgesetzt werden. Die durch das Auslaufen der Zertifizierung gewonnene Kapazität wird stattdessen in die konkrete Weiterentwicklung der Themen investiert.

Mitbestimmung und eine BLG für alle

Die Megatrends Automatisierung und Digitalisierung prägen die Wirtschaft und verändern auch die Logistikbranche stark. Wir sehen in diesen Umbrüchen eine Chance, die wir nutzen möchten. Zugleich sind wir bestrebt, die Transformation sozialverträglich zu gestalten und unsere Mitarbeitenden auf diesem Weg mit einzubeziehen.

8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM

100%
unserer Mitarbeitenden sind tarifgebunden

reporting.blg-logistics.com/nachhaltigkeitsziele



2020 begannen erste Gespräche über einen Tarifvertrag zur Regelung der Automatisierungs- und Digitalisierungsauswirkungen, nachdem ein solcher bereits 2018 bei EUROGATE abgeschlossen wurde. Durch die Coronapandemie unterbrochen, verdeutlicht der weitere Austausch die Vielfalt in der Umsetzung derartiger Projekte bei BLG LOGISTICS. Eine Neubewertung wird im Dialog mit den Betriebsparteien vorgenommen, um zu klären, wie eine kollektivrechtliche Regelung Leitplanken für die Gestaltung dieser Projekte schaffen kann.

Gelebte Mitbestimmung ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Wir suchen den Dialog mit unseren Mitarbeitenden und legen großen Wert auf einen respektvollen Umgang miteinander. Gegenseitiges Vertrauen und eine starke Interessenvertretung durch Betriebsräte und Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat bilden dafür die Basis. Der hier stattfindende Austausch ist für das gesamte Unternehmen wertvoll und bereichernd. Im Berichtsjahr konstituierten sich an drei Standorten – Falkensee, Verden und Köln – erstmals neu gewählte Betriebsräte.

Leiharbeitnehmende gleichberechtigt integrieren

Die Logistikbranche ist geprägt durch schwankende Auftragslagen. Für BLG LOGISTICS bedeutet dies, dass wir Auftragsspitzen oder sehr kurze Vertragslaufzeiten nur mit Leiharbeitnehmenden abfedern können. Dabei arbeiten wir ausschließlich mit Dienstleistern zusammen, welche die tariflichen Mindestanforderungen erfüllen. Die vertraglich festgelegte Flexibilität des Arbeitseinsatzes gewährleisten wir für beide Gruppen – Leiharbeitnehmende und Angestellte – gleichermaßen. Dies umfasst auch die kurzfristige Ankündigung von Arbeitseinsätzen,

Überstunden oder auch Wochenendarbeit. Selbstverständlich gilt stets das Prinzip „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ gemäß den Anforderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG).

Auch in Bezug auf die Einhaltung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten gemäß LkSG betrachten wir neben den Arbeitsbedingungen unserer eigenen Mitarbeitenden auch die unserer Leiharbeitnehmenden und wenn vorhanden Werkvertragsnehmenden.

Wir freuen uns, wenn wir Beschäftigte von Personaldienstleistern in ein festes Beschäftigungsverhältnis übernehmen können, und stellen sie bevorzugt ein, wenn es zusätzliche Stellen zu besetzen gilt – im Berichtsjahr wurden 338 von ihnen zu „echten“ BLGlern. Zum 31. Dezember 2023 waren in Deutschland 83,2 Prozent der bei uns Beschäftigten eigene Mitarbeitende, 4 Prozent Mitarbeitende des Gesamthafenbetriebs (GHB) und 12,8 Prozent Mitarbeitende anderer Personaldienstleister. Damit verzeichnen wir gegenüber dem Vorjahr eine Abnahme des Anteils von Leiharbeitnehmenden um 6,5 Prozentpunkte.

Menschenrechte entlang der Lieferkette

Die Achtung der Menschen- und Arbeitsrechte sehen wir als wesentlichen Teil unserer unternehmerischen Verantwortung. Das gilt für die Arbeitsbedingungen im eigenen Geschäftsbereich genauso wie für unsere Zusammenarbeit mit unmittelbaren Lieferanten, Subunternehmern und anderen Partnern. Darüber hinaus treten wir dafür ein, dass Rechte entlang der gesamten Lieferkette gewahrt werden.

Im Berichtsjahr fiel die BLG LOGISTICS GROUP AG & CO. KG erstmalig in den Anwendungsbereich des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG). Die BLG-weiten Managementprozesse zur Förderung der Menschenrechte rückten damit erneut in den Fokus und wurden bei Bedarf angepasst. So wurde beispielsweise das bestehende Beschwerdesystem entsprechend den Anforderungen des LkSG erweitert. Um unsere Mitarbeitenden für Menschenrechte zu sensibilisieren, haben wir 2023 erneut ein entsprechendes Training angeboten.

Alle Prozesse zur Erfüllung der Sorgfaltspflichten nach dem LkSG werden in einem BLG-spezifischen LkSG-Handbuch beschrieben. Dieses dient an der Umsetzung beteiligten Mitarbeitenden als Leitfaden und enthält neben einer Übersicht der gesetzlichen Anforderungen die definierten Rollen und Verantwortlichkeiten sowie detaillierte Beschreibungen zur konkreten Umsetzung der einzelnen Sorgfaltspflichten bei BLG LOGISTICS. Das LkSG-Handbuch wird laufend aktualisiert und auch 2024 an optimierte Prozesse wie beispielsweise die geplante softwarebasierte Risikoanalyse angepasst. Mehr dazu, wie wir unserer Sorgfaltspflicht nachkommen, beschreiben die Kapitel Risikomanagement ab ▶ Seite 25, Nachhaltige Lieferkette ab ▶ Seite 29 und Compliance ab ▶ Seite 63.

Fluktuation als Indikator

Die Mitarbeitendenfluktuation ist ein Barometer für die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden. Dass sich unsere Beschäftigten wohl bei uns fühlen, ist auch von wirtschaftlicher Bedeutung, denn die Rekrutierung und Einarbeitung neuer Kolleg:innen ist zeit- und kostenintensiv. 2023 haben uns 608 Beschäftigte auf eigenen Wunsch verlassen. Damit ist die Quote im Vergleich zum Vorjahr von 5,0



auf 6,4 Prozent erneut gestiegen. Diese Entwicklung wird durch den generellen Fachkräftemangel verstärkt, der vielen Menschen am Arbeitsmarkt neue Perspektiven eröffnet. Um die individuellen Wechselgründe unserer Beschäftigten zu verstehen und gegebenenfalls künftige Maßnahmen abzuleiten, führen wir standardmäßig Austrittsinterviews.

Unterstützung bei individuellen Herausforderungen

An den Standorten Bremen und Bremerhaven steht unseren Mitarbeitenden und ihren Angehörigen die betriebliche Sozialberatung zur Verfügung. Mitarbeitende finden hier Beratung und Unterstützung in herausfordernden Situationen, darunter persönliche Belastungen am Arbeitsplatz, familiäre Probleme, psychosomatische Beschwerden, akute Lebenskrisen und Suchterkrankungen. 76 Beschäftigte haben das Angebot 2023 genutzt und wurden in entsprechenden Beratungsgesprächen begleitet, was einer Quote von 2,8 Prozent der Beschäftigten im Zuständigkeitsbereich der Sozialberatung entspricht. Darüber hinaus bieten wir unseren Mitarbeitenden über den arbeitgeberfinanzierten Unterstützungsverein der BLG LOGISTICS GROUP e.V. Zuschüsse für Zahnersatz, homöopathische Behandlungen und Hörgeräte sowie für Kuren.

Aus- und Weiterbildung

Wir bieten vielfältige Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten für alle unsere Mitarbeitenden – über die gesamte Laufbahn. Unsere Ausbildungsprogramme sind auf das jeweilige Qualifikationslevel, individuelle Hintergründe und Lebenslagen zugeschnitten.

Die individuelle Förderung unserer Beschäftigten ist ein wichtiges Anliegen. Denn qualifizierte Fach- und Nachwuchskräfte zu gewinnen, zu fördern und zu halten ist ein entscheidender Faktor für den Unternehmenserfolg von BLG LOGISTICS. Der Zentralbereich Personal koordiniert diese Aufgaben daher mit höchster Priorität und steht den Beschäftigten an den Standorten in Abstimmung mit Human Resources Manager:innen sowie Ausbildungs- oder Standortleiter:innen bei Fragen wie auch in Konfliktfällen zur Seite. Auch die Betriebsräte sind zu diesen Themen jederzeit ansprechbar.

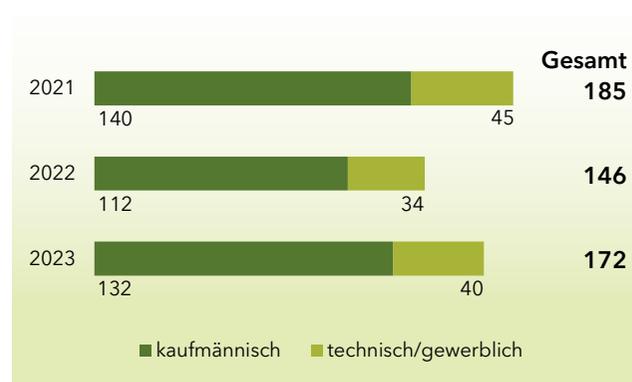
Erfolgsfaktor Nachwuchsförderung

Hinter jeder Leistung, die wir tagtäglich für unsere Kunden erbringen, stehen Mitarbeitende, die mit ihrem Engagement der Garant für unsere hohe Qualität und Verlässlichkeit sind. Unser Erfolg bestätigt unseren Ansatz: Wir begleiten unsere Nachwuchskräfte vom ersten Tag ihrer Ausbildung an, geben ihnen das nötige Handwerkszeug mit und vermitteln ihnen unsere Werte. Wir bieten verschiedene Ausbildungen an, etwa zu Mechatroniker:innen, Berufskraftfahrer:innen, Industrie- oder Personaldienstleistungskaufleuten. Hinzu kommen drei duale

Bachelorstudiengänge zu Spedition, Transport und Logistik sowie Informatik. Im Berichtsjahr haben wir 96 Ausbildungsplätze neu besetzt und so in Summe 172 Auszubildende beschäftigt – 40 im technisch-gewerblichen und 132 im kaufmännischen Bereich. Dies entspricht einer Ausbildungsquote von 1,9 Prozent.

Unter Berücksichtigung der gesamtgesellschaftlichen Herausforderung des Nachwuchskrätemangels haben wir im Rahmen der neuen Nachhaltigkeitszielsetzungen ab 2025 eine jährliche Ausbildungsquote von mindestens zwei Prozent festgelegt.

Anzahl der Auszubildenden bei BLG LOGISTICS*



*Nachdem die Auszubildendenzahlen in den vergangenen Jahren systembedingt eine Beteiligung außerhalb der Berichtsgrenzen beinhalteten, haben wir seit 2022 eine Anpassung in Übereinstimmung mit diesen vorgenommen.

4 HOCHWERTIGE BILDUNG

≥ 2 %

Auszubildendenanteil ab 2025

reporting.blg-logistics.com/nachhaltigkeitsziele

Mit zielgruppengerechten Recruiting-Kampagnen über diverse Social-Media-Kanäle, der Beteiligung an Schülermessen, Ausbildungstagen und dem Angebot von Schülerpraktika versuchen wir, attraktiv für den Nachwuchs zu sein und Nachwuchskräfte für die Arbeit bei BLG LOGISTICS zu begeistern. Auch 2023 erhielten gemäß unserer betrieblichen Garantie alle qualifizierten Absolvent:innen ein Übernahmeangebot. 67 Prozent des Nachwuchses am Standort Bremen wurden so in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen oder sind innerhalb BLG LOGISTICS unter anderem in ein duales Studium gewechselt.

Darüber hinaus konnten wir für bestehende Mitarbeitende auch das bereits etablierte Unterstützungsangebot für den Erwerb des Abschlusses als Fachkraft für Lagerlogistik fortführen. Insgesamt nutzten 24 Mitarbeitende die Chance, in zwölf Wochen Vollzeitunterricht auf die Prüfung vorbereitet zu werden. Erfreulich ist, dass 23 Mitarbeitende die Prüfung beim ersten Prüfungsversuch bestanden haben. Den von der Agentur für Arbeit geförderten zwölfwöchigen Vollzeitunterricht werden wir auch 2024 wieder anbieten. Das Active Sourcing zur Direktansprache von Kandidat:innen, 2021 als Pilotprojekt eingeführt und anfangs nur an IT-Fachkräfte gerichtet, wurde weiter ausgebaut. Ein zusätzlicher Kollege wurde eingestellt, um mit dem neu eingekauften LinkedIn Recruiter zu arbeiten. Somit können wir nun auf beiden Business-Netzwerken, Xing und LinkedIn, passende Kandidat:innen für unsere offenen Stellenangebote ansprechen. Darüber hinaus haben wir in einem Pilotprojekt die Plattform „Get in IT“ genutzt, um passende Kandidat:innen für die IT zu finden.

