

HERAUSFORDERUNGEN GEMEINSAM MEISTERN



BLG LOGISTICS

**Nachhaltigkeitsbericht
2021**

**»» Wir sind verantwortlich
für das, was wir tun,
aber auch für das, was
wir nicht tun. ««**

Voltaire

Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser,

das Jahr 2021 hat uns sowohl als Unternehmen als auch als Gesellschaft erneut auf den Prüfstand gestellt. Während wir sozial wie wirtschaftlich noch immer stark von der Pandemie getrieben waren, nahmen teils bekannte und teils neue Herausforderungen weiter zu. So führte uns die Flutkatastrophe im eigenen Land mit ihren verheerenden Folgen schmerzlich die Auswirkungen des Klimawandels vor Augen sowie die Notwendigkeit, jetzt zu handeln und uns den Aufgaben zu stellen. Um wirklich etwas bewegen zu können, benötigen wir aber gerade in Bezug auf die Nachhaltigkeitsarbeit vereinte Kräfte.

Nur gemeinsam können wir uns den ökologischen Herausforderungen stellen und dazu beitragen, internationale Klimaziele zu erreichen. Nur gemeinsam, wenn jede:r Einzelne mit anpackt, können wir auf einer sozialen Ebene einen Unterschied machen. Und nur gemeinsam als Team können wir innovative Lösungen entwickeln und langfristig ökonomischen Erfolg sicherstellen. Wir wollen *Herausforderungen gemeinsam meistern* und stellen deshalb unsere diesjährige Geschäftsberichterstattung unter genau dieses Motto.

Auf den folgenden Seiten und ebenso unter reporting.blg-logistics.com erläutern wir, welche Fokusthemen wir im letzten Jahr vorangetrieben haben, wo wir auf dem Weg zur Klimaneutralität stehen und welche Ziele wir uns für die Zukunft gesteckt haben. Erfahren Sie online außerdem anhand einzelner Erfolgsgeschichten, wie wir mit unserem Engagement zur Erreichung der Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen beitragen. Auch diese zeigen: Jede:r Einzelne kann etwas zum großen Gesamtbild beitragen.

„Gemeinsam“ ist und bleibt dabei der Schlüssel zum Erfolg.

Ihr Jakob Piotrowski

Leiter Nachhaltigkeit, Digitalisierung und IT



Inhaltsverzeichnis

Profil

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

Strategie

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

Ökologisch

- 24** Klimaschutz
- 29** Energiemanagement
- 32** Ressourcenschonung und Abfallmanagement

Sozial

- 36** Faire Arbeitsbedingungen und Menschenrechte
- 39** Aus- und Weiterbildung
- 41** Arbeitssicherheit und Gesundheitsmanagement
- 44** Vielfalt und Chancengleichheit
- 46** Gesellschaftliches Engagement

Ökonomisch

- 50** Compliance
- 53** Volkswirtschaftliche Wertschöpfung
- 55** Kundenzufriedenheit

Weitere Inhalte

- 58** EUROGATE
- 62** Glossar
- 64** CSR-Index
- 65** Kontakt und Impressum

Vorwort des Vorstandsvorsitzenden

Sehr geehrte Damen und Herren,

das vergangene Jahr war für BLG LOGISTICS gleichermaßen geprägt von der Anpassung an veränderte Bedingungen, andauernden globalen Herausforderungen und der Gewissheit, dass wir die Logistik von morgen nur gemeinsam gestalten können. Gemeinsam innerhalb des Unternehmens, aber auch darüber hinaus. Allianzen, Wissensaustausch und gezielte Zusammenarbeit - davon bin ich fest überzeugt - werden weiter an Bedeutung gewinnen und zu unser aller Nutzen sein. Denn wir stehen als BLG-Gruppe, als Logistikbranche und nicht zuletzt als Gesellschaft vor vielfältigen bekannten, aber auch neuen Aufgaben.

Die Corona-Pandemie ist, anders als viele von uns ursprünglich gehofft hatten, auch nach zwei Jahren noch nicht vorbei. Als Unternehmen haben wir - besonders dank der Veränderungsbereitschaft unserer Mitarbeitenden - in diesem Kontext deutlich an Routine gewonnen. Jedoch hat der Teilemangel besonders in der Industrielogistik und im Automobilsektor die zunächst stattgefunden wirtschaftliche Erholung im zweiten Halbjahr wieder ausgebremst. Wenngleich unser stark diversifiziertes Geschäft dafür sorgte, dass wir 2021 dennoch mit gutem Ergebnis abgeschlossen haben, rechnen wir weiterhin - so wie die gesamte Wirtschaft - mit Belastungen der globalen Lieferketten. Diese Beeinträchtigungen verblassen jedoch aktuell beim Blick nach Osteuropa.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie und unser Bekenntnis zur Klimaneutralität bis 2030 verfolgen wir unabhängig von der momentanen Lage und sind hier weiter auf gutem Weg. Dabei betrachten wir Nachhaltigkeit schon längst nicht mehr als losgelöste Aufgabe, sondern als Grundbedingung, die fest mit unserem Bestreben verbunden ist, ein in jeder Hinsicht zukunftsfähiger Logistikdienstleister zu sein. Zentrales Thema auf unserer Agenda sind in diesem Zusammenhang Konzepte für nachhaltige Logistikimmobilien, die für unsere Kunden, die dort arbeitenden Menschen und das Klima einen Unterschied machen. Mit dem C3 Bremen entsteht aktuell ein solches Leuchtturmprojekt, das Maßstäbe in Sachen intelligenter Intralogistik und Digitalisierung, aber ebenso mit Blick auf Ökologie und Arbeitsplatzkomfort setzen wird. Es ist nicht weniger als eine Blaupause dafür, wie wir Logistik künftig leben wollen.

All dem stellen wir uns mit Tatkraft. Und vor allem: gemeinsam.

Herzlich

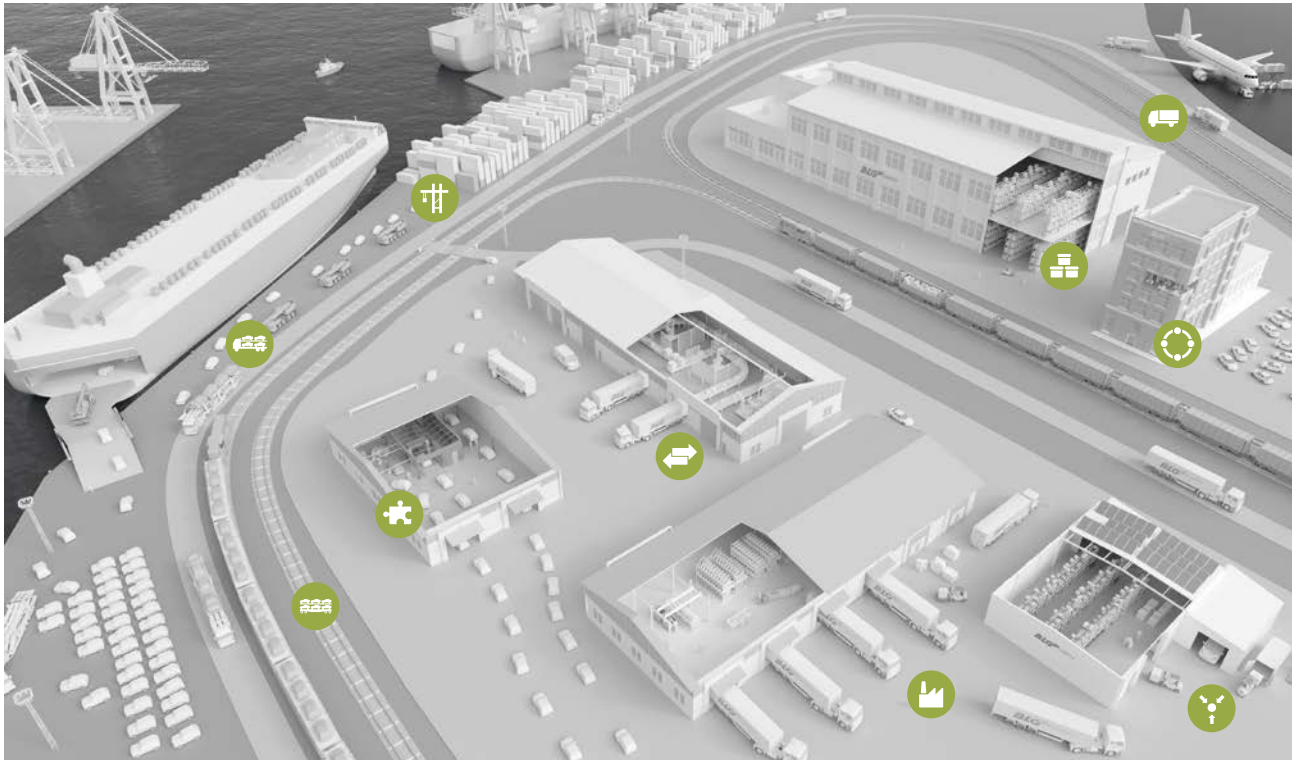


Ihr Frank Dreeke
Vorstandsvorsitzender



„Unsere Nachhaltigkeitsstrategie und unser Bekenntnis zur Klimaneutralität bis 2030 verfolgen wir kontinuierlich weiter.“

Dienstleistungen auf einen Blick



Transportlogistik

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



Umschlagslogistik

Umfangreiches Netzwerk aus Seehafen- und Inlandterminals.



Distributionslogistik

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



Produktionslogistik

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



Beschaffungslogistik

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



Rückwärtslogistik

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



Supply Chain Management

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



Value added Services

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

Unternehmensprofil

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

Geführt wird unser Unternehmen von einer privatwirtschaftlich organisierten Managementgesellschaft, der BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT-Aktiengesellschaft von 1877- (BLG AG), mit der Freien Hansestadt Bremen (Stadtgemeinde) als Hauptaktionärin. Der Vorstand der börsennotierten Aktiengesellschaft führt die Geschäfte der BLG KG in eigener Verantwortung. Im Berichtsjahr gab es innerhalb des Vorstands eine Neubesetzung: Matthias Magnor verstärkt das Gremium und übernahm mit Wirkung zum 1. Oktober 2021 die Verantwortung für den Geschäftsbereich CONTRACT. Der 16-köpfige Aufsichtsrat, in dem Beschäftigte und Anteilshabende paritätisch vertreten sind, überwacht und berät den Vorstand bei seiner Arbeit.

Die Umsatzerlöse der Unternehmensgruppe für das Geschäftsjahr 2021 belaufen sich auf 1,05 EUR Mrd. Detaillierte finanzielle Kennzahlen weisen wir in unserem Finanzbericht aus. reporting.blg-logistics.com

Unsere Eigentümerstruktur

Die Freie Hansestadt Bremen (Stadtgemeinde) ist zum 31. Dezember 2021 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 2021 aus.

AUTOMOBILE - Intelligente Fahrzeuglogistik von A bis Z

Der BLG-Geschäftsbereich AUTOMOBILE ist der führende Technik- und Logistikdienstleister für die internationale Automobilindustrie. Das Unternehmen setzt in diesem Bereich weltumspannend multimodale Verkehrsträger für die Logistik ein und verknüpft individuelle und innovative technische Dienstleistungen miteinander. Die Distribution findet per Lkw, Bahn und Binnenschiff statt. Neben Seehafenterminals in Bremen, Bremerhaven, Cuxhaven, Hamburg und Danzig betreiben wir weitere Terminals an Rhein und Donau. Die Stützpunkte unserer Lkw-Flotte erstrecken sich von Paderborn bis Moskau. Die BLG AutoRail ist ein Spezialanbieter für Fahrzeugtransport auf der Schiene. Sie verfügt mit 1.500 eigenen offenen Doppelstock-Waggons, davon 200 Flachwagen, über das modernste und universell einsetzbare Equipment in Europa und ist mit diesem im deutschen und österreichischen Streckennetz komplett mit grünem Strom unterwegs. Mit unserem umfangreichen Angebot ist die logistische Leistungskette von den Autoherstellern bis zum Endkunden komplett. Konsequenterweise ergänzen wir unser Logistiknetzwerk mit smarten digitalen Lösungen und nachhaltigen

Konzepten für klimafreundliche Transporte. Pro Jahr werden in unserem weltweiten AUTOMOBILE-Netzwerk in der Regel über sechs Millionen Fahrzeuge umgeschlagen, transportiert und technisch bearbeitet. BLG LOGISTICS gehört damit zu den führenden Automobillogistikern in Europa. Die anhaltende Corona-Pandemie und die Chipkrise haben den internationalen Automobilmarkt auch 2021 deutlich geprägt, sodass wir mit erneut 4,8 Millionen Fahrzeugen auf dem Vorjahresniveau liegen. An anderer Stelle profitierten wir von der konjunkturellen Entwicklung und Mengenverschiebungen – so verzeichnete etwa unser High & Heavy-Geschäft auf dem Autoterminal Bremerhaven mit über 1,3 Millionen Tonnen Umschlag eine spürbare Steigerung.

Im Berichtsjahr haben wir unseren Automobillogistikstandort Dodendorf in der Magdeburger Börde vergrößert. Mit einer zusätzlichen Fläche von 95.000 Quadratmetern stehen dem Inlandterminal nun insgesamt 230.000 Quadratmeter für etwa 11.000 Neu- und Gebrauchtfahrzeuge zur Verfügung. Das neue Areal wird exklusiv von Hyundai Motor Deutschland für das Gebrauchtwagengeschäft genutzt. Ebenso erfolgte 2021 eine Flächenerweiterung am Autoterminal in Kelheim durch den Bau eines dritten Autoregals am Standort für den Kunden Kia Motors Deutschland. Auf sieben Ebenen bietet es überdachte Stellfläche für mehr als 5.000 Fahrzeuge. Im Zuge der Kapazitätserweiterung wurde auch ein langfristiger Vertrag über die weitere Zusammenarbeit geschlossen. Ferner werden wir künftig gemeinsam mit einem führenden Automobilimporteur in der Schweiz und Europa dessen Flottengeschäft auf BLG-Inlandterminals abwickeln.

Im Dezember 2021 haben wir mit einer der weltgrößten RoRo-Reedereien, Hyundai Glovis, eine strategische Partnerschaft für den Autoumschlag in Bremerhaven geschlossen. Im Rahmen des Joint Ventures „BLG GLOVIS BHV GmbH“ wird Hyundai Glovis ab Januar 2022 in den nächsten Jahren den BLG AutoTerminal Bremerhaven als europäischen Hub für Automobiltransporte zwischen Asien und Europa nutzen.

Kontinuierlich erweitern wir unsere Expertise in Sachen E-Mobilität und sind mittlerweile auch in diesem Bereich ein starker Partner für unsere Kunden. An den Terminals übernimmt BLG LOGISTICS für verschiedene Hersteller Dienstleistungen wie Umschlag, technische Bearbeitung, Qualitätsprüfung bis hin zur Zollabwicklung für E-Fahrzeuge und trägt so einen Teil zur Energiewende bei.

CONTRACT - Maßgeschneiderte Logistiklösungen

Im Geschäftsbereich CONTRACT managen wir komplexe Logistikprojekte und bieten unseren Kunden aus Industrie und Handel verlässliche vor- und nachgelagerte Distributionslösungen an. Der Schwerpunkt unseres Know-hows und unserer Erfahrung liegt in der Beschaffungs-, Produktions- und Distributionslogistik, der Retouren- und Ersatzteilelogistik sowie im Bereich der expeditionellen Dienstleistungen. Wir lagern, transportieren, verpacken und entpacken, wickeln konventionelle Bestellungen, E-Commerce-Themen und auch vielfältige Mehrwertdienstleistungen ab. Als Logistikarchitekt planen, konzipieren, realisieren und betreiben wir kundenspezifische Logistiklösungen – dies können hochautomatisierte Logistikzentren oder manuelle Inhouse-Abwicklungen sein. Professionelles Projektmanagement ist unsere Kernkompetenz, das Thema Nachhaltigkeit und eine verein-

barte, verlässliche Qualität haben dabei für uns höchste Priorität. Unsere Kunden sind starke Marken aus Industrie und Handel, mittelständische Unternehmen und die großen deutschen sowie viele internationale Automobilhersteller. An mehr als 40 Standorten in Europa und Übersee arbeiten wir in eigenen Logistikzentren sowie in den Produktionsbereichen und Lagern unserer Kunden. Ob Autoteile, Eisenbahnkomponenten, Sportschuhe, Drucker, Mode, Möbel, Kekse oder Badarmaturen – unsere Expertenteams schnüren maßgeschneiderte Leistungspakete für die unterschiedlichsten Güter.