Job-Chancen in der Logistik

Im Berichtsjahr beteiligten wir uns erstmals als Praxispartner am Projekt „Fit für Logistik“. In Zusammenarbeit mit der ma-co maritimes kompetenzcentrum GmbH und der Handelskammer Bremen - IHK für Bremen und Bremerhaven unterstützte BLG LOGISTICS Geflüchtete aus der Ukraine mit gezielten Maßnahmen beim Einstieg in die Logistikbranche und bietet ihnen damit konkrete Job-Perspektiven. In jeweils zehntägigen Kursen erwarteten die Teilnehmenden neben einer umfassenden Kompetenzfeststellung für die Arbeit in der Logistik auch ein individuelles Bewerbungskoaching sowie ein praxisbezogenes Job-Speed-Dating bei der BLG. Zwei Durchläufe aus Infoveranstaltung und Praxiskurs fanden im März und Juni statt und erfreuten sich einer großen Nachfrage. Die Angebote wurden von Dolmetscher:innen begleitet, so dass alle Teilnehmenden die hilfreichen Inhalte auch in ihrer Muttersprache erlernen konnten. Im Anschluss wurden 41 vielversprechende Kandidat:innen gezielt gefördert, um Deutschkenntnisse weiter auszubauen und die Menschen fit für eine Beschäftigung zu machen.

Flexible Weiterbildung im Beruf

Wir fördern Mitarbeitende über ihre gesamte Berufslaufbahn durch individuelle Angebote - unabhängig davon, an welchem Punkt ihrer Karriere sie stehen. Im Berichtsjahr haben wir 5.616 zentral organisierte Schulungstage angeboten - in Präsenz oder auch als Webinare und Blended Learning, um den Teilnehmenden mehr zeitliche und räumliche Flexibilität zu gewähren.

Schulungsstunden pro Mitarbeitende



Die Fortbildungszeit ist damit erneut gesteigert worden. Bis 2025 streben wir jährlich mindestens 5,5 zentral erfasste Schulungsstunden pro Mitarbeitenden an. Diese Zahl berücksichtigt nicht die zusätzlichen, nicht zentral erfassten Schulungen an unseren einzelnen Standorten.

In unserem zentralen Lernmanagementsystem Tutorize sind inzwischen rund 2.200 Mitarbeitende registriert, eine Steigerung um 19,5 Prozent gegenüber dem Vorjahr. 125 E-Learnings können hier aktuell absolviert werden, zusätzlich lassen sich 32 Angebote aus dem zentralen Schulungskatalog buchen.

Gemeinsam mit unserem Kooperationspartner ma-co sowie ver.di, dem Zentralverband der deutschen Seehafenbetriebe (ZDS), der HHLA und einem IT-Partner haben wir Ende 2021 das Verbundprojekt „PortSkill 4.0“ gestartet. Im Zentrum stehen der Wandel in der Hafenarbeit und die damit verbundenen Veränderungen mit Blick auf benötigte Kompetenzen und Qualifikationen. Vor diesem Hintergrund werden, gefördert durch das Bundesministerium für Digitales und Verkehr, neue Lernkonzepte und -methoden entwickelt. In den ersten zwei Jahren wurden unter anderem neue digitale Lernwelten konzipiert, ein digitales Test- und Trainingscenter (DTTC) befindet sich im Aufbau. Das bis Ende 2025 laufende Forschungsprojekt

bildet eine gute Basis für zukünftige Entwicklungen und Änderungen in der operativen Hafendarbeit, der direkt angrenzenden Administration sowie den daraus resultierenden Anpassungen der Qualifikationsanforderungen.

Auch 2023 haben wir das im Jahr 2022 gestartete Projekt SMA-LO - Smartes Lernen in der Logistik durch unser Engagement im Beirat beraten und unterstützt. Ziel des Projektes, das 2024 abgeschlossen wird, ist unter anderem, über KI-gestützte Verfahren ein Lern-Ökosystem zu schaffen, das individuelles Lernen auf Basis flexibler Lernpfade ermöglicht.



≥ 5,5

jährliche Schulungsstunden pro BLG-Mitarbeitenden bis 2025

reporting.blg-logistics.com/nachhaltigkeitsziele

Nachwuchskräfte entwickeln

Erstmalig startete 2023 neben unserem etablierten Führungskräftenachwuchsprogramm (FKN-Programm) ein zweites Traineeprogramm mit dem Titel „Spezialisten-Programm“. Bei diesem Angebot wird der Fokus auf die Fachkarriere gelegt und es kann zwischen den Bereichen Finanzen/Controlling, Personalwesen, Projekt- und Prozessmanagement sowie IT gewählt werden. Innerhalb von zwei Jahren durchlaufen die Kandidat:innen unterschiedliche Stationen innerhalb von BLG LOGISTICS und profitieren von Workshops unter anderem zu Kommunikation und Konfliktlösung. Anfang Mai 2023 starteten die neuen Durchgänge beider Programme. Im FKN-Programm befinden sich vier Teilnehmende und im Spezialisten-Programm fünf Teilnehmende.

Für eine konsequente Führungskräfteentwicklung wurden auch unsere Qualifizierungsprogramme für operative Führungskräfte fortgesetzt: Im Berichtsjahr schlossen erfolgreich 14 Schichtleiter:innen und sechs Manager of Operation das Programm ab. Auch die „TAKE THE LEAD“ Managementtrainings haben erneut stattgefunden. Die inzwischen vierte Führungswerkstatt fand im Berichtsjahr in einer neuen, digitalen Form statt und stand unter dem Motto „Reflexion“.

Weiterentwicklung durch individuelles Feedback

Um unsere Mitarbeitenden in ihrer Weiterentwicklung individuell zu begleiten, führen unsere Führungskräfte im Jahresrhythmus Mitarbeitendengespräche durch. Nach festgelegten Kriterien wird dabei die Leistung gespiegelt und eine Potenzialbeurteilung vorgenommen, auf deren Basis mit entsprechend qualifizierten Mitarbeitenden individuelle Entwicklungspläne erstellt werden. Diese

bilden die Basis für die Auswahl der Teilnehmenden an unseren Qualifizierungsprogrammen. Sowohl die Durchführung der Gespräche als auch deren Dokumentation kann auf Wunsch mithilfe von Tutorize erfolgen - eine Möglichkeit, die bis Ende 2023 bereits in über 1.000 Fällen genutzt wurde.



Arbeitssicherheit und Gesundheitsmanagement

Wir tragen Verantwortung für ein sicheres Arbeitsumfeld für unsere Mitarbeitenden. Mit Präventionsmaßnahmen möchten wir Unfälle vermeiden und unsere Beschäftigten aktiv dabei unterstützen, ihre Gesundheit zu erhalten.

Wir fühlen uns unseren Mitarbeitenden verpflichtet, die mit ihren Erfahrungen, ihrem Engagement und ihren Ideen maßgeblich zu unserem gemeinsamen Erfolg beitragen. Ihre Sicherheit und Gesundheit haben für uns höchste Priorität. Diese Maxime wurde 2023 abermals bestärkt, da BLG LOGISTICS die Verantwortung für den Arbeitsschutz an unseren Standorten im Rahmen des LkSG zusätzlich priorisiert hat. Neben der Prävention von Arbeitsunfällen tragen auch gezielte Unterstützungsangebote zum langfristigen Erhalt der Gesundheit bei.

Bewährte Systeme und klare Verantwortlichkeiten

Das Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz wird durch unsere Arbeitsdirektorin auf Vorstandsebene verantwortet. Unsere Mitarbeitenden können sich zudem bei Fragen oder konkreten Anliegen an verschiedene Stellen wenden: Die Personalabteilung, die zentrale betriebliche Gesundheitsförderung, die Sozialberatung sowie die Schwerbehindertenvertretung stehen zur Verfügung. An jedem unserer Standorte wird zudem von überbetrieblichen Diensten eine Betriebsärztin oder ein Betriebsarzt gestellt, welche nach den gesetzlichen Vorgaben qualifiziert und allen Beschäftigten bekannt sind.

Arbeitssicherheit hat in der Logistik eine übergeordnete Bedeutung. Bei BLG LOGISTICS leistet die Zentralbereichsabteilung Sicherheit und Umweltschutz (PSU) mit regelmäßigen Begehungen der Arbeitsstätten, Prüfungen der Arbeitsplätze und präventiven Prozessen sowie korrespondierenden Schulungen in diesem wichtigen Bereich wesentliche Arbeit. Die Mitarbeitenden der Abteilung verfügen über die gesetzlich festgelegten Qualifikationen für die Ausübung ihrer Tätigkeit. Die Rückmeldungen der Beschäftigten, die Tätigkeiten und Prozesse in ihrem Arbeitsalltag unmittelbar durchführen, sind für uns besonders wichtig. Daher fordern wir sie auf, Bedenken und Anregungen hinsichtlich des Arbeitsschutzes aktiv an uns heranzutragen – auf Wunsch auch anonym über unseren externen Ombudsmann. Umgekehrt informieren wir sie regelmäßig und umfassend zu unseren Arbeitsschutzmaßnahmen – etwa bei operativen Meetings und über unsere Mitarbeitenden-App. Für Mitarbeitende mit Personalverantwortung steht im Intranet unser Sicherheits- und Umweltschutzportal zur Verfügung. Neben einer Übersicht über verbindliche Standards und Prozesse beinhaltet es auch aktuelle Vorlagen sowie Vordrucke zur Gefährdungsbeurteilung und informiert über gesetzliche Neuerungen.

Zudem schulen wir unsere Führungskräfte entsprechend der Arbeits- und Gesundheitsschutzpolitik von BLG LOGISTICS und den zugehörigen Leitlinien zu ihrer Verantwortung im Arbeitsschutz. Im Berichtsjahr war dies unter anderem Bestandteil der Schulungsreihe „Neue BLG-Führungskräfte“ für rund 50 Mitarbeitende. Eine Arbeitssicherheitsunterweisung speziell für Büroarbeitsplätze ist über unsere Schulungsplattform Tutorize abrufbar.

Nachdem bereits die BLG LOGISTICS GROUP mit dem Zentralbereich PSU, die Gesellschaft BLG Cargo Logistics und das Autoterminal Kelheim nach ISO 45001 für ihr Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystem zertifiziert sind, hat im Berichtsjahr auch unser Standort BLG Autoterminal Bremerhaven mit der dort ansässigen Gesellschaft BLG AutoTec den Zertifizierungsprozess begonnen. Dank definierter Arbeitsschutzstandards für BLG Deutschland lassen sich bestehende Systeme auch an weiteren Standorten unkompliziert in eine Zertifizierung überführen.



Sicherheit durch klare Prozesse

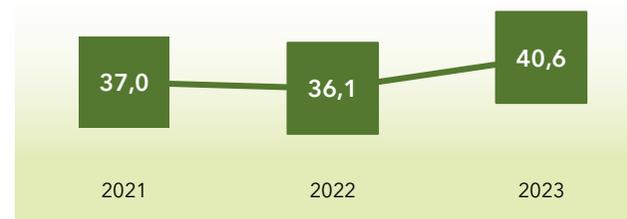
Arbeitsplätze in der Logistik sind mitunter körperlich herausfordernd – umso mehr für unsere Mitarbeitenden in den Häfen und Lagerhallen. Hier treffen häufig Mensch und Maschine aufeinander, weshalb besondere Sicherheitsvorkehrungen nötig werden. Gefährdungsbeurteilungen und turnusmäßige Wirksamkeitskontrollen sind dabei die Eckpfeiler eines funktionierenden Arbeitsschutzsystems. Auf den Gefährdungsbeurteilungen basieren die konkreten Betriebsan- und Unterweisungen, denen unsere Beschäftigten in ihrer täglichen Arbeit folgen. Jeder Standort verfügt zudem über einen eigenen Arbeitssicherheitsausschuss, der bei Bedarf neue Maßnahmen vor Ort umsetzt. Darüber hinaus werden Alarm- und Gefahrenabwehrpläne vorgehalten, die wichtige Anweisungen für den Fall einer Havarie oder eines Brandes sowie Erste-Hilfe-Anleitungen beinhalten.

Um die Erstellung und regelmäßige Aktualisierung von Gefährdungsbeurteilungen zu erleichtern, wurde 2023 ein entsprechendes Softwaretool angeschafft. Die integrierten Arbeitsschritte wurden durch den Zentralbereich Sicherheit und Umweltschutz individuell auf die BLG-Abläufe angepasst. In einem zukünftigen Projektabschnitt lassen sich zudem das „Verbandsbuch“ und die „Gefährdungsbeurteilung“ miteinander verbinden. Dann fließen aus Unfalluntersuchungen abgeleitete Maßnahmen zur Unfallverhütung direkt in die Gefährdungsbeurteilung ein.

2023 wurden über alle innerdeutschen Gesellschaften hinweg 403 meldepflichtige Arbeitsunfälle mit einer resultierenden Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Tagen registriert. Die im Vergleich zum Vorjahr (353) erhöhte Zahl der meldepflichtigen Unfälle bei gleichzeitig weniger

geleisteten Arbeitsstunden führt zu einem Anstieg der 1.000-Mann-Quote um 12,5 Prozent von 36,1 auf 40,6. Die Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR), die anzeigt, in welcher Häufigkeit Verletzungen mit bereits mindestens einem Tag Ausfall am Arbeitsplatz auftreten, ist mit 26,4 pro 1.000.000 Arbeitsstunden hingegen gesunken (Vorjahr: 35). Neben unseren eigenen Mitarbeitenden erfassen wir in der Unfallstatistik auch alle Beschäftigten, die über Personaldienstleister für uns tätig sind.

**Meldepflichtige Betriebsunfälle
Anzahl pro 1.000 Mitarbeitende**



Um die steigende Zahl der Unfälle besser analysieren und aus den Untersuchungen Rückschlüsse für Präventivmaßnahmen ableiten zu können, wurde das 2022 neu eingeführte digitale Verbandsbuch „Safecon“ um die Einteilung der Unfallursache nach vorgegebenen Gefährdungsfaktoren erweitert. Die Zuordnung von Gefährdungsfaktoren ermöglicht, in Unfallauswertungen Schwerpunkte zu identifizieren. Die zur Verfügung stehenden Zahlen zeigen, dass im Berichtsjahr Unfälle nach Stolpern, Rutschen, Stürzen (SRS) den prozentual größten Anteil ausmachen. Der Gefährdungsfaktor SRS machte zum Beispiel am Autoterminal Bremerhaven 40 Prozent der auszuwertenden Unfälle aus, bei der Industrielogistik Bremen liegt die Kategorie bei 29 Prozent. Dies bestätigt den von vielen Berufsgenossenschaften und der Bundes-

anstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) in deutschen Betrieben festgestellten Trend.

Im Berichtsjahr wurde das Thema Betrieblicher Arbeitsschutz erstmals auch in die Zielvereinbarungen von BLG-Führungskräften aufgenommen. Dieser Schritt verdeutlicht den hohen Stellenwert des Arbeitsschutzes bei der BLG und soll dazu beitragen, den präventiven Ansatz weiter zu stärken. Zudem wurde der Arbeitsschutz im Berichtsjahr in den neu entwickelten Nachhaltigkeitszielen verankert. Übergreifend gilt das Ziel null tödliche Unfälle. Darüber hinaus wird ab 2025 die 1.000 Mann-Quote als vergütungsrelevante Zielgröße durch die international etabliertere LTIFR abgelöst. Ab dann haben wir uns zum Ziel gesetzt, die LTIFR jährlich um 10 Prozent zu senken.

Alle Beschäftigten – ob eigene Mitarbeitende oder Externe – erhalten dieselbe Ein- und Unterweisung sowie dieselbe persönliche Schutzausrüstung. Bei der Ausstattung der Beschäftigten mit Sicherheitsbekleidung achten wir neben der Erfüllung der Sicherheitsanforderungen auch bestmöglich auf persönliche Bedürfnisse und setzen beispielsweise in exponierten Bereichen individuell angefertigten Gehörschutz ein. Gäste, Lieferanten und andere Personen, die sich an unseren Standorten aufhalten, werden über die Sicherheitsvorschriften informiert. Um sicherzustellen, dass unsere Mitarbeitenden sich an ihren Arbeitsplätzen sicher bewegen können, schulen wir zudem umfassend zu Themen wie Brandschutz oder Gefahrgut-Handling. Die Durchführung erfolgt in der Regel durch externe Ausbilder:innen, inhaltsabhängig unterstützt auch hier der Zentralbereich PSU.

3 GESUNDHEIT UND
WOHLERGEHEN



0

tödliche Unfälle & ab 2025 jährliche
Senkung unserer Unfallrate um **10 %**

[reporting.blg-logistics.com/
nachhaltigkeitsziele](https://reporting.blg-logistics.com/nachhaltigkeitsziele)

Mehr Bewegung für unsere Gesundheit

BLG LOGISTICS unterstützt die Mitarbeitenden mit unterschiedlichen Bausteinen dabei, langfristig fit und gesund zu bleiben. Besonders beliebt ist das Präventionsprogramm „Fit & Fun“. Gemeinsam mit einem externen Anbieter eröffnen wir unseren Beschäftigten Zugang zu über 8.000 Partnerstudios deutschlandweit - vom Fitnessstudio über Yoga bis hin zu schwimmen oder bouldern können Teilnehmende tagtäglich aus einem großen Angebot wählen. Auf Wunsch können auch Online-Kurse über die zugehörige App besucht werden. Im letzten Quartal 2023 waren 1.330 Beschäftigte bei Fit & Fun angemeldet.

Auch im Rahmen der täglichen Arbeit wollen wir unsere Mitarbeitenden dabei unterstützen, Gesundheit und

Wohlbefinden zu fördern, und haben wieder Gesundheitstage an verschiedenen Standorten durchgeführt. 2023 standen dabei die Themen Diabetes und Schlaganfall im Fokus. Praktische Tests wurden ebenso angeboten wie die Möglichkeit, sich über Prävention, Früherkennung und den Umgang mit diesen Erkrankungen zu informieren. Darüber hinaus haben wir mit dem „Digitalen Gesundheitstag“ ein neues Format entwickelt, das in erster Linie für unsere administrativen Bereiche konzipiert ist. Dieser Aktionstag ermöglichte unseren Mitarbeitenden, unabhängig von ihrem Standort und auch aus dem Mobilen Arbeiten an einem Vortrag und praktischen Übungen zum Thema Rückengesundheit teilzunehmen. Die Aufzeichnung ist deutschlandweit in unserer Mitarbeitenden-App verfügbar.

Viele unserer Mitarbeitenden verrichten ihre Arbeit auch im Stehen und legen weite Strecken zurück. Auf Initiative der Gesamtbetriebsräte können nach dem initialen Angebot in der Handelslogistik 2022 inzwischen alle Angestellten BLG-weit das Angebot einer individuellen Fußvermessung nutzen. Bei Bedarf werden im Anschluss passende Einlagen für die Arbeitsschuhe ausgegeben, die den Tragekomfort erhöhen und Fußproblemen vorbeugen.

Ein weiterer Baustein zur Prävention ist die ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze, etwa mit höhenverstellbaren Schreib- und Arbeitstischen. Im Rahmen des Projekts MEXOT testen wir ein Konzept zur intelligenten Arbeitsergonomie. Es umfasst die Teilsysteme eines intelligenten Exoskeletts und eines fahrerlosen Transportfahrzeugs mit Follow-Me-Modus. Im Fokus liegt die Erforschung des Zusammenspiels beider Technologien zur Verbesserung

der Ergonomie in den Kommissionier- und Montageprozessen. In einem weiteren Forschungsprojekt, „RessourcenEntwicklung in Dienstleistungsarbeit - Resource“, werden technische Lösungen und Konzepte gesundheitsförderlicher Arbeitsgestaltung getestet und auf Generalisierbarkeit geprüft. Die BLG ist mit dem Logistikzentrum Bremen als Anwendungspartner vertreten.

Ein guter Neustart dank Wiedereingliederung

Wir wollen die Arbeitskraft unserer Mitarbeitenden langfristig erhalten. Daher unterstützen wir diejenigen, die innerhalb von zwölf Monaten länger als sechs Wochen ausgefallen sind, durch unser betriebliches Eingliederungsmanagement. Gemeinsam mit den Kolleg:innen gestalten wir den individuellen Wiedereinstieg, der stufenweise oder begleitet durch Programme zur medizinischen und beruflichen Rehabilitation erfolgen kann. Fehlzeitengespräche liefern uns zudem Erkenntnisse darüber, ob und wie gegebenenfalls der Arbeitsplatz selbst Auswirkungen auf die Erkrankung hat und was wir tun können, um diese abzuschwächen. So sollen krankheitsbedingte Ausfälle weiter reduziert und die Gesundheit unserer Beschäftigten nachhaltig gefördert werden.

Die Arbeitsunfähigkeitsquote ist 2023 gegenüber dem Vorjahr um 0,56 Prozentpunkte auf 10,33 Prozent gesunken. Die Entgeltfortzahlungsquote sank von 7,84 auf 7,39 Prozent. Über unsere Sozialberatung bieten wir Mitarbeitenden, darunter auch Führungskräften und Funktionsträger:innen, die Möglichkeit, sich bezüglich ihrer beruflichen Rolle professionell begleiten zu lassen. Dieses Angebot nahmen im Berichtsjahr 2,8 Prozent der Beschäftigten im Zuständigkeitsbereich in Anspruch.



Vielfalt und Chancengleichheit

Vielfalt im Miteinander und Chancengleichheit auf allen Ebenen: Unsere Unternehmenskultur stützt sich auf Anerkennung, Wertschätzung und die Berücksichtigung von Unterschieden unserer Mitarbeitenden.

BLG LOGISTICS ist vielseitig und vielfältig: Wir beschäftigen Mitarbeitende aus über 100 Ländern. Jede:r von ihnen bringt eigene Hintergründe, Erfahrungen und Fähigkeiten mit und trägt zur Vielfalt und Stärke unseres

Unternehmens bei. Deshalb treten wir für ein respektvolles Miteinander ein - in unserem Unternehmen und auch außerhalb. Alle Mitarbeitenden haben unabhängig von Alter, Geschlecht, Herkunft, sexueller Orientierung oder

Qualifikation gleiche Chancen zur persönlichen Entwicklung. Dabei fördern wir die individuelle Entfaltung jeder und jedes Einzelnen und berücksichtigen die Menschen hinter den Jobbezeichnungen.

Altersstruktur und Geschlechterverteilung nach Angestelltenkategorie

	Deutschland 9.295 MA (♀ = 27,3 %)			USA 210 MA (♀ = 33,3 %)			Südafrika 580 MA (♀ = 26,0 %)			Polen 51 MA (♀ = 33,3 %)		
	<u>Anteile der Altersgruppen in %</u>	davon männlich in %	davon weiblich in %	<u>Anteile der Altersgruppen in %</u>	davon männlich in %	davon weiblich in %	<u>Anteile der Altersgruppen in %</u>	davon männlich in %	davon weiblich in %	<u>Anteile der Altersgruppen in %</u>	davon männlich in %	davon weiblich in %
betriebliche/kaufm. Angestellte												
<30 Jahre	16,7	59,3	40,7	15,0	66,7	33,3	11,6	57,1	42,9	14,8	75,0	25,0
30-50 Jahre	50,4	59,0	41,0	70,0	71,4	28,6	64,5	60,3	39,7	55,6	20,0	80,0
>50 Jahre	32,8	62,9	37,1	15,0	66,7	33,3	24,0	79,3	20,7	29,6	50,0	50,0
gewerbl. Angestellte												
<30 Jahre	9,5	72,8	27,2	34,2	73,8	26,2	13,1	56,7	43,3	4,2	100	0
30-50 Jahre	46,9	77,8	22,2	48,9	61,3	38,7	70,4	78,0	22,0	45,8	100	0
>50 Jahre	43,6	75,9	24,1	16,8	65,6	34,4	16,6	85,5	14,5	50,0	100	0



Diversität für eine starke BLG

Das strategische Management von Diversität innerhalb des Unternehmens zählt zu den zentralen Aufgaben der Personalabteilung. Unsere Kolleg:innen stehen sowohl dem Vorstand als auch der gesamten Belegschaft in allen Fragestellungen rund um die Thematik beratend zur Seite. Jährlich bereiten sie zudem eine Bilanz des Diversity Managements für Vorstand und Aufsichtsrat auf.

Die Grundlage unseres Handelns bildet unser Diversitätskonzept, das alle Mitarbeitenden umfasst und unsere Unternehmens- und Führungskultur prägt. Das Konzept basiert auf unserem Verhaltenskodex, internen Vereinbarungen sowie unserem Bekenntnis zur „Charta der Vielfalt“, deren Prinzipien wir bereits 2016 unterzeichnet und uns damit zur Förderung von Diversität und Chancengleichheit am Arbeitsplatz verpflichtet haben. www.charta-der-vielfalt.de

Als fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur ist das Diversitätskonzept auf allen Ebenen im Unternehmen verankert. Nach diesem Konzept richten wir unsere unternehmerischen Entscheidungen wie Recruiting- oder Weiterbildungsmaßnahmen aus. Zudem sind wir seit 2016 Mitglied der Trägergemeinschaft des Bremer Diversity Preises und tragen so dazu bei, Vielfalt über unsere Unternehmensgrenzen hinaus zu fördern.

Logistik wird weiblicher

Nach wie vor sind Frauen in der Logistikbranche weniger stark vertreten. Um dem entgegenzuwirken, setzt sich BLG LOGISTICS aktiv für mehr Frauen in operativen Rollen und Führungspositionen ein. Unsere Initiativen und Förderprogramme richten sich im Sinne der Chancengleichheit

gezielt an alle Geschlechter. Sie umfassen die berufliche Ausbildung ebenso wie unser Führungskräftenachwuchsprogramm für Hochschulabsolvent:innen. So wollen wir auch unseren weiblichen Mitarbeiterinnen frühe Führungserfahrung ermöglichen und sie bei der Übernahme von leitenden Positionen unterstützen.