Am 6. April 2021 ging das hochautomatisierte Logistikzentrum für den Mode- und Sportartikelhersteller PUMA in Geiselwind in Betrieb. Aus der Multi-Channel-Anlage werden die gesamte D-A-CH-Region, die BeNeLux-Staaten sowie weitere Länder Europas versorgt. Damit bietet das nach strengen Nachhaltigkeitskriterien gebaute Logistik- und Distributionscenter Beschäftigung für mehr als 300 Mitarbeitende. Als Erweiterung des Standorts betreiben wir seit Ende November mit 25 Mitarbeitenden zusätzlich 20.000 m² im benachbarten Kitzingen. Im Juni hat unser Kunde Tchibo rückwirkend zum Jahresbeginn Grundstücke und Gebäude des Hochregallagers in Bremen erworben, für dessen Gesamtbetrieb BLG LOGISTICS unverändert verantwortlich ist. Dieses langfristige Bekenntnis zum Standort werten wir auch als Bekenntnis zu unserer Zusammenarbeit. Neu ist hingegen am 11. Oktober 2021 ein Standort in Verden hinzugekommen. Hier betreiben wir künftig auf ca. 60.000 Quadratmetern ein Importlager für einen führenden Lebensmittelhändler.

Am 14. Oktober 2021 schließlich erfolgte die Grundsteinlegung für das neue rund 80.000 m² große Logistikzent-

rum C3 Bremen, das Kundenwünsche, Klimaschutz und Mitarbeitendenbedürfnisse gleichermaßen adressiert. Ab voraussichtlich Mitte 2022 wird die Produktionsversorgung der weltweiten Montagewerke eines führenden Automobilherstellers, die aktuell von mehreren Bremer Standorten aus erfolgt, in dem neuen zukunftsweisenden Logistikzentrum gebündelt.

Veräußert haben wir zum 1. April 2021 das Speditionsgeschäft der „BLG International Forwarding“ an Rhenus Air & Ocean. Die neun Speditionsstandorte sind in das bestehende Netz des Käufers in Deutschland integriert worden, 106 Mitarbeitende sind in diesem Zuge zum neuen Arbeitgeber übergegangen. Von der Übernahme ausgeschlossen ist der Speditionsstandort in Bremen, der sich weiterhin auf Landverkehr, Schwerguttransporte, Projektgeschäft und Seefracht konzentriert. Am 31. Dezember 2021 endete mit Neuvergabe durch BMW der Auftrag für die BLG Industrielogistik in Leipzig. Zum 1. Januar 2022 erfolgt ein Betriebsübergang, der alle Mitarbeitenden umfasst.

Mit Blick ins Ausland hat die BLG Logistics of South Africa zum vierten Quartal 2021 ein neues Geschäft für einen in Südafrika ansässigen deutschen Automobilhersteller in Betrieb genommen. Wir operieren die Fertigfahrzeuglogistik für das Produktionswerk, bearbeiten den Versand der Fahrzeuge innerhalb Südafrikas sowie die Im- und Exporte an den Standorten Uitenhage und Kaalfontain. Die rund 180 Mitarbeitenden des vorherigen Dienstleisters werden im Rahmen eines Betriebsübergangs weiterbeschäftigt. Unsererseits veräußert haben wir schon im ersten Quartal 2021 alle Anteile der BLG Logistics Solutions

Italia S.r.l., Mailand, Italien, an die Samag Holding Logistics S.p.S., Rom, Italien.

CONTAINER - Dienstleistungen rund um die Box

Im Geschäftsbereich CONTAINER behauptet die EUROGATE-Gruppe, an der wir zu 50 Prozent beteiligt sind, ihre Position als führende, reedereiunabhängige Containerterminal-Gruppe Europas. Kerngeschäft ist der Containerumschlag im Seehafen an neun Terminal-Standorten, weitere Dienstleistungen umfassen unter anderem seemäßige Verpackung oder Containerdepot, -wartung und -reparatur sowie intermodalen Transport. Die EUROGATE GmbH & Co. KGaA, KG ist eine durch die Equity-Methode einbezogene Gesellschaft, bei der die CSR-relevanten Themen getrennt von BLG LOGISTICS gesteuert werden. Die Angaben in diesem Bericht beziehen sich auf die vollkonsolidierten Gesellschaften der Geschäftsbereiche AUTOMOBILE und CONTRACT, inklusive BLG AG und BLG KG (Zentralbereiche). Inhalte zum nichtfinanziellen Bericht für EUROGATE werden separat auf den ► Seiten 58 bis 61 dargestellt.

Über 11.000 Mitarbeitende gestalten gemeinsam Logistik

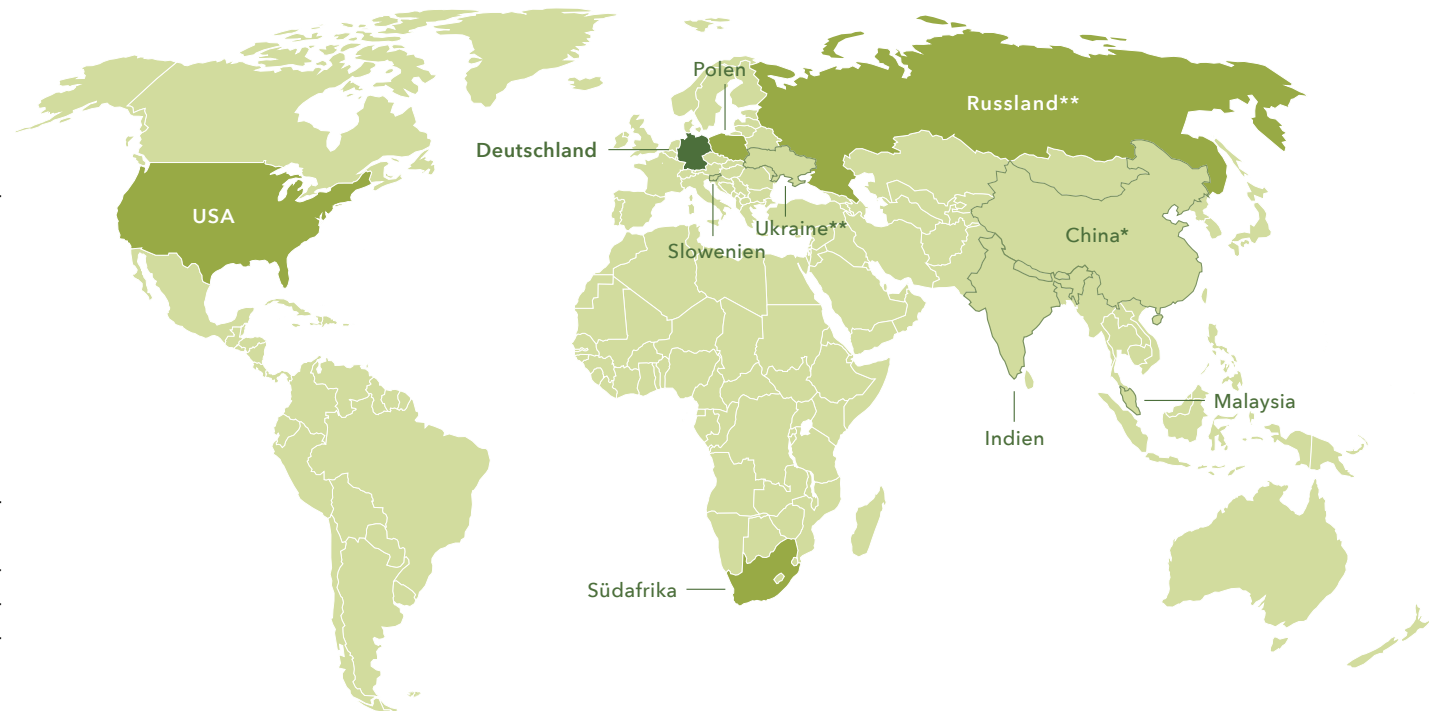
Unsere Mitarbeitenden übernehmen täglich die Verantwortung für die reibungslose Logistik hochwertiger Produkte. BLG LOGISTICS beschäftigte 2021 in den vollkonsolidierten Gesellschaften zuzüglich des Geschäftsbereichs CONTAINER (50 Prozent-Anteil) weltweit durchschnittlich 11.952 Menschen (Berechnung gemäß § 267 Absatz 5 HGB). Zum Stichtag 31. Dezember 2021 waren 10.107 Mitarbeitende an über 70 deutschen Standorten in den Geschäftsbereichen AUTOMOBILE und CONTRACT sowie den Zentralbereichen und weitere 978 Mitarbei-

tende an den internationalen Standorten unserer vollkonsolidierten Gesellschaften tätig. Weitere ausführliche Aussagen zur Personalstatistik und -entwicklung finden sich im Kapitel SOZIAL ab ► Seite 34.

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

Automobil- und Kontraktlogistik

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



* Repräsentanz

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

KENN- ZAHLEN

272 GWh

Gesamtenergieverbrauch

-13,1 %

Absolute Treibhausgasemissionen
(Scope 1 und 2, 2018-2021)

0,8 %

Mehr Unfälle als im Vorjahr

11.952

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

1.270

Mitarbeitende im Gesundheits-
präventionsprogramm „Fit & Fun“

26,7 %

Anteil Frauen an der
Gesamtbelegschaft

24,3 %

Frauenanteil in den
Führungsebenen 0-3



3.696

Schulungstage
(zentral organisiert)



99,2 %

Tarifgebundenheit

1,05 Mrd. €

Umsatz BLG-Gruppe

14,6 Mio. €

Gesamtprojektvolumen für
Forschungs- und Entwicklungsprojekte



STRATEGIE

- 12 Nachhaltigkeitsmanagement
Übersicht:
Unser Nachhaltigkeitsverständnis S. 14-15
- 18 Wesentlichkeitsanalyse
- 20 Risikomanagement
- 21 Nachhaltige Lieferkette



Nachhaltigkeitsmanagement

Nachhaltiges Handeln und vorausschauende Veränderung sind schon lange Teil unseres Selbstverständnisses als Logistikdienstleister. Dabei erleben wir Nachhaltigkeit als fortlaufenden Prozess, der neben der Definition von Zielen und deren engagierter Umsetzung auch erfordert, dass wir uns selbst immer wieder infrage stellen und Bekanntes neu denken. Denn nicht nur unsere Ansprüche an uns selbst steigen. Unternehmen sind mehr denn je aufgefordert, ihre Rolle im nachhaltigen Wandel nicht nur anzunehmen, sondern sie aktiv zu gestalten. Dabei liegt es auf der Hand, dass die Industrie - und damit auch wir als Logistiker - als traditionell emissionsreicher Sektor unterschiedene Schritte gehen muss, wenn global gesetzte Marken im Kampf gegen den Klimawandel erreicht werden sollen. Auch aus diesem Grund haben wir uns bereits 2020 bei der Erstellung unseres neuen Klimaschutzziels entschieden, dieses durch die unabhängige Science Based Targets initiative (SBTi) validieren zu lassen.

Reduktion und Management der eigenen und Lieferketten-Emissionen sind für ein Unternehmen unserer Branche von zentraler Bedeutung - dennoch stehen auch andere Themen im Fokus unseres Nachhaltigkeitsmanagements. Die Einhaltung der Menschenrechte entlang der Lieferkette sowie die Gewährleistung umfassender Arbeitssicherheit für unsere Beschäftigten - zu jeder Zeit, an jedem Ort - sind nur zwei große Aufgaben, die unsere Aufmerksamkeit und Ambition verlangen. In selbem Maße stellen uns Entwicklungen in der globalen Wirtschaft vor Herausforderungen. Die Corona-Pandemie beeinflusst die weltweiten Lieferketten nach wie vor

und der viel diskutierte Chipmangel hat auch auf unser Geschäft deutliche Auswirkungen.

Während wir auf solche sich verändernden Rahmenbedingungen und akuten Ereignisse selbstverständlich reagieren, besteht unser langfristiger Anspruch darin, wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, soziales Engagement und Verantwortung für die Umwelt in Einklang zu bringen. Der Blick auf unser Geschäft aus allen drei Perspektiven prägt unsere Entscheidungen und schafft ein ganzheitliches Verständnis von Chancen, Herausforderungen und Zusammenhängen. Im Ergebnis wollen wir stets verantwortlich handeln.

Unser Engagement baut auf den Säulen ÖKOLOGISCH, SOZIAL und ÖKONOMISCH auf. Ihnen zugeordnete Handlungsfelder konkretisieren, wo und wie wir Einfluss nehmen und nachhaltige Veränderung vorantreiben. Dabei betrachten wir über unsere Unternehmensgrenzen hinaus die gesamte Lieferkette. Zusätzlich orientieren wir uns an staatlichen und überstaatlichen Zielsetzungen wie den Klimaneutralitätsplänen von Bundesregierung und EU, dem Pariser Klimaschutzabkommen und den Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen. Bezüglich Letzterer setzen wir bei neun ausgewählten Zielen an, die besonders eng mit unserem Geschäft verbunden sind und für deren Erreichung wir uns in der Mitverantwortung sehen. Eine Gesamtübersicht zur Nachhaltigkeit bei BLG LOGISTICS gibt die Grafik auf den ► Seiten 14 und 15, im Kapitel Wesentlichkeitsanalyse ab ► Seite 18 finden sich weitergehende Informationen.

Controlling und Verantwortlichkeiten

Steuerung, Weiterentwicklung und Umsetzung des Nachhaltigkeitsmanagements liegen in der Verantwortung der Zentralbereichsabteilung Nachhaltigkeit und Digitalisierung, die auch diesen Bericht erstellt. Die Verknüpfung beider Bereiche soll vor allem solche Innovationen fördern, die auf Prozesse, Geschäftsentwicklung und Nachhaltigkeit gleichermaßen einzahlen. Hier werden die nachhaltigkeitsbezogenen Aktivitäten aus den Geschäftsbereichen AUTOMOBILE und CONTRACT gebündelt, zudem ist die Abteilung für die Berechnung unserer Energie- und CO₂-Bilanz sowie die Begleitung des bereichsübergreifenden Energiemanagements zuständig. Das Team trägt Nachhaltigkeits-Impulse ins Unternehmen und fungiert als Schnittstelle. Zentral sind in diesem Zusammenhang die Entwicklung und Einführung von Nachhaltigkeitszielen sowie die Auswahl entsprechender Standards. Die Zentralbereichsabteilung berichtet direkt an den Vorstandsvorsitzenden.

Aspekte der sozialen Nachhaltigkeit und speziell die Belange unserer Beschäftigten verantwortet der Zentralbereich Personal, der im Berichtsjahr durch unsere Arbeitsdirektorin im Vorstand vertreten wurde. Die Beteiligung der Mitarbeitenden ist entscheidend für umfassend nachhaltiges Handeln - deshalb setzen wir auf Feedback und Dialog. Regelmäßige Chancen für Rückmeldungen an Organisation und Führung bieten sich etwa unter dem Dach unserer Kulturwandel-Initiative #ErfolgBrauchtAlle - wengleich eine geplante Roadshow des Vorstands coronabedingt 2021 leider nicht stattfinden konnte. Umso wichtiger sind die digitalen Möglichkeiten, die unsere Mitarbeitenden-App WIR ALLE@BLG zum Austausch bietet.

Mehr zu allen Themen rund um unsere Mitarbeitenden und die BLG als Arbeitgeber im Abschnitt SOZIAL ab ► Seite 34.

Um unsere Nachhaltigkeitsthemen künftig noch breiter zu verankern und den übergreifenden Austausch sicherzustellen, haben wir im Berichtsjahr das Sustainability Board gegründet. Vertreter:innen der Abteilungen Nachhaltigkeit und Digitalisierung, Legal/Compliance, Einkauf, Financial Services/Investor Relations, Risikomanagement, Personal, Sicherheit & Umweltschutz sowie Qualitäts- und Umweltmanagement tauschen sich in diesem neu geschaffenen Rahmen vierteljährlich zu Zielen, Entwicklungen und neuen Anforderungen in Fragen der Nachhaltigkeit aus und verlängern diese Themen in die Gesamtorganisation.