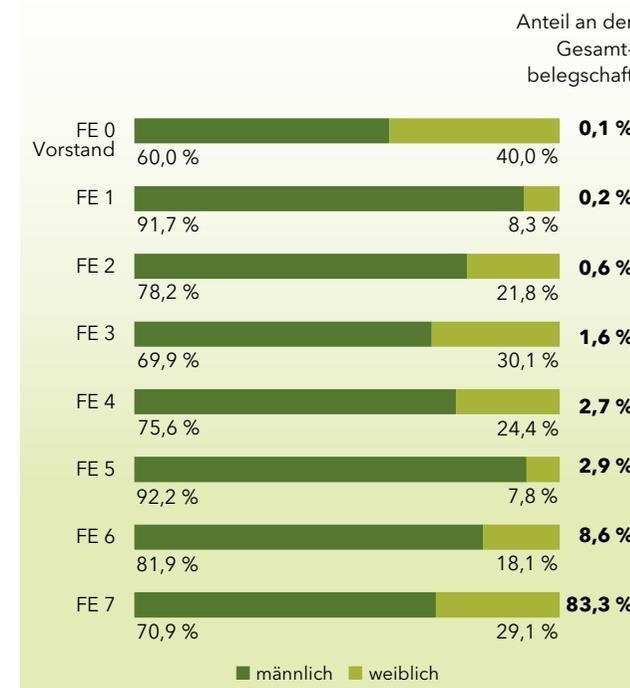
Besonderer Baustein unserer Qualifizierungsinitiative „Chancengleichheit“ ist das 2017 gegründete Programm „Frauen in Führung“. Das Programm vermittelt Theorie- und Praxiswissen in Bereichen wie persönliche Führung, Persönlichkeitsentwicklung und Selbstmarketing und bietet bei Interesse einen Tandem-Austausch mit erfahrenen Führungskräften. Der Erfolg dieses Programms wurde 2023 im Rahmen der Preisverleihung „Logistik ist weiblich“ von der Logistik Initiative Bayern und dem Bayerischen Staatsministerium mit dem Preis „Strategie ist weiblich“ bestätigt. Mit dem Preis werden Unternehmen gewürdigt, die sich durch vorbildhaften Einsatz für gendersensible Themen in besonderer Weise auszeichnen. Unter anderem mit einer Frauenquote von 40 Prozent auf Vorstandsebene sowie gezielten Programmen zur Entwicklung von Mitarbeiterinnen für Qualifikation und Führungsaufgaben überzeugte BLG die Gutachterinnen und Gutachter in dieser Kategorie.

Unser Vorstand lebt den Gedanken der Gleichberechtigung vor: Mit Ulrike Riedel und Christine Hein sind zwei Frauen Teil des fünfköpfigen Gremiums. Damit befindet sich die BLG AG beim Frauenanteil in Vorstands- und Aufsichtsratspositionen in der Spitzengruppe der börsennotierten Unternehmen in Deutschland. Damit setzen wir ein starkes Signal nach außen und innen und hoffen, Mitarbeiterinnen der BLG zu ermutigen, ihre Chancen zu

ergreifen. Insgesamt beträgt der Frauenanteil unserer Belegschaft in Deutschland 27,3 Prozent (weltweit 27,4 Prozent) und hat somit im Vergleich zum Vorjahr leicht abgenommen. Der Frauenanteil in den Führungsebenen (FE) 0-3 innerhalb der deutschen Gesellschaften fiel leicht von 26,7 Prozent auf 26,3 Prozent. Bei der Besetzung des Aufsichtsrats halten wir uns an die gesetzlichen Regelungen bezüglich der Geschlechterquote.

Frauenanteil in Führungsebenen (FE *)

Basis: Deutschland 9.295 Mitarbeitende (Stand: 31.12.2023) in %



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



≥ 30 %

weibliche Führungskräfte bis 2025

[reporting.blg-logistics.com/
nachhaltigkeitsziele](https://reporting.blg-logistics.com/nachhaltigkeitsziele)

Start in den Arbeitsalltag und den Austausch mit Führungskräften und Kolleg:innen zu erleichtern. Um neue Mitarbeitende für BLG LOGISTICS zu gewinnen und zugleich jungen Menschen langfristige Zukunftsaussichten zu geben, unterstützen wir unter anderem Jugendliche durch Praktikumsplätze, Einstiegsqualifizierungen und Ausbildungsplätze bei den ersten Schritten in den regulären Arbeitsmarkt. Ein Beispiel hierfür ist unser Programm „Über Arbeit in Ausbildung“, das auch im letzten Jahr weitergeführt wurde. 2023 beteiligte sich BLG LOGISTICS zudem als Praxispartner am Projekt „Fit für Logistik“. In Zusammenarbeit mit der ma-co maritimes kompetenz-centrum GmbH und der Handelskammer Bremen - IHK für Bremen und Bremerhaven unterstützt die BLG-Gruppe Geflüchtete aus der Ukraine mit gezielten Maßnahmen beim Einstieg in die Logistikbranche und bietet ihnen damit konkrete Job-Perspektiven.

Um den Anteil weiblicher Führungskräfte langfristig zu erhöhen, hat sich BLG LOGISTICS im Berichtsjahr das Ziel gesetzt, bis 2025 in den Führungsebenen 0 bis 3 einen durchschnittlichen Frauenanteil von mindestens 30 Prozent zu erreichen.

Individuelle Förderung für bessere Integration

Wir glauben an Erfolg durch individuelle Integrationsmaßnahmen, die auf die Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden zugeschnitten sind. Dazu gehört etwa die Möglichkeit, Ausbildungen in Teilzeit zu machen, um jungen Eltern ebenso wie Menschen, die ihre Angehörigen pflegen, die Vereinbarung von Arbeit und Familie zu ermöglichen. Zudem bieten wir Sprachkurse am Arbeitsplatz an, um Mitarbeitenden mit geringeren Deutschkenntnissen den

Gesellschaftliches Engagement

Wir machen uns für die Gesellschaft stark: ob vor der eigenen Haustür oder über Ländergrenzen hinweg, durch finanzielle Förderung oder aktive Projektarbeit. Wir packen dort mit an, wo Unterstützung benötigt wird.

Wir sehen es als Teil unserer Verantwortung, uns in den Regionen, in denen wir tätig sind, zu engagieren und zu einer lebenswerten Gesellschaft für alle beizutragen. Deshalb ist es für uns und unsere Mitarbeitenden selbstverständlich, uns mit unserer Kompetenz und unseren individuellen Fähigkeiten in unterschiedlichen Projekten und Initiativen einzubringen - vor der eigenen Tür sowie über Ländergrenzen hinweg.

Spenden für Erdbebenopfer in der Türkei und in Syrien

Am 6. Februar 2023 erschütterten verheerende Erdbeben den Südosten der Türkei und den Nordwesten Syriens. Mehr als 47.000 Menschen kamen dabei ums Leben. Nur zwei Wochen später haben zwei weitere Erdbeben die türkisch-syrische Grenzregion erschüttert. Auch bei uns im Unternehmen gibt es eine große Anzahl von Kolleg:innen, die Familie, Freunde und Bekannte in den betroffenen Regionen haben. Dass wir als Unternehmen helfen möchten, war schnell entschieden - der Vorstand beschloss, 25.000 Euro an das gemeinsame Konto „Bündnis Entwicklung Hilft“ und „Aktion Deutschland Hilft“ zu spenden. Das Bündnis leitet die Spenden an seine Mitgliedsorganisationen weiter und sorgt dafür, dass die Hilfe gezielt ankommt.

Unterstützung des WFP

Seit über zehn Jahren unterstützt BLG LOGISTICS das UN World Food Programme (WFP), die größte humanitäre Organisation im Kampf gegen den weltweiten Hunger, und ist inzwischen eine von 28 Partnerorganisationen. Dabei stellen wir Logistikexpertise zur Verfügung, indem Häfen, Straßen, Bahnlinien, Lagerhallen und andere Logistikeinrichtungen untersucht und beurteilt werden.



Logistikexperten als Unterstützer des UN World Food Programme

Im vergangenen Jahr konnten Mitarbeitende ihr Fachwissen unter anderem bei einer Mission im Süden Afrikas einbringen: In Namibia und Südafrika haben die Kollegen insgesamt vier Häfen und angeschlossene Korridore nach Nordosten analysiert. Ziel war es, die gesamte Infrastruktur aus Häfen, Lagerhäusern, Schienen- und Straßenverbindungen auf Möglichkeiten zur effizienten Bereitstellung von humanitärer Hilfe in Krisensituationen in bedrohten Regionen Afrikas zu untersuchen und konkrete Handlungsempfehlungen abzugeben.

Kostenloser Besuch im Bremerhavener Klimahaus

Die vierten Klassen der Bremerhavener Schulen gingen auch 2023 auf eine Reise: Erneut hat BLG LOGISTICS die Grundschüler:innen eingeladen, kostenlos das Klimahaus Bremerhaven zu besuchen. Seit 2013 erfreuen sich Jahr für Jahr bis zu 1.000 Viertklässler an der großzügigen Aktion. Auf gut 11.000 Quadratmetern erleben sie spielerisch die unterschiedlichen Klimazonen der Erde, das Voranschreiten des Klimawandels und verschiedene Szenarien für die Zukunft. Außerdem zeigt das Klimahaus als ausgezeichnete außerschulischer Lernort, welche Handlungsmöglichkeiten bestehen, um unser Klima aktiv zu schützen.

Klimakonferenz-Simulation in Bremerhaven

Schüler:innen der 9. und 10. Klassenstufen konnten im November 2023 im Rahmen der Klimakonferenz-Woche eine echte UN-Klimakonferenz nachstellen. Wie in der Realität mussten die Teilnehmer:innen als Vertretungen ihrer Länder durch ihr Verhandlungsgeschick und mithilfe ihrer getroffenen Entscheidungen die Erhöhung der Durchschnittstemperatur bis zum Jahr 2100 auf möglichst 1,5 Grad Celsius begrenzen. Diese gewaltige und schwierige Aufgabe spricht nicht nur Emotionen an, sondern stärkt analytisches Denken und lädt zum Diskutieren ein. Mit starken Argumenten das Ziel im Auge zu behalten und gemeinsam Lösungswege zu entwickeln, war die zentrale Herausforderung, bei der die Schüler:innen globale Zusammenhänge und die wichtigsten Fragen zum Klimawandel spielvoll entdeckten.

Aktion „Schenk ein Lächeln“

An Weihnachten gehört für uns die Teilnahme an der Aktion „Schenk ein Lächeln“ der Bremer Tafel e.V. zur festen Tradition. Unter der organisatorischen Leitung unserer Führungsnachwuchskräfte wurden 2023 wieder fast 100 Geschenke von BLG-Mitarbeitenden zusammengebracht und vom BLG-Weihnachtsmann an die Kinder überreicht. Als weiteres soziales Engagement haben unsere FKNler den Bremer Kältebus der Johanniter ausgewählt. Das Projekt wurde 2012 als Anlaufpunkt für wohnungslose Menschen ins Leben gerufen, um sie mit warmen Getränken und Suppe zu versorgen. Am Nikolaustag haben außerdem unsere Vorstandsmitglieder den Kochlöffel geschwungen und Waffeln für die Kolleg:innen der BLG-Zentralbereiche in Bremen gebacken, um Spenden zu sammeln. Das gesammelte Geld wurde anschließend vom Vorstand auf 2.000 Euro mehr als verdoppelt.



Spendenübergabe an den Bremer Kältebus

Engagement für Sport und Kultur

Schon 18 Spielzeiten steht die BLG-Gruppe als Partner an der Seite der Eisbären Bremerhaven, davon 13 Jahre als Hauptsponsor. Im Juli 2023 verlängerte BLG LOGISTICS die Partnerschaft mit den Basketballern nicht nur, sondern erweiterte sie: Künftig wird gezielt in die Nachhaltigkeitsziele der Eisbären investiert. Besonders im Vordergrund steht dabei die Nachwuchsarbeit der Bremerhavener. BLG-CEO Frank Dreeke bekräftigt: „Das Engagement der Eisbären Bremerhaven in der Nachwuchsarbeit ist vorbildlich und passt gut zu unseren Zielen, nämlich Projekte zu fördern, die unsere Region ökologisch, ökonomisch oder sozial nachhaltiger machen.“ In der Liste des Deutschen Basketball Bunds (DBB) der 100 mitgliederstärksten Vereine in Deutschland liegen die Eisbären auf Rang 17. Den größten Zuwachs haben die Eisbären regelmäßig in ihren U-Mannschaften: Bei den Kleinsten machen sich Maßnahmen wie die Grundschulligen, Besuche von Eisbären-Profis im Sportunterricht und Feriencamps bezahlt.

2023 erweiterte die BLG das sportliche Engagement und unterstützt auch die Fischtown Pinguins. In der Arena der Eishockeymannschaft brachte es Vorstandsmitglied und COO Matthias Magnor auf den Punkt: „BLG und die Fischtown Pinguins – das passt einfach.“

Auch musikalisch engagierte sich die BLG. Seit vielen Jahren unterstützt sie das Musikfest Bremen, das Filmfest Bremen sowie die Deutsche Kammerphilharmonie Bremen. Die Bremer Musiker haben im vergangenen Jahr den „Gramophone Classical Music Award“ in der Kategorie „Orchester des Jahres 2023“ gewonnen. Der Preis hat in der Klassikszene großes Renommee. Seit 2007 ist das Orchester in den Räumen der Gesamtschule Bremen-Ost in Osterholz-Tenever, einem Stadtteil mit besonderem Entwicklungsbedarf, beheimatet. Durch die unmittelbare Nähe zum Schulbetrieb entstand das „Zukunftslabor“, in dem die Deutsche Kammerphilharmonie Bremen durch Projekte individuelles persönliches Wachstum durch Musik fördert. 2023 nahmen ca. 70 Top-Führungskräfte der BLG im Rahmen einer Konferenz an der „Melodie des Lebens“ in der Gesamtschule teil und tauschten sich mit den Schüler:innen aus.



Ökonomisch

- 63 Compliance
- 66 Volkswirtschaftliche Wertschöpfung
- 68 Kundenzufriedenheit

Compliance

Compliance ist die zentrale Grundlage unserer unternehmerischen Tätigkeit und unseres täglichen Handelns. Unsere ethischen Standards gelten dabei über unsere eigene Geschäftstätigkeit hinaus entlang unserer gesamten Lieferkette.

Geltendes Recht und unsere eigenen Verhaltensgrundsätze sind die Basis unseres Handelns sowie sämtlicher Entscheidungen, die wir als Unternehmen treffen. So sind wir für Mitarbeitende, Kunden, Geschäftspartner und Aktionäre ein vertrauenswürdiger, verlässlicher Partner. Verstöße gegen geltendes Recht können dem Unternehmen empfindlich und langfristig schaden. Daher beugen wir mit unserem Compliance-Management-System Risikofaktoren wie Bestechung und Bestechlichkeit, Vorteilsannahme, Untreue und Absprachen wider den fairen Wettbewerb aktiv vor. Damit dieser präventive Ansatz über die gesamte Organisation hinweg wirken kann, steht die Aufklärung unserer Mitarbeitenden an oberster Stelle.

Die Verantwortung für Compliance-Belange liegt bei der Zentralbereichsabteilung Legal, Insurance & GRC (Governance, Risk, Compliance), deren Leitung direkt an den Chief Compliance Officer, unseren Vorstandsvorsitzenden, berichtet. Wir dulden keine Korruption, lassen keine Diskriminierung zu und räumen den Aspekten Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz größte Bedeutung ein. Wir nutzen Ressourcen verantwortungsbewusst und betrachten den fairen Wettbewerb als unverzichtbare Grundvoraussetzung für einen freien Markt. Im Berichtsjahr wurden keine Gesetzesverstöße dokumentiert, die Bußgeldzahlungen nach sich gezogen haben oder ziehen können.

Unsere Regelwerke, Kontroll- und Meldesysteme

Unsere Compliance-Strategie wird stetig durch den vom Vorstand ernannten Compliance-Beauftragten weiterentwickelt, wobei die wiederholte Überprüfung der Wirksamkeit des Systems wesentlicher Teil des Prozesses ist. Beides erfolgt in enger Abstimmung mit unserem Chief Compliance Officer, an den regelmäßig berichtet wird. Zudem wird der Aufsichtsrat jährlich über alle compliancebezogenen Themen, Prozesse und Ereignisse informiert. Regelmäßig überprüft zudem unsere interne Revision, ob Compliance-Verstöße vorliegen. Im Berichtsjahr wurden keine kritischen Bedenken festgestellt.

Im täglichen Geschäft ist der Compliance-Beauftragte Ansprechpartner für unsere Mitarbeitenden: Er nimmt Hinweise entgegen, beantwortet Fragen und berät - auch präventiv - bei eventuellen Rechtsverstößen. Eine unabhängige und unparteiische Anlaufstelle finden Beschäftigte und Dritte zudem in unserem extern bestellten Ombudsmann. Ihm können jegliche Verdachtsfälle auch anonym gemeldet werden. Alle Kontaktdaten sind auf unserer Website auffindbar und außerdem in unseren einschlägigen Richtlinien veröffentlicht. Im Berichtsjahr wurde das bestehende Beschwerdeverfahren nochmals angepasst sowie eine entsprechende Verfahrensverordnung veröffentlicht. Somit kombinieren wir die Pflichten

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.

zur Einrichtung von Meldesystemen aus Hinweisgeber-schutzgesetz (HinSchG) und Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG).

Eine Vorbildfunktion kommt unserem Vorstand und den Führungskräften zu. Sie tragen dafür Verantwortung, dass ihre Mitarbeitenden über alle entsprechenden Regeln informiert sind und diese befolgen. Jede und jeder Einzelne bei BLG LOGISTICS ist darüber hinaus positionsunabhängig verpflichtet, auf Missstände oder vermutete Rechtsverstöße hinzuweisen. Umso wichtiger ist es, dass wir unsere Beschäftigten für Korruptionsgefahren sensibilisieren. Zusätzlich schützt das Vier-Augen-Prinzip, das in allen relevanten Geschäftsprozessen etabliert ist, in der Praxis sowohl sie als auch das Unternehmen als Ganzes.

Wesentliche Elemente unseres Compliance-Management-Systems sind unser Verhaltenskodex und unsere Compliance-Richtlinie. Der Verhaltenskodex beinhaltet neben unseren Anforderungen hinsichtlich Arbeitsbedingungen, Umwelt und Klimaschutz insbesondere Vorgaben zum rechtlich und ethisch korrekten Umgang mit Geschäftspartnern, Wettbewerbern und Behörden. Zudem ist hier die Gestaltung von Spenden und Sponsorings ebenso wie das Verhalten bei etwaigen Interessenkonflikten geregelt. Die Compliance-Richtlinie beinhaltet wesentliche Verhaltensregeln zur Prävention von typischerweise in global agierenden Unternehmen auftretenden Compliance-Risiken und legt die zugehörigen Prozesse dar, darunter etwa das „Know-your-customer“-Prinzip. Wie sämtliche unternehmensinternen Richtlinien gelten beide Dokumente für alle Gesellschaften, an denen wir unmittelbar oder mittelbar mehr als 50 Prozent der Geschäftsanteile halten oder bei denen BLG LOGISTICS die unternehmerische Führung innehat, und sind verbindlich für alle internen und externen Mitarbeitenden sowie für uns tätigen Berater. In Gesellschaften, die ausländischem Recht unterliegen, sind die Richtlinien diesem entsprechend umzusetzen. Neue BLGler:innen erhalten den Verhaltenskodex mit ihrer Begrüßungsmappe, Leiharbeitnehmende werden bei der Erstunterweisung informiert. Wie auch die Compliance-Richtlinie ist der Kodex im Intranet hinterlegt. Informationen zum Compliance-System, zum Verhaltenskodex sowie zu den zuständigen Ansprechpartner:innen sind darüber hinaus öffentlich im Internet einzusehen. Unseren ausländischen Standorten stehen die Richtlinien auf Englisch zur Verfügung.

Sensibilisieren, aufklären, informieren

Compliance können wir als BLG LOGISTICS nur gemeinsam gewährleisten. Dazu sensibilisieren wir unsere Entscheidungsträger:innen und Führungskräfte, klären sie zu den Themen auf und informieren fortlaufend über den neuesten Stand. Für den Vorstand, Führungskräfte der Ebenen 1-3 sowie alle Beschäftigten in Einkauf und Vertrieb wurden 2023 entsprechend verpflichtende Schulungen zu Compliance, Kartell- und Wettbewerbsrecht durchgeführt. Die bestehende Zielsetzung, mindestens 90 Prozent der Mitarbeitenden in den Führungsebenen 1-3 innerhalb eines Dreijahreszyklus zu schulen, wurde 2023 mit 90,8 Prozent leicht übertroffen. Eine Erweiterung auf verpflichtende jährliche Schulungen konnte im Berichtsjahr aufgrund von systemseitiger Umstellung der Schulungsmethodik nicht vollumfänglich erreicht werden. Im Rahmen der Neuentwicklung unserer Nachhaltigkeitsziele wurde im Bereich Compliance eine feste Zielgröße vereinbart: Ab 2024 sollen jährlich 90 Prozent der Führungskräfte in den Ebenen 0-3 im In- und Ausland einen gültigen Schulungsnachweis haben.

Wir verbessern, erweitern und vertiefen unser Schulungssystem in diesem Bereich kontinuierlich und werden 2024 zusätzlich neue „Refresher“-E-Learnings zum Verhaltenskodex und den Grundlagen der Compliance ausrollen. Über unsere zentrale Fortbildungsplattform Tutorize können alle Module orts- und zeitunabhängig absolviert werden, wobei jeder Abschluss vom System erfasst wird.

Für die vorgenannten Gruppen hat die Schulung dann weiterhin verpflichtend einmal jährlich zu erfolgen. Darüber hinaus werden zusätzlich Führungskräfte unterhalb der genannten Ebenen eine entsprechende Schulung erhalten. Auch alle anderen Mitarbeitenden informieren wir mithilfe unterschiedlicher Kommunikationskanäle regelmäßig und anlassbezogen über compliancebezogene Themen.




≥ 90 %

unserer Führungskräfte erhalten jährlich Compliance-Schulungen

reporting.blg-logistics.com/nachhaltigkeitsziele



Unsere Verantwortung entlang der Lieferkette

Compliance prägt auch die Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern und wird in die Lieferketten weitergegeben. Wir fordern von unseren Lieferanten und Dienstleistern entlang der gesamten Lieferkette in unseren Allgemeinen Auftrags- und Einkaufsbedingungen die Einhaltung der jeweils anwendbaren Rechtsordnung sowie unseres Verhaltenskodex für Lieferanten.

➤ www.blg-logistics.com/agbo

Wichtiger Baustein Informationssicherheit

Informationstechnologie durchzieht all unsere Prozesse, unser Geschäft ist auf jederzeit funktionsfähige und sichere Systeme angewiesen. Darauf vertrauen auch unsere Kunden, Lieferanten und Beschäftigten. Wir arbeiten deshalb stetig daran, IT-Sicherheit in unseren Projekten, im Tagesgeschäft und im Denken der gesamten Organisation zu verankern. Ein einheitlich hohes Niveau gewährleisten wir dabei durch den Betrieb unseres Information Security Management System (ISMS), welches sich an den internationalen Standards ISO 27001 und ISO 27002 orientiert. Der Reifegrad und die Wirksamkeit unserer Maßnahmen werden regelmäßig intern und extern überprüft. Im Berichtsjahr ist BLG LOGISTICS hierbei nach dem Branchenstandard der Automobilindustrie „Trusted Information Security Assessment Exchange – TISAX“ für 14 Standorte erfolgreich auditiert worden. Im Fokus stehen alle Information Assets der BLG insbesondere in Bezug auf unsere IT-Systeme. Zudem legen wir großen Wert auf die Absicherung unserer operativen Technologien und das betriebliche Kontinuitätsmanagement (BKM/BCM). Den Rahmen für alle in diesem Zusammenhang relevanten Aspekte bildet unsere Richtlinie Information Security. Dieses Regelwerk gilt für

BLG LOGISTICS inklusive aller Mehrheitsbeteiligungen sowie für Minderheitsbeteiligungen, die unsere IT-Systeme nutzen, und ist auch für Vertragspartner und Lieferanten vorbehaltlich abweichender Regelungen bindend. Bei der Zusammenarbeit mit Dienstleistern achten wir auf die Einhaltung sämtlicher relevanter Zertifizierungen wie der ISO 20000, ISO 27001 und ISO 22301 und überprüfen diese regelmäßig.

Aufgrund der zunehmenden Gefahrenlage durch Cyberangriffe überprüfen wir nicht nur stetig alle bestehenden organisatorischen und technischen Maßnahmen zur Absicherung unserer Informationen und IT-Umgebung, sondern implementieren auch fortlaufend neue, um jederzeit auf dem bestmöglichen Stand zu sein. Das sichert die Funktionsfähigkeit des Unternehmens und wird auch den Anforderungen unserer Kunden gerecht. Dieser Prozess wird durch ein kontinuierliches Awareness-Programm zur Sensibilisierung und Schulung unserer Mitarbeitenden ergänzt. Im Berichtsjahr wurde besonders die Bedrohungslage zu E-Mail und Ransomware anhand einer unternehmensweiten „Phishing-Kampagne“ thematisiert.

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

können sich unsere Mitarbeitenden auch anonym bei ihm melden. Grundsätzlich ist unser ISO organisationsweit bei allen sicherheitsrelevanten Vorgängen einzubinden.

Datenschutz im Fokus

Die Zentralbereichsabteilung Legal, Insurance & GRC ist zuständig für Datenschutz bei BLG LOGISTICS. Unsere internen Richtlinien bauen unter anderem auf den Anforderungen der DSGVO an den Umgang mit personenbezogenen Daten auf. Regelmäßige, systematische Standortchecks dienen dazu, die Einhaltung abgestimmter Prozesse zu prüfen, mögliche Abweichungen sowie Optimierungspotenziale zu identifizieren und ein einheitlich hohes Niveau in der organisationsweiten Umsetzung des Datenschutzes sicherzustellen. 2023 wurden 28 Checks mithilfe der Standort-Verantwortlichen durchgeführt.