Werte, Richtlinien und Managementsysteme

Unsere Unternehmenswerte engagiert, wertschätzend, leidenschaftlich, verantwortungsbewusst und veränderungsbereit formen nicht nur unsere gemeinsame Kultur – auch unser Nachhaltigkeitsmanagement orientiert sich daran. Konkret bildet ein Set von Richtlinien die rechtlichen und ethischen Standards ab, denen wir uns verpflichtet fühlen. 2021 haben wir jede einzelne überprüft und wo nötig aktualisiert oder erweitert. Ergänzt wurde der Katalog um eine Grundsatzerklärung zu den Menschenrechten. Nicht nur unseren Mitarbeitenden möchten wir so einen verlässlichen Rahmen für ihr Handeln schaffen, sondern unsere Ansprüche auch deutlich in der Lieferkette hinterlegen. Übergeordnet gewährleistet unser Compliance-System die Einhaltung von gesetzlichen Regeln und ethischen Grundsätzen.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie wird außerdem von erprobten und in großen Teilen auch zertifizierten Managementsystemen flankiert. Das gilt für die Bereiche Qualitätsmanagement, Umweltmanagement, Energiemanagement sowie Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagement. Ein Managementsystem für den Bereich Compliance ist ebenfalls im Einsatz, für den Bereich Menschenrechte befindet es sich aktuell im Aufbau. Näheres beschreiben wir in den zugehörigen Kapiteln.

Die wesentlichen Elemente unserer Corporate Governance-Strukturen sind in unserer Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 289a HGB dargestellt. Im Zentrum stehen die entsprechende Erklärung von Vorstand und Aufsichtsrat, wesentliche die gesetzlichen Anforderungen übersteigende Praktiken der Unternehmensführung und eine Erläuterung der Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat sowie deren Zusammensetzung. Siehe dazu unseren Finanzbericht 2021 ab ► Seite 186.

Auszeichnungen und Rankings

Die BLG Handelslogistik ist Beiratsmitglied der Non-Profit-Initiative Lean & Green. Nach unserer Auszeichnung mit dem Lean & Green Award 2015 zählen wir inzwischen dank unserer umfassenden CO₂-Reduktionen zu den Lean & Green 1st Star-Gewinnern. Auch im Berichtsjahr sind wir wieder ausgezeichnet worden – darunter als eines der „Klimabewussten Unternehmen Deutschlands“ durch Capital und Statista. Von den jährlich über 2.000 untersuchten Unternehmen haben wir aktuell für 2022 auf Platz 33 abgeschlossen und uns damit noch einmal um 16 Plätze im Vergleich zu 2021 ver-

bessert. Unter den Unternehmen aus der Logistikbranche haben wir dabei die beste Bewertung erzielt.

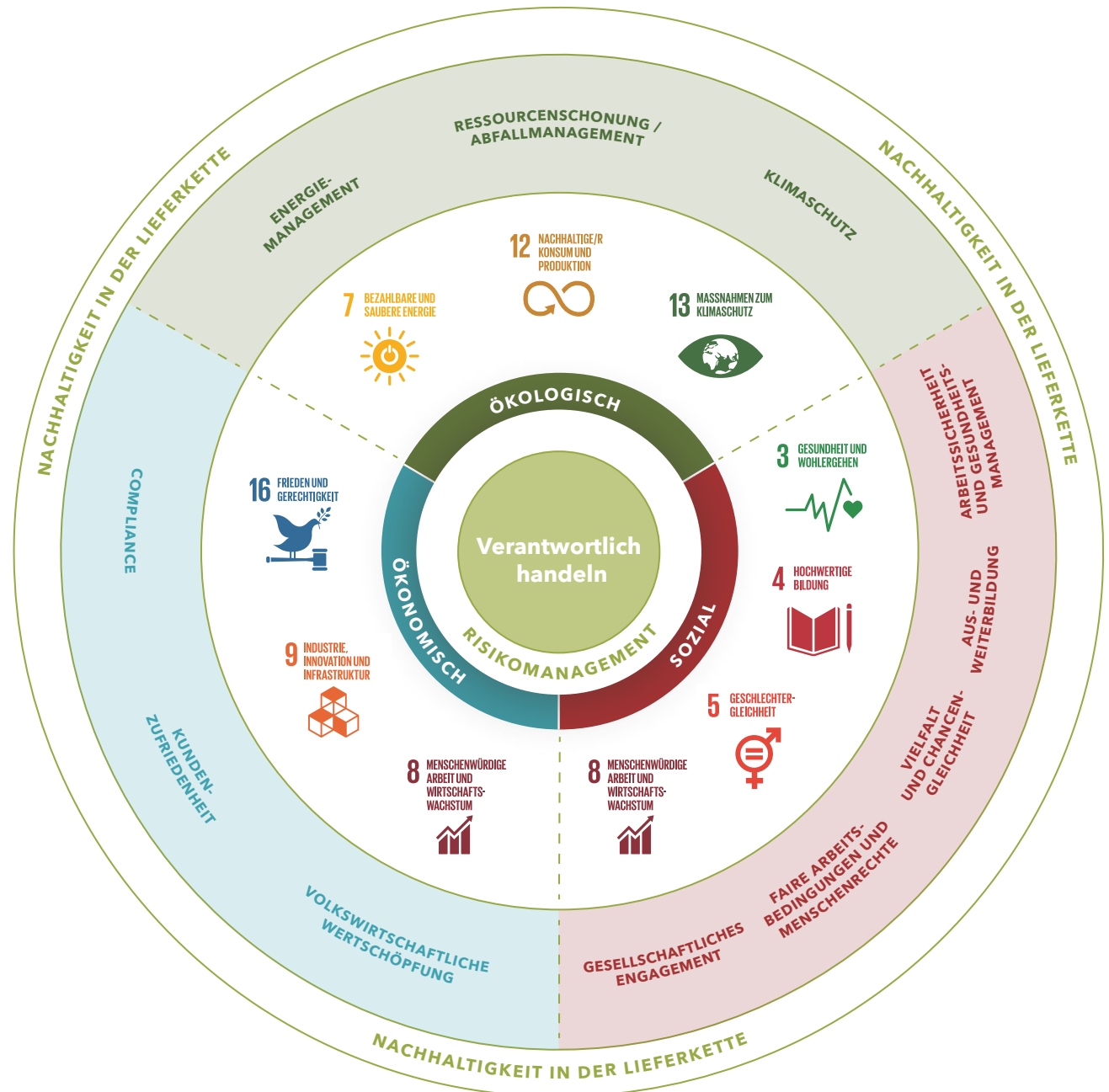
Wir legen außerdem Wert darauf, unsere Nachhaltigkeitsleistung regelmäßig unabhängig bewerten zu lassen und haben 2021 wiederholt das CSR-Rating der Stufe Silber von EcoVadis erhalten. Wir gehören zu den besten 25 Prozent der von EcoVadis bewerteten Unternehmen, innerhalb unserer Branche sogar zu den oberen 13 Prozent. Erstmals haben wir im Berichtsjahr unsere Emissionsdaten an das Carbon Disclosure Project (CDP) gemeldet. Das Ranking der Stufe „C“ entspricht dem Branchendurchschnitt – wie in allen Bereichen der Nachhaltigkeit wollen wir auch hier kontinuierlich besser werden. ►►

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 – jeden Tag, auf allen Ebenen. Nur so gewinnen wir ein übergreifendes Verständnis der Zusammenhänge, können Herausforderungen gut gewappnet begegnen und Chancen nicht nur für uns als Unternehmen, sondern auch im Sinne der nachhaltigen Logistik von morgen nutzen.

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

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



Überblick über die Handlungsfelder und Zielsetzungen unseres Nachhaltigkeitsengagements

Klimaschutz

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

Energiemanagement

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

Ressourcenschonung/ Abfallmanagement

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

Compliance

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

Volkswirtschaftliche Wertschöpfung

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

Kundenzufriedenheit

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

Faire Arbeitsbedingungen und Menschenrechte

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

Aus- und Weiterbildung

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

Arbeitssicherheit und Gesundheitsmanagement

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

Vielfalt und Chancengleichheit

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

Gesellschaftliches Engagement

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



Die SDGs in neuen Geschichten

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

→ reporting.blg-logistics.com/2021/sdg-stories

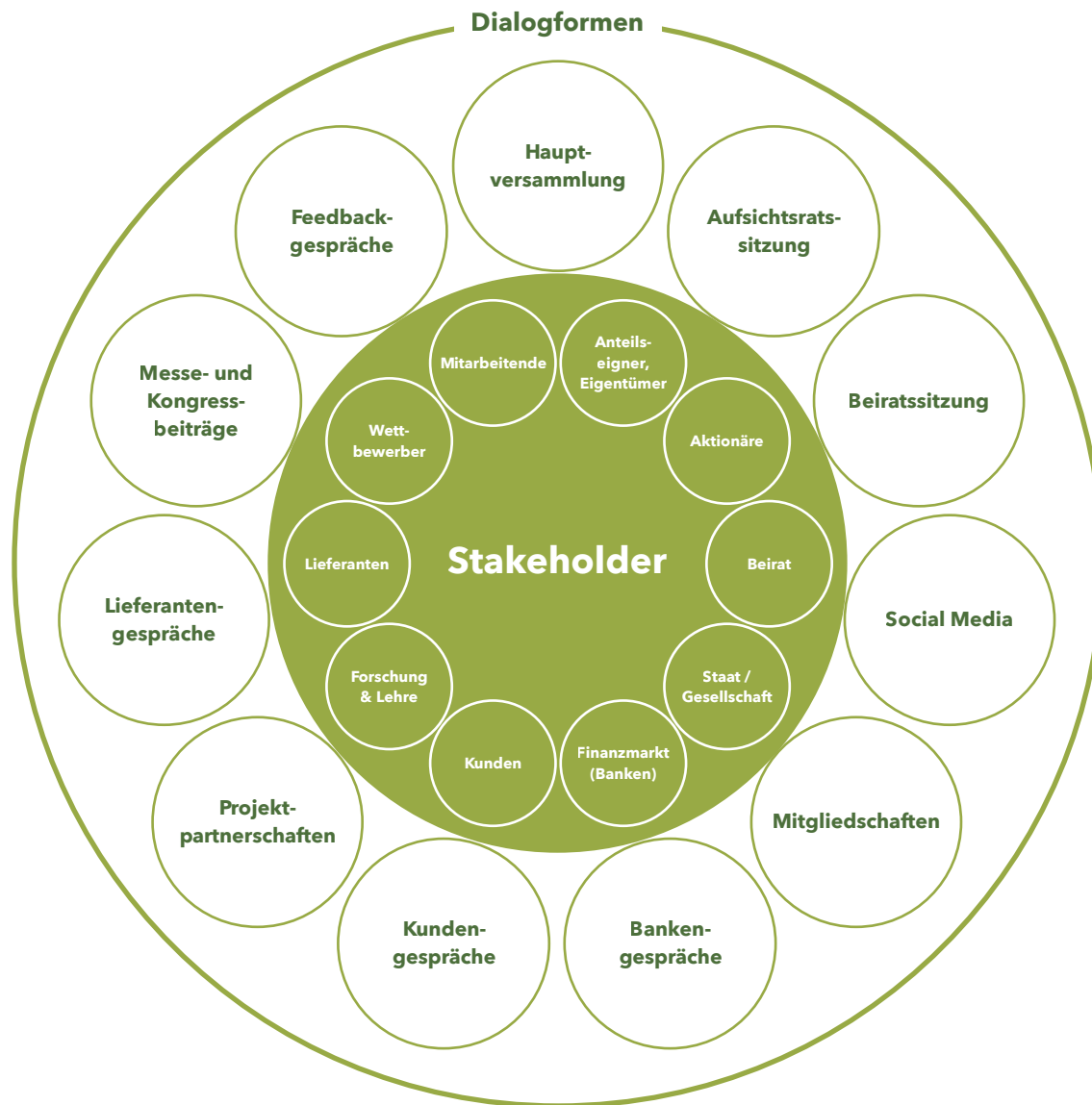
Austausch mit unseren Stakeholdern

Die Interessen unserer Stakeholder sollen sich in Zielsetzungen und Ausrichtung unseres Nachhaltigkeitsmanagements angemessen spiegeln. Wir berücksichtigen dabei alle internen wie externen Personen oder Gruppen, die heute oder in Zukunft durch unsere Geschäftstätigkeit direkt oder indirekt betroffen sind und damit ein berechtigtes Interesse an unserer Entwicklung haben.

Mit vielen stehen wir regelmäßig oder wiederkehrend im Austausch, wobei den Belangen unserer Kunden besonderer Wert zukommt. Mit ihnen kommunizieren wir eng und partnerschaftlich, vor allem dann, wenn wir ihnen in unseren Niederlassungen direkt zuarbeiten oder auf ihrem Werksgelände tätig sind. Die Umsetzung gemeinsamer Großprojekte oder die Entwicklung neuer Logistikstandorte bieten in diesem Kontext die Gelegenheit, sehr konzentriertes Feedback und wertvolle Einblicke zu erhalten.

Nicht weniger bedeutend sind unsere Mitarbeitenden, weshalb wir ein besonderes Interesse haben, ihre Erwartungen in unsere Entscheidungen einzubeziehen. Dabei helfen uns unter anderem die Befragungen TRUSTED LEADER und TRUSTED EMPLOYER, die wir alternierend einsetzen. Im Berichtsjahr wurde Letztere durchgeführt – so erfahren wir, inwieweit unsere Unternehmenswerte im Arbeitsalltag und Erleben unserer Beschäftigten verankert sind.

Mit der Stadt Bremen als unserem größten Shareholder befinden wir uns an verschiedenen Stellen und dauerhaft im engen Austausch – im Berichtsjahr beispielsweise über die erste Bremer Enquetekommission „Klimaschutzstrategie



Wichtige Mitgliedschaften in Verbänden, Vereinigungen und Initiativen

- Zentralverband der Deutschen Seehafenbetriebe, Hamburg
- Bundesvereinigung Logistik (BVL)
- Deutsches Verkehrsforum, Berlin
- Wirtschaftsverband Weser, Bremen
- Unternehmensverband Bremische Häfen, Bremen
- Deutscher Speditions- und Logistikverband, Berlin
- Förderverein Logistics Alliance Germany, Berlin
- AKJ Arbeitskreis Just-in-Time
- Charta der Vielfalt
- Trägergemeinschaft Bremer Diversity Preis
- berufundfamilie
- Lean & Green
- Partnerschaft Umwelt Unternehmen (PUU)
- Mobility2Grid e.V., Berlin
- Taskforce „Nachhaltiger Schwerlastverkehr“ der Deutschen Energie-Agentur (dena), ab 2022

für das Land Bremen“ sowie unsere Teilnahme am Hafendialog, der die Entwicklung des neuen Konzepts für die Häfen Bremen und Bremerhaven zum Ziel hat. Weitere wichtige Stakeholdergruppen erreichen wir über zielgruppenspezifische Formate - die oben stehende Grafik bietet eine Übersicht. Darüber hinaus kommt uns zugute, dass im Aufsichtsrat mit Vertreterinnen und Vertretern von Wirtschaft, Banken, Belegschaft, Gewerkschaft und öffentlicher Hand nahezu alle wesentlichen Gruppen vertreten sind. Unser Beirat setzt sich aus Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Schwerpunkt nachhaltige Logistik, Prozessinnovation in der Logistik und Nachwuchsbildung sowie Vertreterinnen und Vertretern von Wirtschaft, Fachverbänden und Medien zusammen.

Um den vielfältigen globalen Herausforderungen gut gewappnet gegenüberzutreten, ist neben Investitionen und Innovationen vor allem Zusammenarbeit gefragt. Die Transformation wird uns in der gebotenen Zeit nur ge-

meinsam gelingen - deshalb engagieren wir uns in Verbänden und Fachkreisen. Unter anderem ist unser Vorstandsvorsitzender Frank Dreeke seit 2016 Vorsitzender des Zentralverbands der deutschen Seehafenbetriebe (ZDS), einer der wichtigsten Schnittstellen zwischen Hafenwirtschaft und Politik. Er ist ebenfalls Mitglied des Präsidiums des Deutschen Verkehrsforums (DVF) und Vorstandsmitglied der Bundesvereinigung Logistik (BVL). Neu übernommen hat im Berichtsjahr Jakub Piotrowski, Leiter Nachhaltigkeit, Digitalisierung und IT, die Sprecherfunktion im neu gegründeten BVL-Themenkreis „Nachhaltig gestalten“. Ab 2022 ist BLG LOGISTICS zudem Mitglied im Lenkungskreis der Taskforce „Nachhaltiger Schwerlastverkehr“ der Deutschen Energie-Agentur (dena).



Wesentlichkeitsanalyse

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

Ebenfalls im Rahmen der Gruppenberichterstattung veröffentlichen wir seit einigen Jahren eine nichtfinanzielle Erklärung gemäß der EU Corporate Social Responsibility-Richtlinie und integrieren einen nichtfinanziellen Gruppenbericht (NFB) in unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung. Der zugehörige CSR-Index auf [Seite 64](#) verknüpft die für den NFB relevanten Themen mit den jeweiligen Kapiteln des vorliegenden Berichts.

Berichtsgrenzen und Berichtsgegenstand

Unsere Berichterstattung bezieht sich auf die vollkonsolidierten Gesellschaften der BLG LOGISTICS GROUP, die ausschließlich den Geschäftsbereichen AUTOMOBILE und CONTRACT zugeordnet sind. Sowohl bei Ermittlung und Auswahl wesentlicher Themen wie auch in Bezug auf die Priorisierung von Berichtsinhalten für die nichtfinanzielle Erklärung haben wir daher diese beiden Geschäftsbereiche sowie unsere Zentralbereiche berücksichtigt.

Dieser Bericht konzentriert sich dabei auf die inländischen BLG-Gesellschaften, die mit 91,2 Prozent der Mitarbeitenden und 96,8 Prozent Anteil am Erlös der vollkonsolidierten Standorte den gewichtigsten Teil unserer Geschäftstätigkeit ausmachen. Gleichzeitig arbeiten wir im Sinne noch höherer Transparenz laufend an einer Ausweitung der Datenverfügbarkeit für unsere ausländischen

Gesellschaften. Die Verbräuche der relevanten Auslandsstandorte beziehen wir schon heute in unsere Energie- und Treibhausgasbilanz mit ein.

Der dritte Geschäftsbereich CONTAINER wird durch die EUROGATE-Gruppe vertreten, an der BLG LOGISTICS zu 50 Prozent beteiligt ist. Sie ist Europas führende, reedereiunabhängige Containerterminal-Gruppe. EUROGATE managt die für die nichtfinanzielle Erklärung wesentlichen Bereiche eigenständig - unter anderem Energie, Umwelt, Personal und Compliance. Wir stellen deshalb die für den Geschäftsbereich CONTAINER relevanten Themen des NFB ab [► Seite 58](#) gesondert dar.

Identifikation und Auswahl der abgebildeten Aspekte

Den Prozess zur Festlegung der Inhalte haben wir im Bericht für das Jahr 2018 ausführlich dokumentiert - die vorliegende Veröffentlichung baut darauf nach wie vor grundlegend auf. Um Aktualität und Relevanz der Themen auch weiterhin sicherzustellen, haben wir im Herbst 2021 einen internen Prozess zur Überprüfung der Wesentlichkeit durchgeführt. In einem Workshopformat haben die Mitglieder unseres Sustainability Boards sämtliche Aspekte diskutiert und vor dem Hintergrund zwischenzeitlicher Entwicklungen auf gesellschaftlich-politischer wie auch geschäftlicher Ebene neu bewertet. Eine Veränderung zeigt sich in der Neuaufnahme des Themas „Ressourcen & Abfall“, welches die Säule ÖKOLOGISCH um einen dritten Aspekt ergänzt und zu dem wir in diesem Jahr erstmals berichten. Wir wollen unserer Verantwortung für den umweltverträglichen Umgang mit Ressourcen künftig noch stärker nachkommen und unser Abfallaufkommen durch Vermeidung, Vermin- derung, Wiederverwertung und Wiederverwendung ver-

ringern. In allen weiteren Bereichen haben sich lediglich leichte Verschiebungen bezüglich Bedeutung und Gewichtung der Themen ergeben - mehr dazu im folgenden Abschnitt. Unabhängig davon haben wir die bislang erhobenen Kennzahlen auch über das Jahr 2021 hinweg gemäß den GRI-Anforderungen weitergeführt.

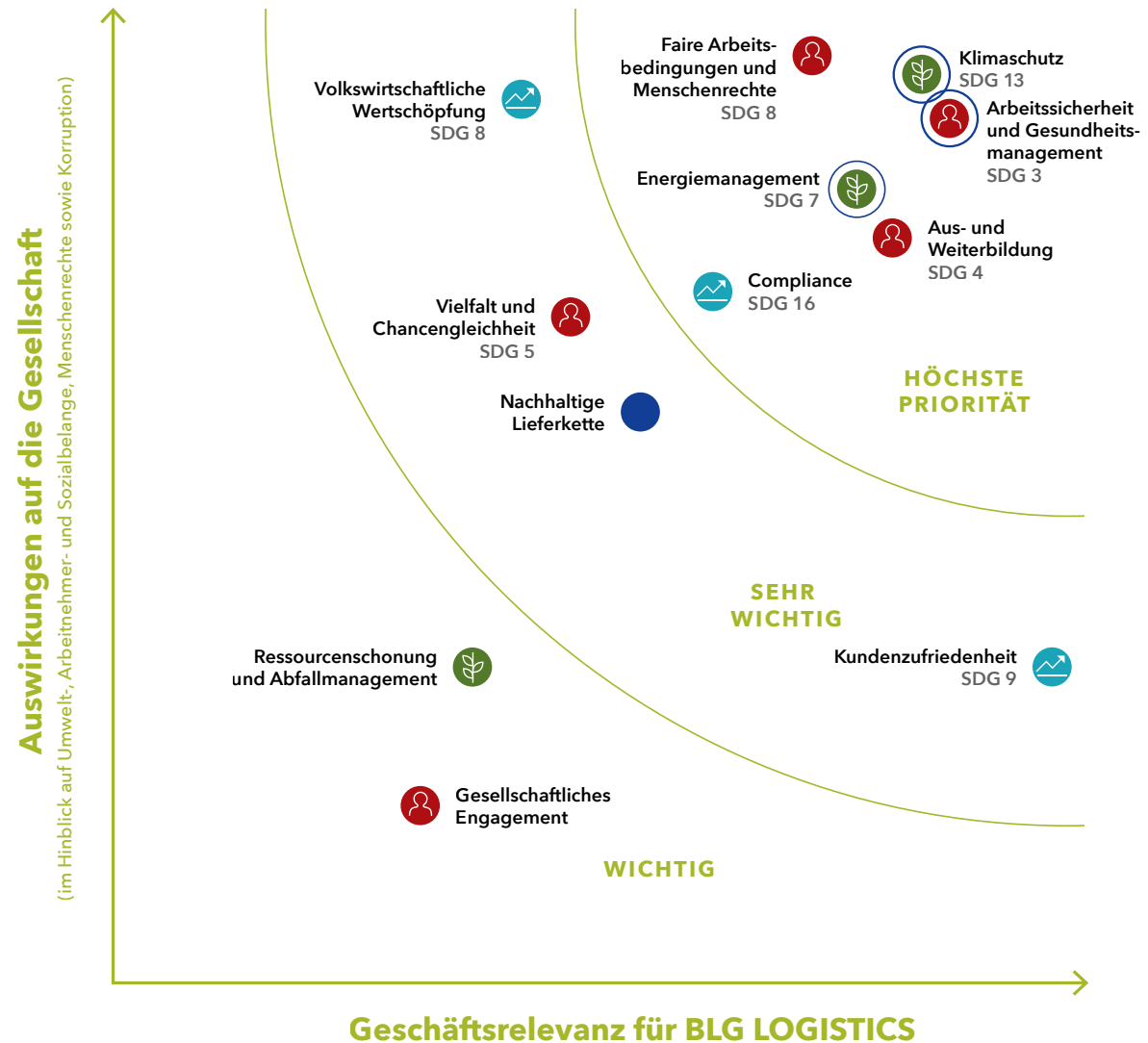
Gewichtung unserer wesentlichen Themen

Wir haben unsere wesentlichen Themen den drei Bereichen ÖKOLOGISCH, SOZIAL und ÖKONOMISCH zugeordnet und sie entsprechend ihrer Bedeutung für die BLG und ihren Auswirkungen auf die Gesellschaft in der Wesentlichkeitsmatrix angeordnet. Zusätzlich haben wir die mit dem jeweiligen Thema verknüpften SDGs vermerkt. Die Nachhaltige Lieferkette betrifft Aspekte aus allen drei Säulen, weshalb wir über unsere Strategien, Fortschritte und Herausforderungen in diesem Kontext separat auf [Seite 21](#) informieren.

Neben den laufenden Rückmeldungen unserer Stakeholder hat vor allem der zuvor beschriebene interne Prozess zur Wesentlichkeit zu einer Neubewertung einzelner Themen beigetragen. Den Aspekten Klimaschutz, Energiemanagement, Compliance und Nachhaltige Lieferkette wurde übereinstimmend eine gestiegene Bedeutung zugemessen. Um uns noch stärker als bislang auf die relevantesten Felder fokussieren zu können, haben wir außerdem die Matrix neu in nun drei Bereiche aufgeteilt - in diesen finden sich abgestuft die für BLG LOGISTICS wichtigen, sehr wichtigen und am höchsten priorisierten Themen. Nur Letztere finden Eingang in unseren NFB. Das leicht veränderte Ergebnis und die Neudarstellung zeigt die nebenstehende Wesentlichkeitsmatrix.

Zu jedem wesentlichen Thema wird in diesem Bericht unser Managementansatz erläutert, zudem bilden wir ausgewählte Kennzahlen gemäß den Vorgaben der GRI ab. Ergänzend beschreiben wir, wie BLG LOGISTICS die Aspekte des NFB behandelt - dies umfasst Konzepte, Ergebnisse, Kontrollmechanismen sowie relevante Kennzahlen. Eine themenübergreifende Risikobetrachtung findet sich auf ► Seite 20.

Wesentlichkeitsmatrix



- Ökologisch
- Sozial
- Ökonomisch

- Übergreifend
- Wichtigste Themen aus Sicht unserer Mitarbeitenden

Risikomanagement

Mögliche Risiken verantwortungsvoll zu handhaben und sie in allen Geschäftsprozessen angemessen zu berücksichtigen, ist die Basis einer soliden Unternehmensführung. Im selben Zuge wollen wir auch sich bietende wirtschaftliche Potenziale frühzeitig erkennen und entschlossen nutzen. Unsere Chancen- und Risikopolitik versetzt uns in die Lage, genau das zu tun. So können wir das Unternehmen weiterentwickeln und seinen Wert steigern, ohne unvernünftige Risiken einzugehen. Die strategische Ausrichtung des Risikomanagements verantwortet dabei der Vorstand. Neben der Definition risikopolitischer Grundsätze beinhaltet dies auch die ergebnisorientierte Steuerung des Gesamtrisikos. Die Wahrnehmung der gesellschaftsrechtlichen Verantwortung obliegt dem Aufsichtsrat. Der Vorstand informiert ihn regelmäßig über einen standardisierten Bericht zu sämtlichen risikorelevanten Entscheidungen. Wie sich die Verantwortlichkeiten innerhalb des Risikomanagements aufteilen, zeigt die nebenstehende Grafik.

Risiken erkennen, bewerten und minimieren

Ein kontinuierliches Risikocontrolling und ein auf die gesellschaftsrechtliche Unternehmensstruktur abgestimmtes Risikomanagement mit Reporting erlauben uns die frühzeitige Identifikation von Gefährdungspotenzialen. Dabei fokussieren wir uns insbesondere auf Risiken, die sich aus strategischen Entscheidungen ergeben und die Existenz des Unternehmens gefährden könnten. Größte Bedeutung hat für uns zudem, dass von unserer Geschäftstätigkeit keine Risiken für Menschen, Umwelt und Gesellschaft ausgehen. Wir ordnen alle Risiken fünf definierten Kategorien zu. Neben finanzwirtschaftlichen Risiken existieren für uns



Marktrisiken, politische, rechtliche und soziale Risiken, strategische Risiken sowie Leistungs- und Infrastrukturrisiken. Gefährdungspotenziale, die Nachhaltigkeitsbelange der CSR-Richtlinie betreffen, finden sich dabei hauptsächlich in den drei letztgenannten Bereichen. Um möglichst hohe Transparenz zu schaffen, bildet unser Risikobericht nicht nur den subjektiven Bruttoerwartungswert ab, sondern zeigt ergänzend den jeweiligen Wert unter Berücksichtigung verschiedener Bewertungsszenarien (bester - erwarteter - schlechtester Fall) inklusive Eintrittswahrscheinlichkeiten. Ergänzend beschreiben wir dort die von unseren Risikobeauftragten festgelegten

Maßnahmen und deren Wirkung. Nähere Informationen zum Chancen- und Risikomanagement enthält unser Finanzbericht 2021 ab ► Seite 63.

Die Corona-Pandemie sorgt nach wie vor für hohe Unsicherheit. Zwar sind ihre Auswirkungen inzwischen in den Geschäftsprozessen berücksichtigt, die Wirtschaft hat sich an die veränderte Lage angepasst und die ökonomischen Folgen fallen zunehmend geringer aus. Doch auch künftig können deutliche Beeinträchtigungen der weltweiten Warenströme und zugehörigen logistischen Prozesse auftreten - etwa durch neue Virusvarianten. Auf uns wirken sich zudem die Herausforderungen aus, vor denen insbesondere der Automobilsektor durch fehlende Vorleistungsgüter, Störungen in den Lieferketten, die Umstellung auf Elektromobilität und die schwache Nachfrage in der Pandemie steht. Ein neues, wesentliches Risiko stellen die zum Jahreswechsel deutlich gestiegenen Energiepreise dar. Nicht zuletzt kann es durch den Konflikt um die Ukraine zu weltpolitischen Verwerfungen kommen, deren Auswirkungen auf die Wirtschaft und unser Geschäft noch nicht absehbar sind.

Die Führungskreise der Geschäftsbereiche werden regelmäßig über identifizierte Risiken sowie die Gegenmaßnahmen informiert. Ergänzend wird quartalsweise dem Vorstand und im Rahmen jeder Regelsitzung auch dem Aufsichtsrat Bericht erstattet. Letzterer kam im Berichtsjahr hierzu viermal zusammen. Wesentliche Risiken mit sehr wahrscheinlich schwerwiegenden negativen Auswirkungen auf die Belange der Nachhaltigkeit und der CSR-Richtlinie waren und sind uns für 2021 nicht bekannt.

Nachhaltige Lieferkette

Für unsere Kunden erbringen wir hochkomplexe Leistungen und agieren dabei entlang globaler Lieferketten. Das Unternehmensprofil auf den ► Seiten 6 bis 9 beschreibt unser Portfolio im Detail. Darüber hinaus koordinieren wir die gesamte Supply Chain und setzen integrierte Logistikketten auf, die wir auch steuern – über den gesamten Wertschöpfungsprozess hinweg, vor allem in den Bereichen Projekt- und Prozessmanagement, Technik, IT und Qualität. Hierbei arbeiten wir überwiegend mit Produkten und Komponenten, die unsere Kunden stellen. Entsprechend sind unsere Einflussmöglichkeiten auf vorgelegte Prozesse oft eingeschränkt.

Wo wir selbst den Rahmen setzen können, tun wir dies unter Beachtung nachhaltiger Standards. Das gilt besonders für die Auftragsvergabe und unsere Einkaufsprozesse, die der Zentralbereich Einkauf verantwortet und die mehr als 100 Materialgebiete umfassen. Im Fokus steht hier auch die Energieeffizienz, die etwa bei der Beschaffung von Beleuchtung und Staplern neben Qualität, Preis und Lieferzeit ein zentrales Kriterium darstellt. Unsere Hauptbeschaffungsmärkte liegen in Deutschland und im angrenzenden EU-Ausland mit entsprechenden Nachhaltigkeits-Standards.

Durch die Corona-Pandemie und die vorherrschende Lage in Osteuropa stehen die weltweiten Lieferketten nach wie vor unter Druck. In der Folge verzeichnen wir für bestimmte Güter noch immer erhöhte Lieferzeiten. An anderer Stelle haben die zum Jahresende drastisch gestiegenen Rohstoffpreise den Energieeinkauf stark verteuert, aktuell ist keine Gegenbewegung absehbar.