Um unsere Mitarbeitenden für das Thema Datenschutz zu sensibilisieren, wurde eine Online-Schulung entwickelt. Alle kaufmännischen Beschäftigten erhalten alle zwei Jahre eine Auffrischungsschulung. Zudem werden Anlässe wie der Europäische Datenschutztag genutzt, um intern für dieses wichtige Thema zu sensibilisieren. Bei Fragen oder Verdachtsfällen ist unser externer Datenschutzbeauftragter jederzeit ansprechbar und nimmt Meldungen über vermutete Datenschutzverletzungen auch anonym entgegen. Seine Kontaktdaten sind über unsere Website öffentlich einsehbar. Zur Dokumentation ist ein zentral verwaltetes Tool im Einsatz, das Schnittstellen mit der IT- und Informationssicherheit abbildet. Auf diese Weise erreichen wir auch bei sehr kurzfristigen Ereignissen oder Anfragen der Aufsichtsbehörden eine Dokumentationstiefe, die uns eine schnelle und sichere Reaktion erlaubt.

Volkswirtschaftliche Wertschöpfung

Wir wollen strategisch und nachhaltig wachsen – und dabei stets der Verantwortung gerecht werden, die wir an vielen Standorten als bedeutender Arbeitgeber auch für die Region tragen.

Wir erbringen vielfältige Leistungen an den Schnittstellen zwischen Produzenten, Händlern und Konsumenten. Darunter die Zulieferung der Produktion, die Distribution von Gütern oder der Fahrzeugtransport auf Straße, Schiene und zu Wasser. Die Komplexität logistischer Aufgaben wächst und mit ihr auch die Anforderungen an unser Portfolio und einzelne Leistungen. Getrieben werden diese immer schneller stattfindenden Veränderungen vor allem durch die weiter fortschreitende Globalisierung, kürzere Produktlebenszyklen, die zunehmende Urbanisierung sowie die Digitalisierung. Als Branche profitiert die Logistik auch weiterhin von steigender Nachfrage, die nach wie vor besonders mit dem Wachstum von E-Commerce-Modellen verknüpft ist. Gleichzeitig bleibt der anhaltende Margendruck herausfordernd, ebenso wie der sich verschärfende Fach- und Arbeitskräftemangel, der durch die demografische Entwicklung auf absehbare Zeit anhalten wird. Weitere Faktoren sind die steigende Dominanz des Online-Handels, immer höhere Erwartungen an Geschwindigkeit, Flexibilität und Qualität der Belieferung sowie ein gesellschaftsweit erhöhtes Umweltbewusstsein. Das ökonomische Umfeld blieb auch für uns im Berichtsjahr weiterhin herausfordernd und von großer

Unsicherheit geprägt. Verantwortlich dafür waren neben den Kriegen und Krisen in Europa und im Nahen Osten die nach wie vor hohe Inflation sowie insgesamt rückläufige Transportvolumen.

Finanzielle Unternehmenssteuerung

Unser Steuerungssystem haben wir im Rahmen unserer Mission und Vision sowie der Schärfung unserer strategischen Leitgedanken maximal klar und transparent gestaltet. Der Umsatz, das Ergebnis vor Steuern (EBT) und die sich aus beiden berechnende EBT-Marge sowie das Ergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT) stellen die wesentlichen Steuerungskennzahlen dar. Zukünftig wird auch das RoCE in die monatliche Berichterstattung einfließen. Bereits seit 2021 beinhaltet das Vergütungssystem für unseren Vorstand außerdem nichtfinanzielle Zielkennzahlen: den CO₂-Ausstoß, die Auszubildendenquote sowie die auf Arbeitsunfälle bezogene 1.000-Mann-Quote. Im Berichtsjahr wurden diese in Abstufung erstmals auch für sämtliche außertariflich Beschäftigten angewendet. Näheres dazu im Kapitel Grundlagen der Gruppe – Gruppensteuerung im Finanzbericht.

Trotz der bereits beschriebenen schwierigen geopolitischen und wirtschaftlichen Voraussetzungen konnten wir das Geschäftsjahr 2023 deutlich besser als zunächst erwartet abschließen. Dies hat den Wert unserer diversifizierten und damit robusten Unternehmensaufstellung erneut unterstrichen. Insbesondere hat sich die Situation im Geschäftsbereich AUTOMOBILE gegenüber dem Vorjahr deutlich verbessert, unter anderem durch eine gute Auslastung im Fahrzeugumschlag in den Inlandsterminals sowie die verstärkte Auslagerung von Tätigkeiten durch Automobilhersteller auch an Logistikdienstleister. Der Geschäftsbereich CONTRACT lag im Rahmen der Erwartungen, während sich die schwache Konjunktur im Geschäftsbereich CONTAINER in Form rückläufiger Umschläge vergleichsweise deutlich auswirkte.

Insgesamt ist der Gruppenumsatz gegenüber dem Vorjahr recht deutlich um EUR 91,1 Mio. auf EUR 1.210,0 Mio. gestiegen, was einem Plus von 8,1 Prozent entspricht. Das Ergebnis (EBT) konnte insgesamt im Geschäftsbereich AUTOMOBILE deutlich verbessert werden. Insgesamt reduzierte sich das EBT der Gruppe im Vergleich zum

Vorjahr um TEUR 19.627. Dies ist im Wesentlichen begründet durch das geringere Beteiligungsergebnis des Geschäftsbereichs CONTAINER. Hier ist die deutliche Abweichung zum Vorjahr auch dadurch begründet, dass im Vorjahresergebnis eine Zuschreibung zu Finanzanlagen in Höhe von (anteilig) EUR 35,4 Mio., die die Wertaufholung des At-equity-Ansatzes der EUROGATE Container Terminal Wilhelmshaven GmbH & Co. KG betraf, ausgewiesen ist. Das EBIT sank entsprechend gegenüber dem Vorjahr um TEUR 18.390 auf TEUR 46.192. Die EBT-Marge im Geschäftsjahr 2023 liegt somit bei 3,0 Prozent (Vorjahr: 5,0 Prozent). Die finanzielle Steuerung von BLG LOGISTICS ist ausführlich in unserem Finanzbericht 2023 dargelegt. Auch wenn wir im abgelaufenen Jahr sich bietende Chancen nutzen und uns erneut auch unter schwierigen Bedingungen behaupten konnten, rechnen wir für die nähere Zukunft mit einem weiterhin volatilen Marktumfeld. Dem begegnen wird, indem wir bedeutsame Themen wie Digitalisierung und künstliche Intelligenz, Automatisierung und auch Nachhaltigkeit konsequent angehen. So arbeiten wir intensiv daran, die wirtschaftliche Lage von BLG LOGISTICS stetig zu verbessern.

Steuerungskennzahlen

		2023	2022	2021
Umsatz	EUR Mio.	1.210,0	1.119,0	1.050,4
EBIT	EUR Mio.	46,2	64,6	61,5
EBT	EUR Mio.	36,1	55,7	52,5
EBT-Marge	in %	3,0	5,0	5,0

Wertschöpfungsrechnung

Die Informationen zur wirtschaftlichen Wertschöpfung und Verteilung zeigen, wie wir das Vermögen für unsere Stakeholder generiert und eingesetzt haben. Wesentlicher Indikator für den volkswirtschaftlichen Mehrwert unserer Geschäftstätigkeit ist die Verwendung der Nettowertschöpfung. Sie errechnet sich aus der Unternehmensleistung abzüglich Aufwendungen und Abschreibungen (exklusive des Personalaufwands) und lag im Berichtsjahr bei EUR 573,7 Mio. Der größte Teil wurde mit EUR 492,2 Mio. für die Mitarbeitenden von BLG LOGISTICS aufgewendet. Neben reinen Lohn- und Gehaltskosten sind hier Positionen wie gesetzliche soziale Aufwendungen und solche für die Altersversorgung enthalten. Die Personalkosten sind gegenüber dem Vorjahr bei relativ konstanter Beschäftigtenzahl deutlich angestiegen. Ausschlaggebend dafür waren in erster Linie neue Tarifabschlüsse und damit einhergehend höhere Grundvergütungen.

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

Wertschöpfungsrechnung BLG LOGISTICS 2023

Geschäftsjahr 2023	EUR Mio.	in %
Umsatzerlöse	1.210,0	
Übrige Erträge	85,5	
Unternehmensleistung	1.295,5	
Materialaufwand	503,2	
Abschreibungen	84,6	
Sonstige Aufwendungen	134,0	
Summe Vorleistungen	721,8	
Wertschöpfung	573,7	100
Verwendung		
Mitarbeitende	492,2	86
Öffentliche Hand	25,2	4
Darlehensgeber	22,9	4
Gesellschafter	33,4	6
Gesamt	573,7	100



Kunden- zufriedenheit

Innovationen und Prozesseffizienz sind die Zukunft der Logistik. Dabei ist und bleibt die Kundenorientierung unser Antrieb.

Wir pflegen langjährige Partnerschaften mit einer Vielzahl von Kunden und arbeiten vertrauensvoll an wechselnden Projekten zusammen. Besonders effektiv setzen wir unsere Stärken ein, wenn es um die Umsetzung maßgeschneiderter Lösungen oder die Entwicklung und den Betrieb kompletter Logistikzentren geht. Aber auch darüber hinaus erbringen wir selbstverständlich 365 Tage im Jahr hochverlässliche und effiziente Logistikdienstleistungen. Unabhängig von der Art und Größe des Auftrags ist es für uns entscheidend, das Geschäft unserer Kunden zu verstehen und ihre Bedürfnisse sowohl in der Planung als auch in der Beratung präzise zu berücksichtigen. Dabei antizipieren wir auch potenzielle Veränderungen innerhalb ihrer Branche oder am Markt. So begleiten wir etwa den Wandel zur Elektromobilität, der für viele unserer Kunden eine zentrale Herausforderung darstellt, indem wir unsere diesbezüglichen Dienstleistungen kontinuierlich ausbauen und unsere Expertise erweitern. Verträge mit langer Laufzeit erlauben es uns, auf diese Weise vorausschauend zu handeln, und schaffen ebenso Spielräume und die nötige Sicherheit, um in nachhaltige Lösungen zu investieren.

Unser neues Logistikzentrum C3 Bremen etwa setzt mit seiner nachhaltigen Ausrichtung ein bedeutendes

Zeichen. Seit 2023 bündeln wir hier die Produktionsversorgung weltweiter Montagewerke eines führenden Automobilherstellers. Neben den Kundenanforderungen stehen auch moderne Arbeitsplätze im Mittelpunkt des Konzepts. Mit der bisher größten PV-Aufdachanlage Deutschlands und einem CO₂-neutralen Betrieb setzen wir einen neuen ökologischen Standard für Logistikimmobilien.

Qualität durch effektive Strukturen und Prozesse

Wir garantieren unseren Kunden vertraglich die Qualität unserer Leistung und streben täglich danach, sie erneut vom Wert unserer Partnerschaft zu überzeugen. Dabei schätzen wir langfristige Zusammenarbeit besonders, freuen uns aber zugleich, wenn sich neue Unternehmen für uns entscheiden. Im Berichtsjahr konnten wir die Partnerschaft mit Siemens Energy weiter ausbauen und übernehmen für das neue Werk unseres Kunden in Berlin die Produktionslogistik für Wasserstoffanlagen. Außerdem haben wir in Bremen weitere Sequenzierungsumfänge für das dortige Mercedes-Benz-Werk gewinnen können. An drei weiteren Standorten haben wir Neuanmietungen vorgenommen, um das Wachstum von Bestandskunden zu begleiten.

Nach größeren Umstrukturierungen im Jahr 2022 vor allem mit der Zusammenlegung der Vorstandsressorts AUTOMOBILE und CONTRACT unter Leitung unseres COO Matthias Magnor haben wir uns den Markt- und Kundenbedürfnissen auch im Berichtsjahr weiter angepasst. Neben der konsequenten Umsetzung der bereits 2022 erarbeiteten Roadmap CONTRACT wurde im Berichtsjahr auch für den Geschäftsbereich AUTOMOBILE eine selbige entwickelt. Im Rahmen der Umstrukturierung wurde zum 1. Januar 2023 die Gesellschaft Cargo Logistics, die unter anderem unser Breakbulk-Geschäft und damit die Leistungen rund um Stück- und Schwergut umfasst, dem Geschäftsbereich CONTRACT zugeordnet.