Klare Anforderungen setzen den Rahmen

Wir legen unseren Kunden transparent offen, wie wir unserer ethischen, sozialen und ökologischen Verantwortung nachkommen. Dasselbe erwarten wir von unseren Lieferanten und wollen die zugehörigen Aspekte künftig noch stärker in unsere Auswahl einbeziehen. Nur so können wir Nachhaltigkeit in der Lieferkette systematisch umsetzen. Unsere Anforderungen in Bezug auf ökologische und soziale Verantwortung sowie ethisches Geschäftsverhalten sind in unserem seit Herbst 2021 gültigen Verhaltenskodex für Lieferanten festgehalten. Die gesetzlichen Vorgaben zum Umgang mit Mitarbeitenden, zur Arbeitssicherheit und zum Umweltschutz sind selbstverständlich einzuhalten. Darüber hinaus erwarten wir, dass nachteilige Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf Mensch und Umwelt durch geeignete Maßnahmen verringert werden. Unsere Lieferanten sind dafür verantwortlich, dass eingesetzte Subunternehmen die Anforderungen ebenfalls einhalten. Zu den im Verhaltenskodex für Lieferanten festgeschriebenen Kriterien wurden und werden die Mitarbeitenden im Einkauf umfassend geschult. www.blg-logistics.com/agbo

Systematische Lieferantenbewertung als Steuerungselement

Um unsere selbstgesetzten Ansprüche zu erfüllen, überprüfen wir die relevanten Lieferketten fortlaufend. Um die notwendigen Informationen systematisch zu dokumentieren und zu bearbeiten, bewerten wir unsere Lieferanten seit 2016 nach einem speziellen Schema. Mittels eines umfassenden Fragenkatalogs erfassen wir Kriterien wie Preisgestaltung, Qualität, Lieferzeit, Umweltschutz, Nachhaltigkeit und Kommunikation. So identifizieren wir nicht nur Schwachstellen und Risiken, sondern auch Potenziale.

Aus den Ergebnissen heraus bestimmen wir Maßnahmen, um Mängeln in Bezug auf Qualität oder Zusammenarbeit zu begegnen.

Die Auswahl der Lieferanten fällt auf Grundlage ihrer Relevanz für unser Geschäft sowie des Beauftragungsvolumens. Besonders im Blick haben wir wesentliche Beschaffungsgebiete aus den Bereichen Intralogistik, Großinvestitionen und Verbrauchsgüter. Die Bewertung erfolgt stets in Kooperation mit den zuständigen Standorten. Wir teilen die Ergebnisse mit den betreffenden Lieferanten, sie fließen darüber hinaus in unsere Beschaffungsstrategien und das Lieferantenmanagement ein. Für persönliche Lieferantengespräche setzen wir inzwischen verstärkt auf digitale Formate. Der Prozess ist ohne weitere Maßnahmen unsererseits abgeschlossen, wenn es keine Beanstandungen gibt, was im Berichtsjahr auf alle Bewertungen zutraf. Sehen wir Bedarf zur Veränderung oder Optimierung, legen wir mit dem Lieferanten Schritte zur eigenen oder aktiven Entwicklung fest. Die Beziehung zu Lieferanten, die unsere Anforderung auch auf längere Sicht nicht erfüllen können, beenden wir.

ÖKOLOGISCH

- 24 Klimaschutz
- 29 Energiemanagement
- 32 Ressourcenschonung und Abfallmanagement





Unsere ökologische Verantwortung

Viele Leistungen der Logistikbranche – sei es der Transport, der Betrieb von Logistikimmobilien oder die Abwicklung komplexer intralogistischer Prozesse – benötigen Energie und verursachen damit Emissionen. Das lässt sich auch mit aller Anstrengung kurzfristig nur bedingt beeinflussen. Aufgrund unserer Geschäftstätigkeit sind wir uns daher umso stärker unserer ökologischen Verantwortung bewusst und wollen unseren Handlungsspielraum ausnutzen. Im Rahmen der MISSION KLIMA werden wir unseren Treibhausgasausstoß deutlich reduzieren. Zusätzlich kompensieren wir die Emissionen, die wir selbst aus eigener Kraft nicht vermeiden können, durch sorgsam ausgewählte Klimaschutzprojekte. Unser Ziel ist es, bis 2030 klimaneutral zu werden und so einen nachhaltigen Beitrag zum Pariser Klimaabkommen und der Begrenzung der Erderwärmung zu leisten.

Auf den folgenden Seiten beschreiben wir unsere Ziele, Maßnahmen und den Status quo in den fokussierten Feldern Klimaschutz und Energiemanagement sowie in diesem Bericht erstmalig im Bereich Ressourcenschonung und Abfallmanagement. Denn auch der umweltverträgliche Umgang mit Ressourcen ist für uns maßgeblicher

Bestandteil einer nachhaltigen Unternehmensführung. Dem wollen wir sowohl durch Vermeidung und Verminde- rung als auch durch gezielte Wiederverwertungsstrategien entsprechen. In Bezug auf die Steigerung der Energieeffizienz konnten wir im Berichtsjahr einige Erfolge erzielen, wie etwa die LED-Umrüstungen weiterer Flächen an unseren Standorten. Gerade bei der Gestaltung neuer Standorte berücksichtigen wir diese Aspekte verstärkt und zunehmend auch das Thema Biodiversität, wie aktuell in der Planung zum C3 in Bremen.

Da ökologische Nachhaltigkeit über die eigenen Unternehmensgrenzen hinweg betrachtet werden muss, treiben wir die Durchsetzung unserer Standards entlang der gesamten Lieferkette weiter voran. Wichtiger Baustein ist dabei unser neuer Verhaltenskodex für Lieferanten, der im Berichtsjahr in Kraft getreten ist.



Klimaschutz

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

Das Thema Klimaschutz hat weiter an Wichtigkeit gewonnen – neben der Politik werden inzwischen zahlreiche Unternehmen der unterschiedlichsten Branchen aktiv. So auch wir. Die Bundesregierung hat im Berichtsjahr die Klimaschutzvorgaben noch einmal verschärft und für Deutschland das Ziel der Klimaneutralität bis 2045 ausgegeben. Wir wollen als Logistikunternehmen bewusst unseren Beitrag leisten – und damit zugleich unsere Kunden bei der Arbeit an ihrer eigenen Bilanz unterstützen.

In unserem letzten Nachhaltigkeitsbericht für das Jahr 2020 haben wir erstmalig unsere neue und ambitionierte Zielsetzung zur Reduktion unserer Treibhausgasemissionen veröffentlicht: Bis 2030 werden wir gegenüber dem Basisjahr 2018 die absoluten Scope 1- und Scope 2-Emissionen um mindestens 30 Prozent sowie die Scope 3-Emissionen um mindestens 15 Prozent reduzieren. Dieses Vorhaben hat die unabhängige Science Based Targets initiative (SBTi) 2020 überprüft und uns als erstem deutschen Logistikdienstleister bescheinigt, dass unsere Ambitionen im Einklang mit den Zielsetzungen des Pariser Klimaabkommens stehen. Zu betonen ist, dass es sich bei unserem Reduktionsziel um ein absolutes Ziel handelt, das wir losgelöst vom Unternehmenswachstum anstreben. Alle Emissionen der Scopes 1 und 2, die wir trotz unserer Anstrengungen nicht vermeiden können, kompensieren wir über hochwertige Klimaschutzprojekte. So werden wir bis 2030 zum klimaneutralen Unternehmen.

Die Gesamtheit dieser Zielsetzungen und Vorhaben nennen wir Mission Klima – unser Weg zur grünen Null.

Unsere Hebel für mehr Klimaschutz

Erreichen wollen wir unsere Ziele zur Emissionsreduktion vor allem über drei Hebel: die fortlaufende Steigerung unserer Energieeffizienz, regenerative Eigenstromproduktion und den Zukauf von Ökostrom. Die Prämisse: Vermeiden vor Reduzieren vor Kompensieren. Deshalb fokussieren wir uns besonders auf die Effizienzsteigerung, nutzen also Energie so, dass bei selbem Einsatz mehr Leistung ermöglicht wird. Details zu unserem Energiemanagement enthält das gleichnamige Kapitel. Auch mit Blick auf die regenerative Eigenstromproduktion konnten wir im Berichtsjahr weitere Schritte gehen. Unsere erste Photovoltaikanlage haben wir bereits 2019 auf unserem Autoterminal Kelheim errichtet, seit 2020 können wir auch in einer Kundenimmobilie am Industrielogistik-Standort Waiblingen Solarenergie nutzen. Über beide Anlagen wurden 2021 rund 345.000 kWh unseres Strombedarfs gedeckt – das entspricht einer Treibhausgasmin- derung von rund 76 t CO₂e. Bei unserem neuen Logistikzentrum C3 Bremen denken wir in sehr viel größeren Dimensionen – hier ist eine Photovoltaikanlage über die gesamte Dachfläche mit einer Leistung von bis zu 10 MWp geplant, womit dies die größte zusammenhängende Aufdachanlage Deutschlands wäre. Wir werden die Eigenstromproduktion darüber hinaus auch weiter

systematisch betreiben und auf zusätzliche Standorte ausweiten.

Unsere absolute Emissionsreduktion verbessert gleichermaßen die Klimabilanz unserer Kunden, denn unsere Scope 1- und 2-Emissionen schlagen bei ihnen als Scope 3-Emissionen zu Buche. Neben den beschriebenen Reduktionsmaßnahmen können sich unsere Kunden

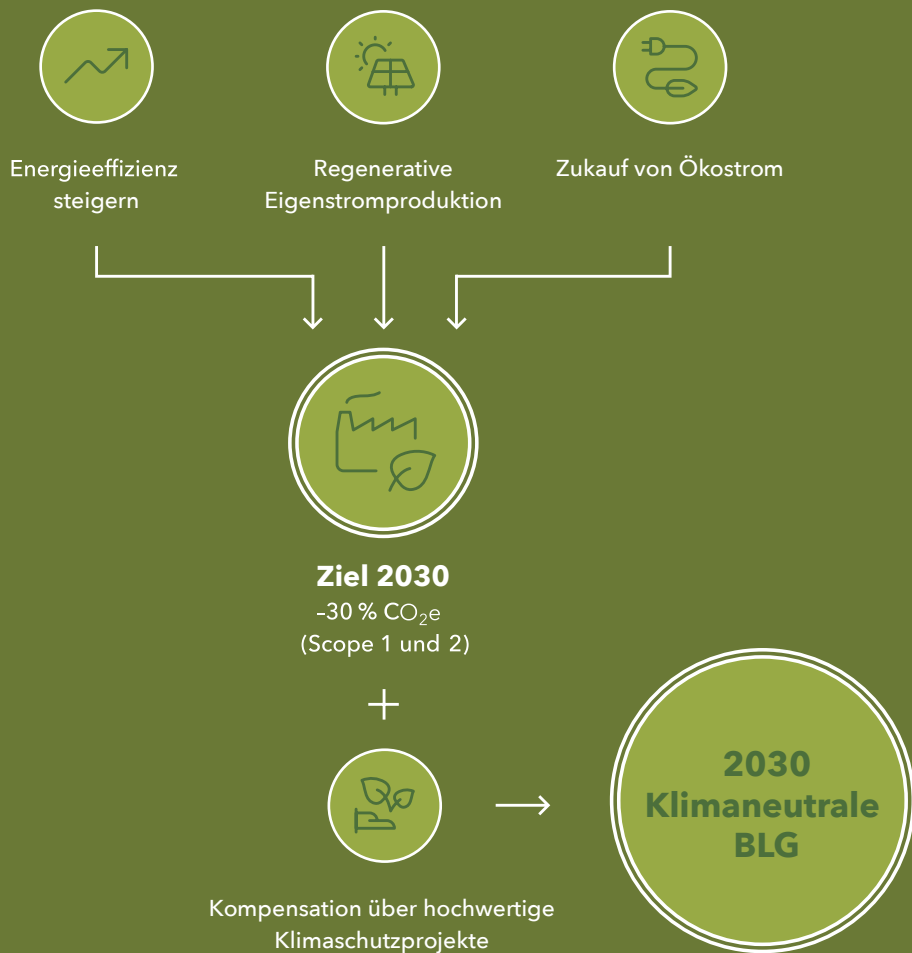


Um unsere Scope 3-Emissionen zu reduzieren, setzen wir auch auf jede und jeden Einzelnen bei BLG LOGISTICS. Und suchen deshalb nach Lösungen, die unseren Mitarbeitenden helfen, ihren Arbeitsweg möglichst klimafreundlich zurückzulegen.

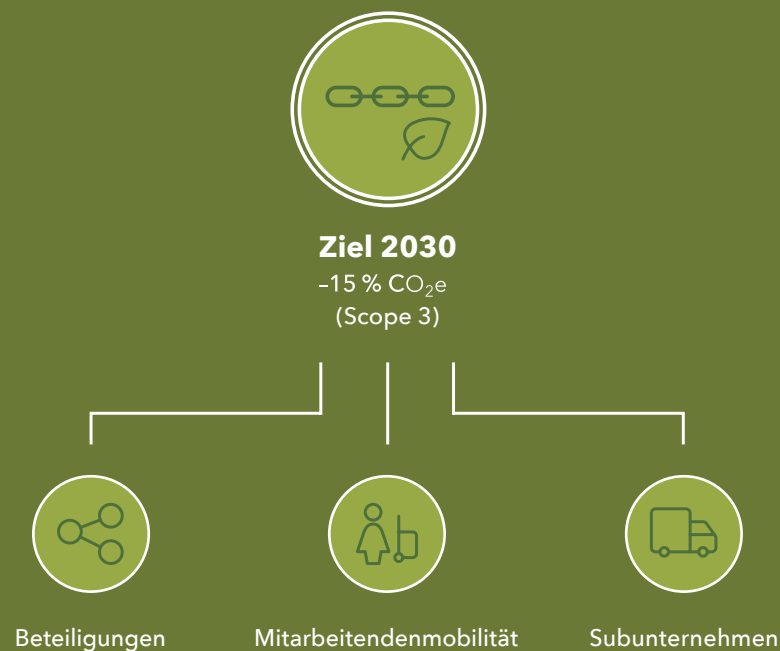
→ reporting.blg-logistics.com/2021/sdg13

Das Klimaziel auf einen Blick

Das Klimaziel innerhalb des Unternehmens



Absolute CO₂-Reduktion in der Lieferkette



seit Ende 2020 außerdem für klimaneutrale Dienstleistungen entscheiden. Wir berechnen für die beauftragte Leistung auf Wunsch und individuell die Treibhausgasemissionen und lassen diese über zertifizierte Klimaschutzprojekte ausgleichen.

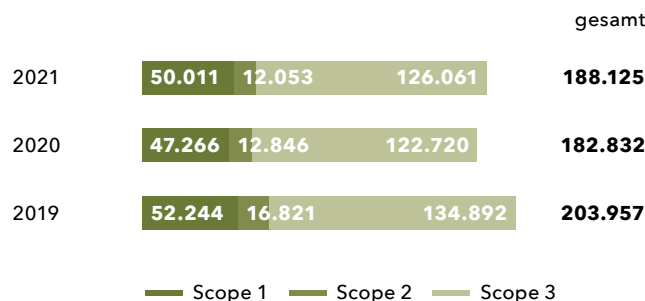
Erfassung von Treibhausgasemissionen

Um unsere CO₂-Emissionen senken zu können, ist es essenziell, dass wir wissen, wo und in welchem Maße wir Energie verbrauchen und Treibhausgasemissionen erzeugen. Die entsprechenden Verbrauchsdaten nehmen wir dezentral an den Standorten auf, wo sie validiert und ausgewertet werden. Die Zentralbereichsabteilung Nachhaltigkeit und Digitalisierung berechnet aus den zusammengetragenen Daten die verursachten Emissionen. Dabei werden die Verbräuche der deutschen Standorte unserer vollkonsolidierten Gesellschaften berücksichtigt 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. Unterstützt wird unsere Flotte besonders in den Geschäftsfeldern Spedition und Auto-transport außerdem von Subunternehmen, die wir in unsere erweiterte Berichterstattung (Scope 3) einbeziehen.

Für unsere Treibhausgasbilanzierung orientieren wir uns an den Vorgaben des Greenhouse-Gas-Protocol (GHG-Protocol), wobei wir die direkten und indirekten Treibhausgasemissionen getrennt darstellen. Wir unterscheiden zwischen Scope 1 (direkte Emissionen aus der Verbrennung von Erdgas, Heizöl, Diesel und Benzin), Scope 2 (indirekte Emissionen aus der Produktion von Strom und Fernwärme) und Scope 3 (weitere indirekte

Emissionen). Die Erfassung der Scope 3-Emissionen konnten wir im Berichtsjahr weiter spezifizieren und ausbauen. Bereits seit 2011 berechnen wir die CO₂-Äquivalente (CO₂e), die neben Kohlenstoffdioxid auch andere Gase mit hohem Treibhausgaspotenzial berücksichtigen (Details im Glossar).