Natürlich ist die fortlaufende Reduzierung von Schadensquoten ein weiterer wichtiger Indikator für die Qualität unserer Leistung. Daher prüfen wir kontinuierlich entsprechende Möglichkeiten. Verantwortlich für den Aufbau, die Weiterentwicklung und die Zertifizierung unserer Qualitätsmanagementsysteme sind die zentralen Abteilungen für Qualität. Darüber hinaus fördern sie die Integration und Umsetzung unserer Umwelt-, Arbeitssicherheits- und Energiemanagementsysteme. Die meisten unserer deutschen und ausländischen Standorte, einschließlich aller im Geschäftsbereich AUTOMOBILE, sind nach DIN EN



ISO 9001 zertifiziert, die Automotive-Standorte zusätzlich nach VDA 6.2. Auf unseren Autoterminals führen Kunden darüber hinaus eigene Qualitätsaudits durch. Im Bereich CONTRACT sind unsere Dienstleistungen stark auf die Produktionsprozesse unserer Kunden ausgerichtet oder sogar eng mit ihnen verknüpft. Wir identifizieren Verbesserungspotenziale durch regelmäßigen Austausch auf operativer und Führungsebene. Besonders die Optimierung wertschöpfender Tätigkeiten ist ein entscheidender Erfolgsfaktor. Um einzelne Prozesse, ganze Systeme und letztendlich unsere Gesamtleistung kontinuierlich zu verbessern, organisieren wir unsere Abläufe nach Lean-Management-Prinzipien und setzen auf das Managementsystem Six Sigma. Das Lean Management wurde bereits 2017 fest in die Unternehmenskultur integriert, und zwar an allen CONTRACT-Standorten. Die fünf zugehörigen Prinzipien - Kundenwert, Wertstrom, Fluss, Pull und Perfektion - sind Grundlage für die kontinuierliche Verbesserung. Beim Kundenwert wird die Sicht des Kunden eingenommen. Der Wertstrom fokussiert wertschöpfende Prozesse, während das Flussprinzip versucht, Engpässe zu eliminieren. Bei der Orientierung am Pull wird ausschließlich die Dienstleistung erbracht, die vom nachgelagerten Prozess bestellt wurde. Das Streben nach Perfektion schließlich ist ein Prinzip, das durch innovatives Denken und Handeln nachhaltige Vorteile für das gesamte Unternehmen schafft. Unser Produktionssystem ist lebendig und entwickelt sich ständig weiter. Es ist nicht nur ein Regelwerk zur Gestaltung, Einführung und Aufrechterhaltung von Prozessen, sondern verkörpert auch eine Philosophie, indem es immer darauf abzielt, Verschwendungen zu reduzieren und die Wertschöpfung zu steigern. Durch kontinuierliche Reifegradmessungen wird Transparenz bezüglich des Lean-Durchdringungsgrads

geschaffen und Handlungsempfehlungen zur Standortentwicklung können generiert werden. Die Reifegradergebnisse belegen, dass unser Ansatz bereits positive Auswirkungen an den CONTRACT-Standorten zeigt. Wir setzen auch weiterhin auf kontinuierliche Entwicklung und haben daher noch viel vor, denn das Streben nach fortlaufender Verbesserung kennt keine Grenzen. Unsere Mitarbeitenden spielen für den Erfolg des Lean Managements eine entscheidende Rolle. Ihre aktive Beteiligung und ihr Engagement sind von großer Bedeutung, weshalb wir sie dazu ermutigen, Verbesserungsvorschläge zu machen und ihr Arbeitsumfeld aktiv mitzugestalten. Führungskräfte haben die Aufgabe, sie dabei zu unterstützen, zu motivieren und die Voraussetzungen für die erfolgreiche Umsetzung des Produktionssystems zu schaffen.

Die Logistik von morgen mitgestalten

Um unsere Kunden logistikseitig bestmöglich auf die Zukunft vorzubereiten, arbeiten wir kontinuierlich an neuen Lösungen. Im Berichtsjahr hat sich die Abteilung „Technology“ im Geschäftsbereich CONTRACT vollumfänglich etabliert. Zielsetzung der Abteilung ist es, durch sinnvolle, technische Lösungen den Automatisierungs- und Digitalisierungsgrad der BLG-Standorte zu erhöhen. Das schließt Themen wie fahrerlose Transportfahrzeuge, autonomes Fahren, Robotik oder E-Mobilität mit ein. Die Abteilung „Digital Services“, Teil der zentralen IT, ist für die Umsetzung von Digitalisierungsmaßnahmen in den Bereichen Datenstrategien, künstliche Intelligenz (KI) und digitale Workflows verantwortlich.

Gemeinsam mit Partnern aus Wissenschaft und Industrie arbeiten wir in Forschungs- und Entwicklungsprojekten an gänzlich neuen, hochkomplexen Konzepten. Insgesamt

haben wir uns im Berichtsjahr an sieben Verbundprojekten mit einem Volumen von ca. EUR 62,85 Mio. beteiligt. Erfolgreich abgeschlossen wurde das vom Bundesministerium für Digitales und Verkehr (BMDV) geförderte Projekt „Isabella 2.0“. Dieses Projekt strebt die Integration der Be- und Entladung von Lkw, Bahn und Schiff in einen im Vorgängerprojekt „Isabella“ entwickelten intelligenten Steuerungsansatz an und nutzt darüber hinaus künstliche Intelligenz, um den Steuerungsalgorithmus stetig zu optimieren. Die entwickelte appbasierte Auftragssteuerung von Umfuhren wird nun bereits auf dem Autoterminal Hamburg implementiert. Auch das Projekt „KITE“ wurde im Berichtsjahr abgeschlossen. Hier stand die Entwicklung eines Demonstrators im Vordergrund, in dem Fahrzeuge, bestehende Transportaufträge, Frachtbörsenaufträge sowie KI-erstellte Prognoseaufträge zum Zweck der Routenoptimierung zusammenfließen. So sollen Emissionen etwa durch vermiedene Leerfahrten eingespart werden.

Vier Projekte wurden planmäßig fortgesetzt: Das Projekt „PortSkill 4.0“ fokussierte 2023 die Definition künftiger Jobprofile und erarbeitete darauf aufbauend erste Trainingskonzepte. Bei dem Projekt „MEXOT“ handelt es sich um ein IHATEC-Forschungsvorhaben zur ganzheitlich-ergonomischen Gestaltung eines Technikarbeitsplatzes und der vorgelagerten Kommissioniertätigkeiten. Dazu werden passive Exoskelette um Messsensorik erweitert und mit fahrerlosen Transportfahrzeugen für die (teil-)automatisierte Materialbereitstellung gekoppelt. Basierend auf den Ergonomiedaten soll eine Anreizplattform ausgearbeitet werden, die den Mitarbeitenden direktes persönliches Feedback gibt und Gamification-Ansätze zur Motivationssteigerung integriert. Im durch das



Bundesministerium für Bildung und Forschung geförder-ten Projekt „Mobility2Grid“ werden bis 2027 effiziente, vernetzte Systeme für die klimaneutrale Stadt entwickelt. BLG LOGISTICS entwickelt in diesem Zusammenhang Konzepte für die vollständige Elektrifizierung eines Logistikstandorts. Zur Konzeptvalidierung kommen auch Simulationsstudien zum Einsatz, um sicherzustellen, dass Lieferpläne eingehalten werden und Batteriekapazitäten der Fahrzeuge ausreichend sind. Im Rahmen von „HyBit“ schließlich befassen sich 18 Verbundpartner mit der Frage, welchen Beitrag Wasserstoff-Hubs zu einem nachhaltigen und klimaneutralen Europa leisten können. In dem Projektcluster „Mobilität und Logistik“, in dem wir schwerpunktmäßig involviert sind, werden Analyse- und Bewertungsmethodiken für verschiedene Wasserstoffein-satzmöglichkeiten konzipiert und durch uns zu einem späteren Zeitpunkt erprobt.

Das Forschungsprojekt RessourcE – RessourcenEntwick- lung in Dienstleistungsarbeit startete im Berichtsjahr neu. Hier werden technische Lösungen und Konzepte gesund- heitsförderlicher Arbeitsgestaltung sowie diversitäts- orientierter Kompetenz- und Qualifikationsentwicklung in Einfacharbeit getestet und auf Generalisierbarkeit geprüft. Die BLG verprobt im Rahmen dessen innovative Ergono- mielösungen in der Praxis. Testbegleitende Studien untersuchen Implikationen der Einführung von Assistenz- technologien hinsichtlich prozessualer und mensch- zentrierter Faktoren. Auf Basis der Erkenntnisse werden außerdem Softwaretools zur systematischen Auswahl von Assistenztechnologien und sensorisch erweiterten Assistenztechnologien entwickelt.



Weitere Inhalte

- 72 EUROGATE
- 76 Glossar
- 78 CSR-Index
- 79 Kontakt und Impressum



EUROGATE

Berichterstattung zu nichtfinanziellen Leistungsindikatoren EUROGATE

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

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

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

Umweltbelange - Energieverbrauch und Treibhausgasemissionen (CO₂)

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

Bedeutsamer nichtfinanzieller Leistungsindikator/
relevanter KPI:

- Energieverbrauch in Megawattstunden*

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

Tabelle 1: aktueller Stand der Zielerreichung

Ziel	Reduzierung des Energieverbrauchs
Status 2022	407.075 MWh (davon 13.358 MWh erneuerbare Energie)
Status 2023	332.760 MWh (davon 11.780 MWh erneuerbare Energie)
Erläuterung	Aufgrund der zunehmenden Bedeutung des CO ₂ -Fußabdruckes gilt das Ziel, erneuerbare Energien weiter auszubauen und den Energieverbrauch weiter zu reduzieren. Der Energieverbrauch ist im Geschäftsjahr 2023 niedriger. Dies ist im Wesentlichen dem Rückgang des Containerumschlags geschuldet. Einige energiereduzierende Maßnahmen wie z.B. die Investition in Hybrid Straddle Carrier zeigen bereits eine Wirkung.

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

Der Ausstoß von Treibhausgasemissionen (CO₂) wird bei EUROGATE über den Energieinput gesteuert. Ein Managementansatz existiert nicht. Die in 2020 eingeführte Steuergesetzgebung für CO₂ wirkt sich auf Basis der in 2021 angefallenen Dieselverbräuche mit ca. EUR 1,5 Mio. negativ auf das Geschäftsergebnis aus.

Bedeutsamer nichtfinanzieller Leistungsindikator/
relevanter KPI:

- Entwicklung CO₂-Ausstoß in Tonnen**

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



Tabelle 2: aktueller Stand der Zielerreichung

Ziel	1. CO ₂ -Neutralität bis 2040 (bezogen auf Scope 1- und Scope 2-Emissionen) 2. Reduktion der CO ₂ -Emissionen um 50 % bis 2030 im Vergleich zum Basisjahr 2022 (bezogen auf Scope 1- und Scope 2-Emissionen).
Status 2022	130.832 t CO ₂ ***
Status 2023	106.111 t CO ₂
Erläuterung	EUROGATE hat nun die Zielsetzung, bis 2040 CO ₂ -neutral zu sein (bezogen auf Scope 1- und Scope 2-Emissionen). Die CO ₂ -Emissionen (Scope 1 und Scope 2) sind im Jahr 2023 niedriger als im Vorjahr. Dies ist im Wesentlichen dem Rückgang des Containerumschlags geschuldet. Einige emissionsreduzierende Maßnahmen wie z.B. die Investition in Hybrid Straddle Carrier zeigen bereits eine Wirkung.
** Bei der Berechnung der Kennzahl t CO ₂ werden die Verbräuche der Hauptgesellschaften (die deutschen EUROGATE-Terminalbetriebe in Bremerhaven, Hamburg und Wilhelmshaven und die an den jeweiligen Standorten ansässigen Servicegesellschaften sowie die EUROGATE Holding) berücksichtigt.	
*** Die im nichtfinanziellen Konzernbericht des Geschäftsjahres 2022 veröffentlichten Daten wurden im Jahr 2023 geprüft und in der Berechnung wurden nun CO ₂ -Emissionsfaktoren inkl. Vorkettenemissionen zugrunde gelegt. Daher sind die CO ₂ -Emissionen für 2022 im Vergleich zum Vorjahresbericht höher.	

Tabelle 3: aktueller Stand der Zielerreichung

Ziel	Die Zahl der Arbeitsunfälle zu minimieren sowie unfallbedingte Todesfälle zu verhindern.
Status 2022	Arbeitsunfälle: 268 Unfallbedingte Todesfälle: keine
Status 2023	Arbeitsunfälle: 250 Unfallbedingte Todesfälle: 1
Erläuterung	Das Ziel, die Zahl der Arbeitsunfälle zu verringern, wurde erreicht, jedoch ist es im Januar 2023 zu einem unfallbedingten Todesfall gekommen. Der Rückgang der Arbeitsunfälle ist einerseits auf die geringere Anzahl umgeschlagener Container zurückzuführen. Andererseits bewegt sich die geringere Anzahl an Arbeitsunfällen für dieses Geschäftsjahr im Bereich natürlicher statistischer Schwankungen.
**** In Deutschland gelten Unfälle als meldepflichtig, wenn eine Person durch einen Unfall getötet oder so verletzt wird, dass sie mehr als drei Tage arbeitsunfähig ist. In der EUROGATE-Kennzahl werden neben den Unfällen der eigenen Mitarbeiter auch die der Leiharbeiter berücksichtigt. Unfälle von externen Auftragnehmern werden nicht erfasst.	

Arbeitnehmerbelange - Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

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

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

Bedeutsame nichtfinanzielle Leistungsindikatoren/ relevante KPIs:

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

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



Bekämpfung von Korruption und Bestechung

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

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

Bedeutsamer nichtfinanzieller Leistungsindikator/
relevanter KPI:

- Anzahl der bestätigten Korruptionsfälle

Die Anzahl der Korruptionsfälle dient als Indikator der Bekämpfung von Korruption und Bestechung und wird regelmäßig überprüft. Tabelle 4 zeigt den aktuellen Stand der Zielerreichung.