Absolute Treibhausgasemissionen
aufgeschlüsselt in direkte und indirekte Emissionen (tCO₂e)



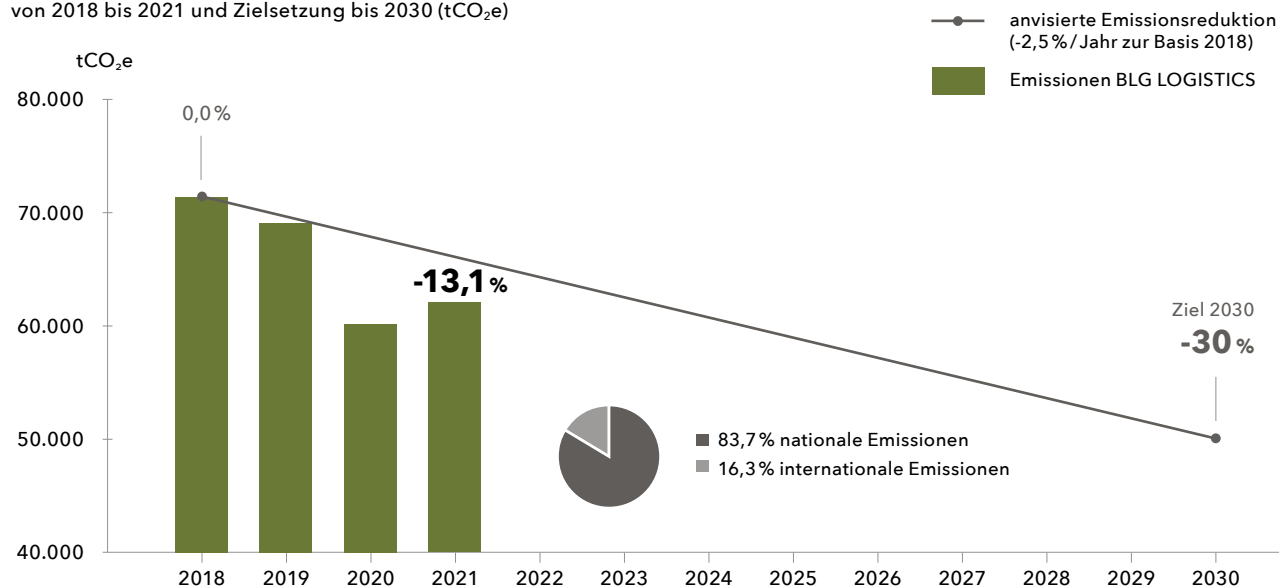
Für die CO₂e-Berechnung der Benzin- und Dieselfahrzeuge nutzen wir Well-to-Wheel-Emissionsfaktoren (WTW) aus der DIN EN 16258 bzw. dem „Global Logistics Emissions Council“ (GLEC), welche sämtliche entstehenden CO₂e-Emissionen von der Bereitstellung der genutzten Energieträger bis zur Betriebsphase beinhalten 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 Emissionsfaktoren

nehmen wir analog zu den Anpassungen in GEMIS regelmäßig auch rückwirkend vor. Die verwendeten Emissionsfaktoren für Strom gelten standortbezogen in Abhängigkeit vom Energieversorgungsunternehmen. Die entsprechenden Stromfaktoren für unsere ausländischen Standorte basieren auf dem jeweiligen Ländermix aus dem GEMIS.

Eigene Emissionen: Die Richtung stimmt

Unserem Klimaziel liegt ein klarer Plan zugrunde: Wollen wir es erreichen, müssen wir unseren CO₂-Ausstoß jedes Jahr um 2,5 Prozent gegenüber dem Basisjahr reduzieren. 2020 haben sich die Effekte der Corona-Pandemie deutlich ausgewirkt und zu einer überdurchschnittlichen Minderung unserer Emissionen geführt. Viele unserer Standorte konnten damals nicht durchgehend im Regelbetrieb arbeiten. Nachdem sich das Geschäft im Berichtsjahr in diversen Bereichen normalisiert hat, war ein zumindest leichter Anstieg der Emissionen gegenüber 2020 zu erwarten. Dennoch sind wir in der Lage gewesen, unseren Treibhausgasausstoß 2021 gegenüber 2018 um 13,1 Prozent zu reduzieren. Damit konnten wir unsere jährliche Zielmarke deutlich einhalten und befinden uns weiterhin auf gutem Weg in Richtung unserer Mission Klima. Wie bereits im Vorjahr wurde die positive Entwicklung auch diesmal durch einen deutlich gestiegenen Anteil erneuerbarer Energie im von uns genutzten Strommix begünstigt. 2021 waren unsere deutschen Standorte mit knapp 84 Prozent für den Großteil unserer weltweiten Emissionen verantwortlich, während rund 16 Prozent durch unsere ausländischen Standorte verursacht wurden.

Absolute Treibhausgasemissionen (Scope 1 + 2)
von 2018 bis 2021 und Zielsetzung bis 2030 (tCO₂e)



Emissionen in der Lieferkette: Vielfältige Ansatzpunkte

Wir haben unsere Klimabilanz um die Scope 3-Emissionen erweitert und gemäß den Anforderungen der SBTi aus allen 15 zugehörigen Kategorien des GHG-Protocol diejenigen identifiziert, die zusammengenommen mehr als zwei Drittel unserer gesamten Scope 3-Emissionen ausmachen. Für diese war eine eigene Teilzielsetzung festzulegen - in unserem Fall die Reduktion um 15 Prozent gegenüber dem Basisjahr bis 2030. Wir betrachten in diesem Kontext die vorgelagerten Transporte durch unsere Subunternehmer, unsere Beteiligungen, die Mitarbeitenden-Mobilität sowie die Vorketten der Primärenergieträger.

Unsere Beteiligungen und die vorgelagerten Transporte sind die beiden größten Emittenten innerhalb des Scope 3 - zusammengenommen sind sie für rund 80 Prozent der in dieser Kategorie erzeugten Emissionen verantwortlich. Bei den vorgelagerten Transporten erfassen wir die Emissionen, die durch zugekaufte Transportdienstleistungen per Lkw und Bahn entstehen. Für Letztere konnten wir im Berichtsjahr erstmalig auf zusätzliche Transportdaten (seit 2018) zugreifen, welche nun weiterhin erhoben werden. Ebenfalls im Berichtsjahr haben wir im Rahmen eines 100-Tage-Projekts eine Software getestet, die eine automatisierte Berechnung der CO₂-Emissionen im Transportwesen vornimmt. Dazu werden Transportauftragsdaten mit Telematikdaten unserer eigenen

Lkw, aber auch denen der Subtransportdienstleister verknüpft: Die Berechnung der Emissionen soll so wo immer möglich auf Primärdaten basieren. Aktuell evaluieren wir die Ergebnisse des Projekts.

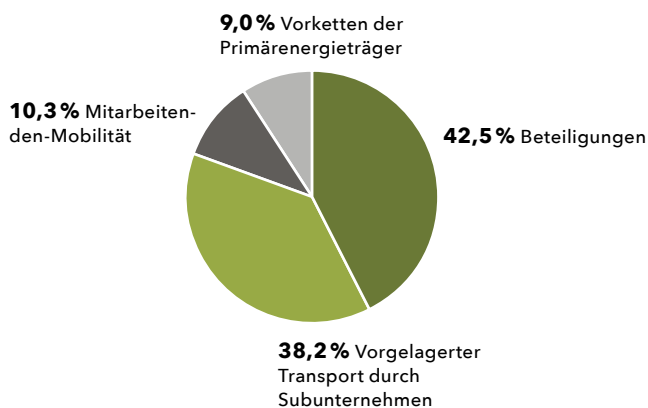
Bei unseren Beteiligungen inkludieren wir anteilig die Emissionen unseres Joint Ventures EUROGATE, die hier bedingt durch die Größe des Geschäftsvolumens einen wesentlichen Teil ausmachen, sowie einzelner weiterer Gesellschaften. Mit Blick auf die Mitarbeitenden-Mobilität erfassen wir die Emissionen aus dem täglichen Pendelverkehr unserer Beschäftigten, die unserer Dienst- und Mietwagen sowie die unserer Flugreisen. Um Erstere zu bestimmen, haben wir erneut unsere jährliche Umfrage im Unternehmen durchgeführt. Dabei geben wir den Mitarbeitenden zudem die Gelegenheit, Wünsche und Anregungen zu diesem Thema zu äußern. Weit oben auf der Liste stehen eine Ladeinfrastruktur für E-Autos und -Fahrräder, eine bessere ÖPNV-Anbindung einzelner Standorte sowie Möglichkeiten zum gemeinsamen Pendeln z. B. in Form von Fahrgemeinschaften. Auf diese Punkte werden wir uns entsprechend in den kommenden Jahren fokussieren.

Über unsere Dienstwagenrichtlinie forcieren wir verstärkt den ökologisch korrekten Einsatz von Elektro- und Hybridfahrzeugen, indem wir die zulässige Pendelstrecke begrenzen und auch am Wohnort der Nutzenden Lademöglichkeiten schaffen. In Bezug auf die Vorketten der Primärenergieträger erfassen wir, wie bereits in den Vorjahren, die Emissionen aus Herstellung und Transport.

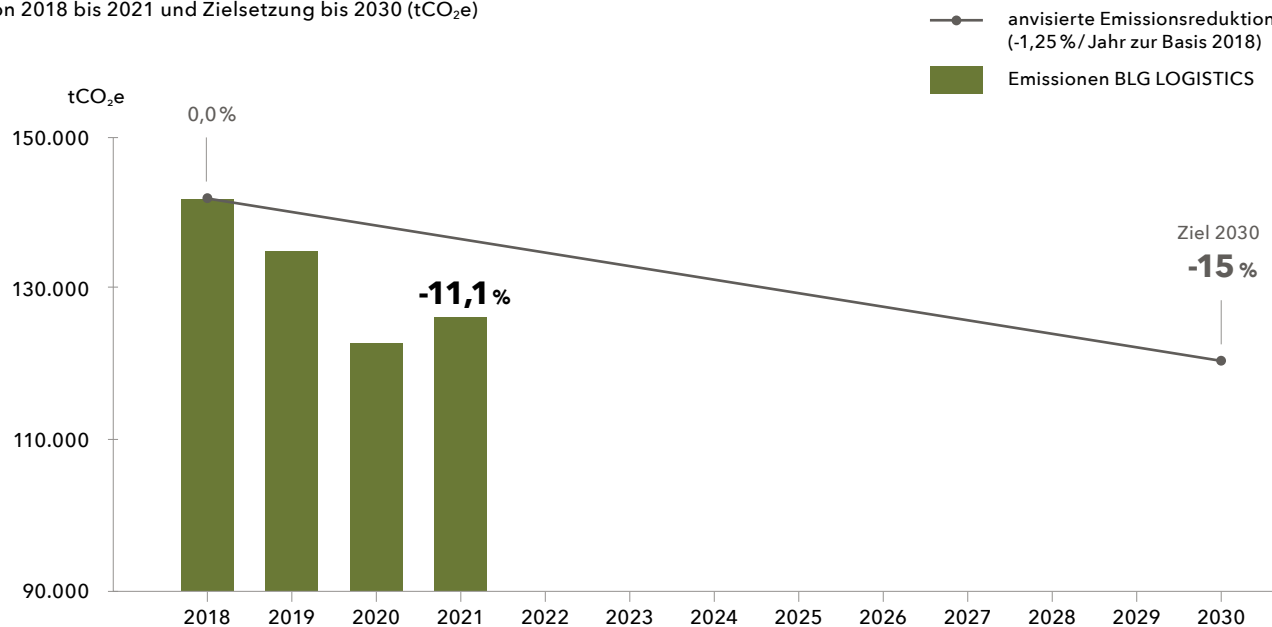
Bei Betrachtung der Scope 3-Emissionen ergibt sich hinsichtlich der Entwicklung ein ähnliches Bild wie bei den direkten und indirekten Emissionen der Scopes 1 und 2.

Nach dem zu einem wesentlichen Teil durch die Corona-Pandemie bedingten Rückgang 2020 verzeichnen wir im Berichtsjahr mit zunehmender Normalität im Geschäftsbetrieb wieder einen leichten Anstieg. Dennoch verbleibt eine Reduktion der Treibhausgasemissionen von 11,1 Prozent gegenüber 2018 und damit erneut eine deutliche Erfüllung unserer auf Jahresbasis gesetzten Zielmarke. Wie bereits erwähnt, liegt das im Vergleich zum Vorjahresbericht veränderte Bild vor allem in der auch rückwirkend angewandten erweiterten Erfassung der Bahntransporte begründet.

Prozentualer Anteil der Scope 3-Emissionen 2021
aufgeschlüsselt nach betrachteten Kategorien



Absolute Treibhausgasemissionen (Scope 3)
von 2018 bis 2021 und Zielsetzung bis 2030 (tCO₂e)



Über alle Scopes hinweg haben wir 2021 188.125 t CO₂e verursacht und verzeichnen damit einen leichten Anstieg der Emissionen gegenüber dem Vorjahr, wobei Letzteres durch den Höhepunkt der Corona-Pandemie als Ausnahmejahr gelten darf. Sowohl bei unseren Scope 1- und 2-Emissionen als auch bei denjenigen im Scope 3 haben wir im Berichtsjahr unser jährlich gesetztes Ziel deutlich übertroffen. Nähere Informationen zu den Maßnahmen, mit denen wir unsere Emissionen senken konnten, beschreiben wir im Kapitel Energiemanagement.

Kompensation von Treibhausgasemissionen

Die Kompensation von Emissionen, die wir nicht vermeiden können, ist ein wichtiger Baustein auf unserem Weg zum klimaneutralen Unternehmen. Im Berichtsjahr haben wir zum dritten Mal in Folge die klimaschädliche Wirkung unserer Dienstwagenflotte sowie unserer Flugreisen über ausgewählte Klimaschutzprojekte ausgeglichen. 2021 haben wir so 859 t CO₂e über ein Projekt zur Bereitstellung von Solarkochöfen in der Provinz Henan in China kompensiert, welches nach dem Gold Standard zertifiziert und geprüft ist.

Energiemanagement

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

Das Energiemanagement ist ein wirkungsvoller Hebel zur Steigerung unserer Effizienz - und birgt damit großes Potenzial sowohl in ökologischer als auch in wirtschaftlicher Hinsicht. Es ist zudem unerlässlich zur Erreichung unserer Klimaschutzziele. Im Einklang damit steht auch unsere Umwelt- und Energiepolitik, die online einsehbar ist. Mit ihr verpflichten wir uns unter anderem dazu, unseren Energieverbrauch und unsere Emissionen fortlaufend und systematisch zu senken und uns in den übergeordneten Bereichen Energie und Umwelt stetig zu verbessern.

www.blg-logistics.com/nachhaltigkeit

Verantwortlich für die Energieplanung an den Standorten sind unsere jeweiligen Energiebeauftragten. In ihren Aufgabenbereich fallen neben der systematischen Datenerfassung auch die regelmäßige energetische Bewertung sowie die Dokumentation der Planung und Durchführung von Maßnahmen. Alle Aktivitäten werden durch ein zentrales Controlling überwacht und gesteuert. Im Berichtsjahr wurde unser Energiemanagementsystem an 27 Standorten erneut nach der DIN EN ISO 50001 re-zertifiziert. Zudem ist bereits seit 2014 unser Umweltmanagementsystem an sämtlichen deutschen Autoterminals und Transportstützpunkten des Geschäftsbereichs AUTOMOBILE sowie an 13 CONTRACT Standorten nach DIN EN ISO 14001 zertifiziert.

Unsere Verbrauchsdaten als Grundlage

Um dauerhaft weniger Energie zu verbrauchen - und damit auch unsere Treibhausgasemissionen zu senken -, müssen wir wissen, welches die größten Verbraucher sind. Dazu setzen wir auf die dezentrale Aufnahme, Validierung und Auswertung durch unsere Energiebeauftragten am jeweiligen Standort. Ausgenommen sind Standorte, Anlagen und Fahrzeuge, deren Energiebedarf für uns nicht steuerbar ist. Die Zentralbereichs- abteilung Nachhaltigkeit und Digitalisierung führt die Verbräuche aller vollkonsolidierten Gesellschaften für die jährliche Energie- und CO₂-Bilanz zusammen und berechnet sie in der Gesamtheit.

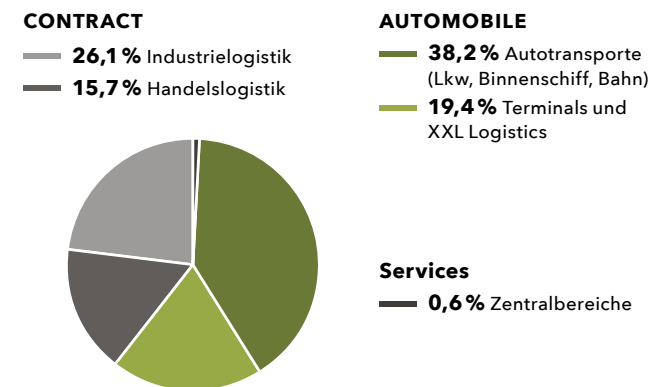
Um die Datentransparenz weiter zu erhöhen und besonders die Identifizierung, Erfassung und Verfolgung von Maßnahmen zu erleichtern, haben wir im Berichtsjahr die Energiemanagementsoftware EnEffCo eingeführt. Sie ermöglicht nicht nur eine detailliertere, sondern auch weitgehend automatisierte Erfassung und Auswertung unserer Energieverbräuche und damit einhergehend eine noch zielgenauere Bestimmung von Einsparpotenzialen. Unsere deutschen Standorte werden 2022 nach und nach angebunden, sodass auch standort- und geschäftsübergreifend ein automatisiertes Monitoring über benutzerdefinierte Dashboards möglich ist. Wir bereiten aktuell weitere Funktionen vor, darunter Alarm- und Ticketfunk-

tionen, die eine Erkennung und systematische Abarbeitung von Auffälligkeiten ermöglichen.

Energieverbrauch im Berichtsjahr

Gegenüber dem Vorjahr ist unser Gesamtverbrauch um rund 6,4 Prozent auf 272 Millionen kWh gestiegen, was aufgrund der 2020 im Zuge der Corona-Pandemie vorherrschenden Einschränkungen im Geschäftsbetrieb zu erwarten war. Ein vergleichsweise kalter Jahresbeginn 2021 sowie eine zusätzliche Härnungsanlage der Industrielogistik an einem unserer Bremer Standorte sind

Prozentualer Anteil am Energieverbrauch 2021
aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen und -feldern



Absoluter Energieverbrauch
aufgeschlüsselt nach Energieträgern

		2021	2020	2019
	Liter	MWh	MWh	MWh
Strom		55.008	52.499	54.044
Deutschland		54.412	52.183	53.868
Eigenproduzierter Strom (genutzt)		345	73	37
Eigenproduzierter Strom (eingespeist)		-	10	5
Ausland		251	243	139
Erdgas		77.282	63.703	69.067
Deutschland		77.160	63.649	68.912
Ausland		122	54	155
Fernwärme		192	163	117
Deutschland		192	163	117
Ausland		-	-	-
Heizöl	1.036.083	10.309	10.001	11.366
Deutschland	1.036.083	10.309	10.001	11.366
Ausland	-	-	-	-
Diesel	12.694.468	125.929	126.416	139.905
Deutschland	8.369.097	83.022	85.774	99.511
Ausland	4.325.371	42.907	40.642	40.394
Benzin	352.195	3.103	2.746	3.337
Deutschland	345.289	3.042	2.674	3.167
Ausland	6.906	61	72	170
Fahrzeug-Gas		82	109	85
Deutschland		25	31	50
Ausland		57	78	35
Gesamtenergieverbrauch		271.905	255.637	277.921
Deutschland		228.507	214.548	237.028
Ausland		43.398	41.089	40.893

erklärende Faktoren für den Anstieg im Erdgasverbrauch. Gegenüber 2019 ist uns dennoch eine Verringerung um 2,2 Prozent gelungen. Dabei ist die erneute Senkung des Dieserverbrauchs in Teilen dem auch im Berichtsjahr anhaltenden Teilemangel zuzuschreiben.

Mehr Effizienz liegt im Detail

Wir konnten im Berichtsjahr eine Reihe von Großprojekten fortführen oder fertigstellen, darunter die LED-Umrüstung weiterer Flächen an unserem größten Industrielogistik-Standort in Bremen sowie in Emmerich und auch in Eise-nach. Dort werden wir voraussichtlich rund 225.000 kWh - gleichbedeutend mit 60 Prozent - der jährlichen Beleuch-tungsenergie einsparen. Auch auf unseren Autoterminals haben wir bereits begonnene LED-Projekte fortgesetzt oder abgeschlossen. Bei allen Fortschritten waren auch im zweiten Pandemie-Jahr Einschränkungen spürbar, so-dass einige der bereits 2020 umgeplanten Projekte um ein weiteres Jahr verschoben werden mussten.

Auch individuelle Optimierungsmaßnahmen der einzel-nen Standorte tragen in Summe zur Erreichung unserer Klimaziele bei. Hierzu gehört auch die Optimierung vor-handener Fördertechnik - wie beispielsweise die Redu-zierung der Geschwindigkeit im automatischen Klein-teilelager bei gleichbleibender Performance - oder der zusätzliche Einbau von Lichtschranken. So können wir weitere rund 75.000 kWh einsparen. In Falkensee können wir durch eine Temperatursenkung in den Sprinklerräu-men unseren Energieverbrauch um rund 6.300 kWh jähr-lich reduzieren. Weitere 2.000 kWh pro Jahr können wir dank neuer Elektroheizungen mit Zeitschaltung in unse-ren Containerbüros einsparen.

Um auch zukünftig Potenziale zur Reduktion unseres Energiebedarfs zu identifizieren, werden wir weiterhin an der Optimierung unserer Zählerstrukturen und -technik arbeiten, detaillierte Lastganganalysen fahren und den in 2021 entwickelten umfassenden Heizungscheck flächendeckend anwenden.

Wissen schafft Sensibilisierung

Auch im Berichtsjahr haben wir unsere Mitarbeitenden wieder über verschiedene Formate wie Schulungen und Aushänge kontinuierlich zu Themen der Energieeffizienz informiert und sensibilisiert. Unser TechnikTreffen, als ein zentrales Instrument, konnte coronabedingt zum zweiten Mal in Folge nicht live vor Ort stattfinden. Dennoch gab es auch in diesem Jahr Online-Schulungen und regelmäßigen digitalen Austausch für und mit allen Energiebeauftragten sowie neu eingeführte, vierwöchentliche offene Fragerunden. Um unsere administrativen Mitarbeitenden weiter zu sensibilisieren, wurde zudem ein E-Learning-Modul zum Umwelt- und Energiemanagement entwickelt, das wir 2022 ausrollen. So wollen wir sicherstellen, dass allen unsere Umwelt- und Energiepolitik sowie die diesbezüglichen Unternehmensziele bekannt sind. Auch wollen wir ihr Bewusstsein für dazugehörige Themen insgesamt schärfen ebenso wie das Verständnis dafür, welchen Beitrag sie in ihrer täglichen Arbeit zum Umwelt- und Energiemanagement leisten können.

Saubere Energie nutzen, Verbräuche reduzieren

Seit 2019 ist auf dem Dach der Technikhalle unseres Autoterminals in Kelheim eine Photovoltaikanlage mit einer Generatorfläche von 430 Quadratmetern und einer Leistung von 74 kWp im Einsatz, deren produzierten Strom wir im Berichtsjahr erstmals zu 100 Prozent selbst

nutzen konnten. Eine weitere Anlage mit der zehnfachen Größe wurde 2020 am Standort Waiblingen in Betrieb genommen, wodurch rund die Hälfte des dortigen Strombedarfs durch Solarenergie gedeckt werden konnte. In Summe wurde durch beide Anlagen ein Energiebedarf von rund 345.000 kWh gedeckt, was einer CO₂e-Vermeidung von 76 t entspricht. Zukünftig werden wir weitere Standorte auf ihr PV-Potenzial überprüfen. So wird derzeit auf der sich im Bau befindlichen Logistikimmobilie C3 in Bremen die Errichtung einer PV-Anlage mit einer Leistung von bis zu 10 MWp geplant. Damit wäre dies die größte zusammenhängende Aufdachanlage Deutschlands. Über zusätzliche Maßnahmen wie ein integriertes Energiekonzept streben wir für den Standort die Auszeichnungsstufe DGNB Platin sowie den Status „klimapositiv“ an.

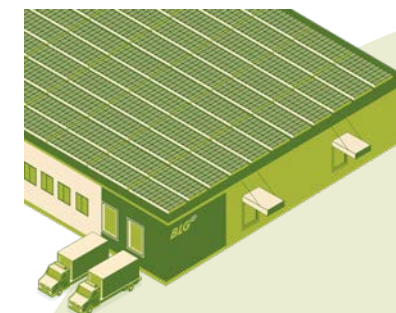
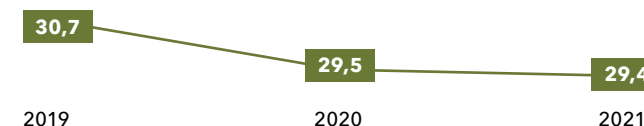
Unsere Gesellschaft BLG AutoTransport bietet Autotransporte für Neu- und Gebrauchtfahrzeuge an und unterhält in Deutschland im Berichtsjahr eine eigene Flotte von 187 Lkw. Nachdem zwischen 2018 und 2020 bereits 85 Neufahrzeuge hinzukamen, haben wir im Berichtsjahr weitere 15 angeschafft. Die Flotte entspricht inzwischen zu 100 Prozent der EURO-6-Norm. 2021 ist es uns gelungen, den durchschnittlichen Dieserverbrauch der BLG AutoTransport weiter zu senken - er liegt mit 29,4 Litern pro 100 km erneut unter dem Vorjahreswert.

Ebenso arbeiten wir stetig an der Modernisierung unserer eingesetzten Staplerflotten, wobei wir verstärkt auf Lithium-Ionen- und Hochfrequenzladetechnik setzen. Nach Herstellerangaben verursacht ein moderner Lithium-Ionen-Stapler beginnend mit der Produktion bis einschließlich der Nutzungsphase rund 16 Prozent weniger

CO₂-Emissionen als ein vergleichbarer Blei-Säure-Stapler. Zusätzlich konnten wir an einem unserer Standorte bereits Erfahrungen mit dem Einsatz von Wasserstoffstaplern sammeln.

Spezifischer Dieserverbrauch der eigenen Autotransport-Flotte (D)

Liter/100 Kilometer



Ein hochmodernes und leistungsstarkes Logistikzentrum mit vor Ort erzeugter grüner Energie betreiben? Genau das planen wir für das C3 Bremen. Im Mittelpunkt: eine PV-Anlage von neuer Dimension und ein ganzheitliches Energiekonzept.

→ reporting.blg-logistics.com/2021/sdg7

Ressourcenschonung und Abfallmanagement

Der sorgsame Umgang mit Ressourcen ist wesentlicher Teil unserer ökologischen Verantwortung. Mit einem sauberem Abfallmanagement wollen wir negative Auswirkungen auf die Umwelt verringern.

Wir legen im Rahmen unserer ökologischen Verantwortung einen starken Fokus auf Energieverbrauch und Emissionen - das resultiert aus der Natur unseres Geschäfts als Logistikdienstleister und dem damit verbundenen Impact. Dank der Steuerung über Managementsysteme, ambitionierter Zielsetzungen und vielfältiger wirksamer Maßnahmen sind wir hier auf einem guten Weg. Mindestens genauso erfolgreich wollen wir künftig unser Wertstoff- und Abfallaufkommen bewältigen. Hierzu ist es wichtig, einen noch stärkeren Fokus auf sämtliche Entsorgungsabläufe zu richten und unser Abfallmanagement einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess zu unterziehen. Dieser Anspruch ist auch in unserer Umwelt- und Energiepolitik festgeschrieben und orientiert sich unter anderem an der Abfallhierarchie des Kreislaufwirtschaftsgesetzes (KrWG). Aus Sicht des Abfallerzeugers und -besitzers bedeutet das konkret: Wir übernehmen Verantwortung für den umweltverträglichen Umgang mit Ressourcen und definieren realistische Ziele für Maßnahmen insbesondere zur Vermeidung, Wiederverwendung und Wiederverwertung von Wertstoffen sowie Abfällen.

In diesem Kontext haben wir außerdem die Reduzierung abfallbezogener Transporte im Blick. Bereits seit 2014 ist übergeordnet an sämtlichen deutschen Autoterminals und Transportstützpunkten unseres Geschäftsbereichs AUTOMOBILE sowie inzwischen auch an 13 Standorten der Kontraktlogistik ein Umweltmanagementsystem

Fünf Stufen der Abfallhierarchie nach dem Kreislaufwirtschaftsgesetz (KrWG)



nach DIN EN ISO 14001 installiert. Es gibt den Rahmen vor für Prozesse, Zuständigkeiten und nicht zuletzt die Umsetzung von Umweltschutzvorgaben auch aus dem Bereich Abfallwirtschaft. Für das Jahr 2021 berichten wir erstmals zu den Themen Ressourcenschonung und Abfallmanagement und werden unsere Fortschritte in den kommenden Jahren an dieser Stelle dokumentieren.

Mit gezielter Erfassung zu mehr Ressourcenschonung

Unsere Standorte sind verantwortlich für die gesetzeskonforme Trennung, Erfassung und Entsorgung von Wertstoffen und Abfällen und arbeiten dazu mit größtenteils zertifizierten Entsorgungsfachbetrieben zusammen, die sich auf das Recycling, die energetische Verwertung und Beseitigung von Abfällen spezialisiert haben. Dabei hat der Schutz von Mensch und Umwelt höchste Priorität. Mit einem im Wortsinn „sauberen“ Abfallmanagement können wir nicht nur negative Auswirkungen auf die Umwelt verringern, sondern auch die Entsorgungskosten senken. Zudem ergibt sich die Möglichkeit, wiederaufbereitete Materialien an andere Marktteilnehmer abzugeben und sie so zurück in den Wertstoff- und Wirtschaftskreislauf zu führen. Auch können wir nur mit einem standardisierten Vorgehen und entsprechender Dokumentation die wachsenden Anforderungen erfüllen, die unsere Kunden in diesem Zusammenhang an uns stellen.

Ein nicht unerheblicher Teil der bei uns anfallenden Abfälle resultiert aus der Geschäftstätigkeit unserer Kunden - etwa dann, wenn Ware verpackt bei uns angeliefert wird und wir die Verpackungen entsprechend entsorgen müssen. In einigen Fällen gibt uns der Kunde dafür die Entsorgungswege vor und organisiert diese auch. Dann sammeln und trennen wir nach seinen Vorgaben und haben somit kaum Einfluss auf das Abfallmanagement.

Dort, wo wir selbst verantwortlich sind, nehmen wir nun alle anfallenden Mengen und Sorten zentral und einheitlich auf. Die Grundlage hierfür bildet neben den Vorschriften der Gewerbeabfallverordnung (GewAbfV) ein Managementsystembaustein, auf den unsere Beschäftigten jederzeit zugreifen können und der die zugehörigen Prozesse und Zuständigkeiten erläutert.

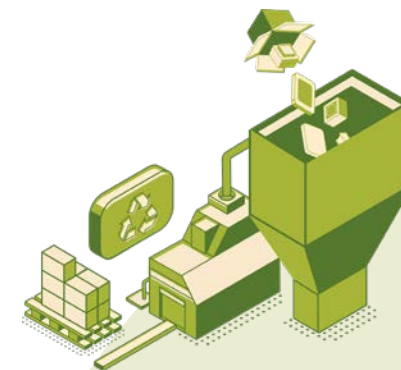
Innerhalb der Organisation ist der Themenkomplex bei den Zentralbereichsabteilungen Sicherheit und Umweltschutz sowie Nachhaltigkeit und Digitalisierung verortet, die ihre Funktion in enger Zusammenarbeit und Abstimmung mit den Standorten sowie mit dem Qualitätsmanagement unserer Geschäftsbereiche AUTOMOBILE und CONTRACT ausüben. So schulen diese beispielsweise eigene Umweltmanagement-Koordinator:innen an den Standorten, die für die Erfassung zuständig sind und den dortigen Mitarbeitenden als Ansprechpartner:innen zur Verfügung stehen. Umfragen im Berichtsjahr haben uns gezeigt, dass vielen Mitarbeitenden das Thema wichtig ist: Ihre Anregungen und Wünsche zur Nachhaltigkeit im Unternehmen haben häufig Ressourcenschonung im Allgemeinen oder das Abfallmanagement zum Gegenstand. Über die im Berichtsjahr ausgerollte zentrale Erfassung der Abfallmengen an allen deutschen Standorten schaffen wir die Basis, auf der künftig der Zentralbereich Nachhaltigkeit und Digitalisierung konsolidierte Berichte erstellen kann. Auf deren Grundlage wiederum sollen das Reporting für diesen Bericht und die Entwicklung übergreifender Ansätze zu ressourcenschonenden Maßnahmen erfolgen.