Tabelle 4: aktueller Stand der Zielerreichung

Ziel	Keine Korruptionsfälle
Status 2022	Keine
Status 2023	Keine
Erläuterung	Das Ziel wurde erreicht. Im Berichtsjahr gab es keinen bestätigten Korruptionsfall.

IT-Sicherheit

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

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

Die fachliche Zuständigkeit für das EUROGATE Informa-tion Security Management System (ISMS) liegt bei der IT-Abteilung der EUROGATE Holding (EGH IT). Die Gesamtverantwortung dafür liegt bei der Gruppen-geschäftsführung bzw. den Geschäftsführungen der jewei-ligen EUROGATE-Konzerngesellschaften. Ein IT-Sicherheitsbeauftragter (verantwortlich für die Definition des

ISMS sowie die Berichterstattung an die Gruppenge-schäftsführung) und ein Operational-Technology-Security-Architekt (OT-Security-Architekt) sind benannt. Ein IT- und ein OT-Security-Board sind ebenfalls implementiert und mit Ressourcen aus EGH IT und EUROGATE Technical Services ausgestattet. Innerhalb der EGH IT ist zudem ein für die Umsetzung des ISMS verantwortlicher Bereich implementiert. Im Rahmen der jährlichen IT-Planung werden Maßnahmen und Budgets identifiziert und beschlossen. Das ISMS umfasst alle deutschen EUROGATE-Standorte mit Ausnahme des von EUROGATE gemeinsam mit APM Terminals betriebenen Gemeinschaftsunternehmens North Sea Terminal Bremer-haven GmbH & Co. (NTB), das separat gesteuert wird. Eine ISMS-Leit- und Richtlinie regelt generell die organisatorischen und technischen Verfahren und Maßnahmen des EUROGATE-ISMS. Das ISMS wird jährlich durch die Gruppengeschäftsführung geprüft und freigegeben.

Der primäre Fokus des bestehenden Konzepts liegt auf Verfügbarkeit und Integrität der IT-Systeme und -Daten mit dem Ziel, eine resiliente Infrastruktur durch Risiko-bewertungen zu erhalten und mögliche Schäden sowie Wiederherstellungszeiten zu minimieren. Wesentliches Element des ISMS ist ein Risikomanagement, das Risiko-minimierung bzw. die Herstellung eines für EUROGATE akzeptablen Restrisikos zum Ziel hat. Die Umsetzung des ISMS erfolgt nach dem PDCA (Plan - Do - Check - Act)-Zyklus. Das ISMS folgt der ISO 27001 und orientiert sich im Bereich von Maschinen und Anlagen zusätzlich an der Norm IEC 62443.

Des Weiteren existieren Abstimmungen und Informations-austausch mit lokalen und europäischen Logistikpartnern



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

Das EUROGATE-ISMS definiert und regelt die erforderlichen Organisationen, Vorgehensweisen, Rollen und Verantwortlichkeiten. Es umfasst organisatorische, technische, regulatorische sowie mitarbeiterweiterbildende Maßnahmen. Alle Maßnahmen werden in einem jährlichen Planungsprozess konzipiert und durch die Gruppengeschäftsführung genehmigt. Sie sind in der Regel systemisch aufgebaut und umfassen die Entwicklung von Regeln und Richtlinien, Maßnahmen zur Umsetzung der Vorgaben und interne Audits zur Überprüfung der Wirksamkeit. Ad-hoc-Maßnahmen sind aufgrund von unterjährigen Schwachstellenanalysen und Warnmeldungen möglich. Die Ergebnisse werden im jährlichen Bericht des IT-Sicherheitsbeauftragten an das EUROGATE-Risikomanagement und die Gruppengeschäftsführung berichtet. Der Bericht enthält den aktuellen Umsetzungsstatus, einen Rückblick auf das vergangene Jahr und Empfehlungen für das kommende Jahr. Im EUROGATE-Aufsichtsrat wird anhand dieses Berichts jährlich der aktuelle Security-Status eingehend erörtert. Für den OT-Bereich werden halbjährlich der aktuelle Sicherheitsstatus und die daraus abgeleiteten Maßnahmen berichtet. Manuelle und automatisierte Überprüfungen der Einhaltung der Vorgaben werden als interne Audits eingesetzt und erweitert. Ergebnisse finden Eingang in die oben genannten Berichte.

Die Ziele und Vorgaben werden aufgrund einer generellen Risikobewertung für EUROGATE und konkreter Risikoanalysen für die jeweiligen Projekte gesteckt. Das EUROGATE-ISMS wurde im Geschäftsjahr 2022 nach den Leitlinien des Bundesamts für Sicherheit der Informationstechnik (BSI) auditiert, da EUROGATE nach dem IT-Sicherheitsgesetz (ITSG) als Betreiber kritischer Infrastruktur (KRITIS) eingestuft ist. Überprüft wurden die Maßnahmen zur Behebung der Feststellungen aus dem Audit von 2020 sowie der aktuell erreichte Reifegrad des ISMS. Die im Audit identifizierten Abweichungen und Empfehlungen wurden durch entsprechende Anpassungsmaßnahmen im Geschäftsjahr 2023 bearbeitet. Die Umsetzung wird 2024 im nächsten KRITIS-Audit überprüft. Eine Malware-Protection-Lösung unterstützt das kontinuierliche Schwachstellenmonitoring der IT-Systeme und deren Patch-Zustand in den Standort-Netzwerken und den eigenen Cloud-Umgebungen. Ein Penetrationstesting-Tool wird für interne Penetrationstests eingesetzt. Die Vergabe, Einrichtung und Dokumentation sowie der Bestand an aktiven User-Accounts werden automatisiert überwacht. Darüber hinaus werden in einem jährlichen Audit-Plan interne Audits in verschiedenen Bereichen der IT-Landschaft gegen die Einhaltung der Richtlinien

durchgeführt und protokolliert. Eine Tool-gestützte Bewertung des erreichten ISMS-Reifegrades wird seit 2023 eingesetzt.

Die zentralen Leistungsindikatoren bei CONTSHIP Italia und EUROGATE sind die Ausfallzeit von Systemen aufgrund von Sicherheitsvorfällen sowie Fälle von Datenverlust und/oder -manipulation. Diese Kennzahlen dienen als zentraler IT-Sicherheitsindikator und werden regelmäßig überprüft.

Bedeutsamste nichtfinanzielle Leistungsindikatoren/ relevante KPIs:

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

Tabelle 5: aktueller Stand der Zielerreichung

Ziel	Keine Systemausfälle aufgrund von Sicherheitsvorfällen sowie keine Fälle von Datenverlust und/oder -manipulation
Status 2022	Systemausfälle aufgrund von Sicherheitsvorfällen: 0 Fälle von Datenverlust und/oder -manipulation: 0
Status 2023	Systemausfälle aufgrund von Sicherheitsvorfällen: 0 Fälle von Datenverlust und/oder -manipulation: 0
Erläuterung	Das Ziel wurde erreicht. Für das Geschäftsjahr 2023 gibt es keine Fälle von Datenabflüssen oder nennenswerten System-Störungen.



Glossar

Betriebskontinuitätsmanagement (BKM)

(engl. business continuity management (BCM)) bezeichnet die Entwicklung von Strategien, Plänen und Handlungen, um Tätigkeiten oder Prozesse – deren Unterbrechung einer Organisation ernsthafte Schäden oder vernichtende Verluste zufügen würden – zu schützen bzw. alternative Abläufe zu ermöglichen. Das Ziel ist somit die Sicherstellung des Fortbestands des Unternehmens im Angesicht von Risiken mit hohem Schadensausmaß.

CDP

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

CKD

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

CO₂-Äquivalente (CO₂e)

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

Corporate Governance

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

CSR

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

EBT

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

EBIT

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

EBT-Marge

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

Equity-Methode/At Equity

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

Global Compact der Vereinten Nationen

Weltweiter Pakt zwischen Unternehmen und den Vereinten Nationen mit dem Ziel, die Globalisierung sozialer und ökologischer zu gestalten. Die Mitglieder verpflichten sich, zehn Prinzipien aus den Bereichen Arbeitnehmer- und Menschenrechte, Umweltschutz sowie Korruptionsprävention einzuhalten. In Deutschland unterstützt das UN Global Compact Netzwerk Deutschland Unternehmen bei der strategischen Verankerung der zehn Ziele.



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.

Information Security Management System (ISMS)

Ein Information Security Management System (ISMS) legt Strukturen und Prozesse fest, mit denen sich die Informationssicherheit im Unternehmen sicherstellen, steuern, kontrollieren und kontinuierlich verbessern lässt.

Joint Venture

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

Lean Management

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

Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG)

Qua 1. Januar 2023 in Deutschland gültiges Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in der Lieferkette.

RoCE

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

Science Based Targets initiative (SBTi)

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

Six Sigma

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

Sustainable Development Goals (SDGs)

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

Unfallraten

BLG LOGISTICS misst die Anzahl der Unfälle anhand von zwei unabhängigen Quoten: Die bisher genutzte 1.000-Mann-Quote beschreibt die relative Häufigkeit meldepflichtiger Unfälle pro 1.000 Vollzeitarbeitende. Die Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR) hingegen bezieht alle Unfälle mit Ausfallzeiten mit ein und setzt sie ins Verhältnis zu 1.000.000 geleisteten Arbeitsstunden.

Vollkonsolidierung

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



CSR-Index

Die BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT-Aktiengesellschaft von 1877-, Bremen, und die BLG LOGISTICS GROUP AG & Co. KG, Bremen, erstellen als gemeinsames Mutterunternehmen einen freiwilligen Gruppenabschluss und integrieren bereits seit einigen Jahren einen nichtfinanziellen Gruppenbericht (NFB) mit den nach CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz geforderten Informationen in ihre Nachhaltigkeitsberichterstattung. Der Nachhaltigkeitsbericht 2023 wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards erstellt.

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

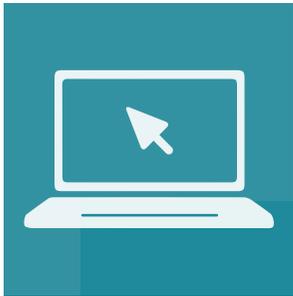
Der nichtfinanzielle Gruppenbericht behandelt die nach CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz als wesentlich identifizierten Inhalte für die vollkonsolidierten BLG-Gesellschaften. Der Geschäftsbereich CONTAINER wird verantwortet durch das Joint Venture EUROGATE, bei dem die CSR-relevanten Themen getrennt von BLG LOGISTICS gesteuert werden. Inhalte zum nichtfinanziellen Bericht für das at Equity eingebundene Unternehmen EUROGATE werden daher separat auf den ► Seiten 72 bis 75 dargestellt.

Bestandteile des NFB	Relevante Inhalte	Seitenzahl im Nachhaltigkeitsbericht
Geschäftsmodell	Kurze Beschreibung des Geschäftsmodells von BLG LOGISTICS	8 bis 11
Nachhaltigkeitsmanagement	Verantwortlichkeiten (Steuerung und Zuständigkeiten)	14 bis 15
	Governance (Führungsstruktur inkl. Kompetenzen, Vergütungsmodell und Beschwerdemechanismus)	23
Wesentlichkeitsanalyse	Auswahl der relevanten Berichtsinhalte	21 bis 22
Risikomanagement	Darstellung der hinsichtlich CSR relevanten wesentlichen Risiken	25 bis 28
	Klimaschutz	32 bis 37
Umweltbelange	Energiemanagement	38 bis 42
	Faire Arbeitsbedingungen und Menschenrechte	47 bis 50
Arbeitnehmerbelange	Aus- und Weiterbildung	51 bis 53
	Arbeitsicherheit und Gesundheitsmanagement	54 bis 56
	Faire Arbeitsbedingungen und Menschenrechte	47 bis 50
Achtung der Menschenrechte	Compliance	63 bis 65
	Risikomanagement	25 bis 28
	Sicherstellung entlang der Lieferkette	29 bis 30
Bekämpfung von Korruption und Bestechung	Compliance	63 bis 65
Sozialbelange	Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurde kein im Sinne des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes wesentlicher Sachverhalt identifiziert. Sozialbelange sind demnach nicht Inhalt des NFB.	

Kontakt

Nachhaltigkeit

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



Online erleben!

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

reporting.blg-logistics.com

Impressum

Herausgeber

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

Redaktion

Yvonne Bonventre (v. i. S. d. P.)
 Christina Hofmann

Personal- und Finanzdaten

BLG LOGISTICS GROUP AG & Co. KG
 Personal- und Sozialbericht 2023
 Finanzbericht 2023

Texte

Daniela Ebeling
 Elena Navarro Ramil
 segmenta communications GmbH, Hamburg

Design

nexxar GmbH, Wien

Bildnachweis

Stefan Flad: Titel
 Hauke Dressler: Seite 4
 BLG LOGISTICS: Seiten 60, 61

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

www.blg-logistics.com