Best Practices - Recycling und Reduktion

Wir wollen den permanenten, unternehmensweiten Austausch auch zu den Themen Ressourcenschonung, Abfall und Recycling weiter ausbauen und erfolgreiche Beispiele oder Projekte miteinander teilen. Denn wir sind schon jetzt an vielen Standorten aktiv. Unter anderem recyceln wir in Emmerich jährlich 60 Tonnen Styropor, welche uns in Form von Schutzverpackungen für Drucksysteme erreichen, die wir für einen unserer Kunden im Rahmen der sogenannten „Pre-Delivery Installation“ bearbeiten. Bereits 2019 haben wir eine Styropor-Pressen in Betrieb genommen - hier wird das Styropor verpresst, nachdem es zuvor in einer Mühle geschreddert wurde. So entstehen „Styropor-Briketts“, die weitervermarktet und einer neuen Nutzung zugeführt werden können. Ohne Verwendung der Presse würden zudem jährlich rund 250 Mulden à 30 Kubikmeter zur Abholung anfallen; dank eines Verdichtungsvolumens von bis zu 98 Prozent konnten wir dies auf nur drei Abholungen im Jahr reduzieren.

Um Verdichtung geht es auch am Standort der BLG Industrielogistik Bremen. Bei der Completely Knocked Down (CKD)-Montage für unseren Automobilkunden fallen unter anderem Holzabfälle in Form von Paletten an. Da die Abfallcontainer aufgrund der örtlichen Gegebenheiten nur von oben befüllt werden können, verteilt sich der Inhalt ungleichmäßig und es entstehen große Zwischenräume - so wird Platz verschwendet. Zum Einsatz kommt hier ein sogenannter Rollpacker - eine in den Abfallcontainer eingelassene Walze -, um die Paletten zu zerkleinern. Vor

seiner Einführung betrug das Durchschnittsgewicht eines Containers bei Abholung durch den Entsorger eine Tonne - seither sind es 3,5 Tonnen. So ist es uns gelungen, die Anzahl der Transporte vom Standort zum Entsorgungsort um zwei Drittel zu reduzieren.



Wir denken Prozesse ständig neu, um unsere Geschäftspraktiken klimafreundlicher zu gestalten. Indem wir zum Beispiel in den USA Einwegverpackungen aufwerten und zurück in den Kreislauf bringen, sparen wir 200 Tonnen Abfall im Jahr.

→ reporting.blg-logistics.com/2021/sdg12

SOZIAL

- 36 Faire Arbeitsbedingungen und Menschenrechte
- 39 Aus- und Weiterbildung
- 41 Arbeitssicherheit und Gesundheitsmanagement
- 44 Vielfalt und Chancengleichheit
- 46 Gesellschaftliches Engagement





Unsere soziale Verantwortung

In zahlreichen Handlungsfeldern nehmen wir unsere soziale Verantwortung für verschiedenste Gruppen wahr. Dabei tragen wir gegenüber unseren Mitarbeitenden eine besondere Verpflichtung. Ihre Gesundheit sowie ihre Sicherheit am Arbeitsplatz stehen für uns an oberster Stelle. Diesem Anspruch sind wir uns während der Corona-Pandemie noch einmal auf besondere Weise bewusst geworden. Die damit verbundenen Herausforderungen gemeinsam zu meistern, gelingt uns dank konsequenter Schutzkonzepte und hoher Flexibilität auf allen Seiten weiterhin gut.

Die individuelle Förderung unserer Beschäftigten ist uns ebenfalls ein großes Anliegen. Wir bieten unseren Mitarbeitenden zahlreiche Möglichkeiten, sich je nach Hintergrund und Qualifikation weiterzuentwickeln. Wer motiviert ist, bekommt bei uns die Chance weiterzukommen und aufzusteigen. Qualifizierungs- und Ausbildungsmaßnahmen stehen bei BLG LOGISTICS zudem auch für Menschen mit untypischen Erwerbsbiografien offen und in vielen Fällen können wir den Teilnehmenden

im Anschluss eine Beschäftigung in unserem Unternehmen anbieten. Chancengleichheit und Gleichberechtigung sind für uns in diesem Kontext keine leeren Versprechungen, sondern eine Selbstverständlichkeit und werden durch verschiedene Projekte noch weiter gefördert.

Im Rahmen unserer sozialen Verantwortung spielt selbstverständlich auch die Lieferkette eine große Rolle. In diesem Kontext ist im vergangenen Jahr unser Verhaltenskodex für Lieferanten in Kraft getreten, der unter anderem die Menschenrechte in den Fokus stellt.

Um einen positiven Beitrag zur Gesellschaft zu leisten, unterstützen wir seit Jahren lokale sowie globale Projekte und Initiativen. Neben unserem Engagement für Kinder und Jugendliche, für den Sport oder den Gesundheitsschutz sind wir auch in der Krisenhilfe aktiv.



Faire Arbeitsbedingungen und Menschenrechte

Unsere Mitarbeitenden haben großen Anteil an unserem Erfolg. Wir revanchieren uns mit sicheren, attraktiven Arbeitsplätzen und fairer Entlohnung. Dabei nehmen wir verstärkt auch die Menschen entlang der Lieferkette in den Fokus.

Wie wir uns als Unternehmen entwickeln und wie erfolgreich wir langfristig am Markt sind, das hängt beides entscheidend von unseren Mitarbeitenden ab. Ihr Know-how und ihre Leidenschaft für Logistik bringen uns jeden Tag voran. Für uns ist es selbstverständlich, sie alle mit der gleichen Wertschätzung zu behandeln und niemanden zu diskriminieren. Ein weiterer wichtiger Baustein für auf allen Ebenen faire Arbeitsbedingungen sind die von uns gezahlten tariflichen Löhne und Gehälter. Wir blicken dabei auch über die unmittelbaren Unternehmensgrenzen hinaus und verstehen die Achtung der Menschenrechte entlang der gesamten Lieferkette als zentrale unternehmerische Verantwortung.

Arbeitsverhältnisse, Löhne und Sozialleistungen

Mit 87,7 Prozent befindet sich der Großteil unserer Belegschaft in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis. In Vollzeit waren im Berichtsjahr 90,5 Prozent der Mitarbeitenden beschäftigt. Unter den Teilzeitkräften stellten die Frauen mit einem Anteil von 55,1 Prozent erneut die größere Gruppe. Bislang nehmen wir im Hinblick auf unsere Beschäftigtenzahlen lediglich eine Kategorisierung in Frauen und Männer vor, uns ist jedoch bewusst, dass sich nicht alle Menschen einem dieser beiden Geschlechter zuordnen. Von unseren eigenen Mitarbeitenden haben sich bislang nur wenige uns gegenüber als divers definiert. Da wir aktuell von einem Anteil kleiner 0,1 Prozent sprechen,

weisen wir diese Menschen noch nicht explizit in unseren Statistiken aus. Wir werden den Aspekt jedoch im Interesse einer gleichberechtigten Repräsentanz weiter beobachten.

Die Vergütung unserer Beschäftigten erfolgt auf Grundlage der in unserer Branche und an Standorten geltenden Tarifverträge, in Einzelfällen auch in Anlehnung daran. Natürlich gilt damit nicht nur für unsere eigenen Mitarbeitenden, sondern auch für Beschäftigte in Leiharbeit der gesetzliche Mindestlohn. Ihnen steht das Recht auf Vereinigungsfreiheit sowie auf Kollektivverhandlungen offen. 2021 stieg der Anteil unserer Standorte, die in ein Tarif-

system eingebunden sind, noch einmal leicht um 0,5 Prozentpunkte auf 99,2 Prozent.

Wir beachten die Bedürfnisse unserer Beschäftigten, wozu es verstärkt gehört, dass wir als Arbeitgeber die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gezielt unterstützen. So ermöglichen wir in der Regel den Wunsch nach Teilzeit und können rund 85 Prozent der diesbezüglichen Anträge bewilligen. Für unsere außertariflich Beschäftigten schaffen wir über flexible Arbeitszeitmodelle und Vertrauensarbeitszeit zusätzliche Optionen. Unsere Zentralsbereiche verfügen über ein dauerhaftes Zertifikat der berufundfamilie Service GmbH, dieses Audit hat die Umsetzung einer nachhaltig familienbewussten Personalpolitik zum Ziel.

Herausforderungen durch die Corona-Pandemie bleiben

Die Pandemie hat nicht nur uns als Unternehmen, sondern ebenso unsere Mitarbeitenden auch im zweiten Jahr noch immer gefordert. Vor allem in den Bereichen mit Bezug zur Automobilindustrie war eine hohe Arbeitszeitflexibilität gefordert, dazu gehörten auch die Umsetzung unterschiedlichster Schichtmodelle und eine stark betrieblich ausgerichtete Urlaubsplanung. Wir sind uns der Belastung bewusst, die das mit sich bringt, und haben uns standortbezogen zum Beispiel über Workshops zur

Arbeitsverhältnis und -umfang

Basis: Deutschland 10.107 Mitarbeitende (Stand: 31.12.2021)

	gesamt in %	davon männlich in %	davon weiblich in %
Arbeitsverhältnis			
unbefristet	87,7	74,6	25,4
befristet	12,3	63,6	36,4
Arbeitsumfang			
Vollzeit (100 %)	90,5	76,2	23,8
Teilzeit (<100 %)	9,5	44,9	55,1

Förderung der Stressresilienz und Gespräche bemüht, gegenzusteuern. Durch Lieferkettenengpässe bedingte Auftragschwankungen hatten zur Folge, dass wir in den Bereichen Inlandterminals sowie AutoTransport die Kurzarbeitsvereinbarungen aus dem letzten Jahr in konstruktiver und erfolgreicher Zusammenarbeit mit den Betriebsräten verlängert haben. So konnten Arbeitsausfälle überbrückt und Arbeitsplätze gesichert werden.

Mitbestimmung und eine BLG für alle

Die Logistik wird sich durch Automatisierung und Digitalisierung an vielen Stellen nachhaltig verändern. Wir wollen die sich daraus ergebenden Chancen für unser Geschäft nutzen und zugleich die damit einhergehenden Veränderungen sozialverträglich gestalten. Dazu ist es essenziell, dass wir unsere Mitarbeitenden auf jeder Etappe dieser herausfordernden Reise mitnehmen. Deshalb haben wir im Februar 2020 in den jeweiligen Tarifkommissionen gemeinsam mit ver.di das Gespräch über einen Automatisierungs- und Digitalisierungs-Tarifvertrag aufgenommen. Aufgrund der anhaltenden coronabedingten Beschränkungen haben beide Parteien einvernehmlich beschlossen, die Verhandlungstage auch im Berichtsjahr erneut abzusagen.

Gelebte Mitbestimmung hat in unserer Unternehmenskultur einen hohen Stellenwert. Wir forcieren den Dialog mit unseren Mitarbeitenden und legen großen Wert auf einen respektvollen Umgang miteinander. Gegenseitiges Vertrauen ist dafür ebenso unverzichtbar wie eine starke Interessenvertretung. Dies findet auf betrieblicher Ebene durch die Betriebsräte beziehungsweise auf Unternehmensebene durch die Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat Umsetzung. Der hier stattfindende Austausch ist

wertvoll und bereichernd für alle im Unternehmen. Auch auf anderen Ebenen leben wir täglich Mitbestimmung – besonders dann, wenn es um die Gestaltung von Arbeitsplätzen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder um Arbeitssicherheit geht.

Leiharbeitskräfte gleichberechtigt integrieren

Eine schwankende Auftragslage ist in der Logistik eher die Regel als die Ausnahme. Für uns heißt das, dass wir immer wieder auf Leiharbeitskräfte zurückgreifen, um Auftragsspitzen oder sehr kurze Vertragslaufzeiten abzufedern. Dabei arbeiten wir ausschließlich mit Dienstleistern zusammen, die die tariflichen Mindestanforderungen erfüllen.

Zum 31. Dezember 2021 waren 78,2 Prozent der bei uns Beschäftigten eigene Mitarbeitende, 1,3 Prozent Mitarbeitende des Gesamthafenbetriebs (GHB) und 20,5 Prozent Mitarbeitende anderer Personaldienstleister. Damit verzeichnen wir gegenüber dem Vorjahr einen sehr leichten Rückgang des Anteils eigener Mitarbeitender um 1,1 Prozentpunkte. Zwischen diesen Gruppen unterscheiden wir nicht mit Blick auf die vertraglich festgesetzte Flexibilität des Arbeitseinsatzes. Dies betrifft unter anderem die kurzfristige Anündigung von Arbeitseinsätzen, Überstunden oder auch Wochenendarbeit. Selbstverständlich gilt bei alledem das Prinzip „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ gemäß den Anforderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG).

Wie bereits zuvor haben wir auch im Berichtsjahr wieder Beschäftigte von Personaldienstleistern in ein festes Beschäftigungsverhältnis übernommen – etwa bei der BLG Handelslogistik GmbH & Co. KG in Bremen, wo aus

79 Zeitarbeiter:innen „echte“ BLGler geworden sind. 45 von ihnen setzen wir im Bereich DCN ein, 34 weitere in der Retourenabwicklung.

Menschenrechte entlang der Lieferkette

Die Achtung der Menschenrechte sehen wir als zentralen Teil unserer unternehmerischen Verantwortung. Das gilt sowohl in Bezug auf die Arbeitsbedingungen im eigenen Unternehmen als auch in der Zusammenarbeit mit Lieferanten, Subunternehmern und anderen Geschäftspartnern. Um diesen Anspruch entlang der gesamten Lieferkette in unseren Systemen und Prozessen noch tiefer zu



Wir setzen uns dafür ein, Menschen mit Behinderung eine sozialversicherungspflichtige Arbeit und ihnen so echte Teilhabe zu ermöglichen. Die hundertprozentige Integration ins Team stellt dabei einen entscheidenden Erfolgsfaktor dar.

→ reporting.blg-logistics.com/2021/sdg8

Faire Arbeitsbedingungen und Menschenrechte

verankern, haben wir unsere internen wie externen Regelwerke und Richtlinien kürzlich überarbeitet. Teil davon ist unsere Grundsatzerklärung zu den Menschenrechten, die im Berichtsjahr durch den Vorstand unterzeichnet wurde. Sie unterstreicht unsere Ablehnung von Kinder- und Zwangsarbeit ebenso klar wie unseren Einsatz gegen Diskriminierung und unsere Unterstützung für faire Löhne, Sozialleistungen, eine Begrenzung der Arbeitszeiten und das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen. Um dieses Verständnis mit unseren Mitarbeitenden zu teilen, haben wir ein entsprechendes Training in den Schulungskatalog aufgenommen, das 2022 erstmals angeboten wird. Im Fokus steht dabei neben einem grundsätzlichen Überblick über die menschenrechtliche Verantwortung von Unternehmen und die wichtigsten Leitlinien vor allem die praktische Integration in das Geschäft.

Wir erwarten, dass auch unsere Partner in der Lieferkette die entsprechenden menschenrechtlichen Standards lückenlos einhalten und kommunizieren dies deutlich in unserem Verhaltenskodex für Lieferanten, der zum 1. Oktober 2021 in Kraft trat.

Fluktuation als Indikator

Die Mitarbeitendenfluktuation gibt uns wichtige Hinweise darauf, wie wohl sich die Menschen in unserem Unternehmen fühlen und wie attraktiv wir als Arbeitgeber sind. Zugleich ist sie auch wirtschaftlich relevant, denn die Rekrutierung und das Onboarding neuer Kolleginnen und Kollegen ist zeit- und kostenintensiv, was sich mit dem

fortschreitenden Arbeitskräftemangel eher noch verstärken wird. Die Fluktuationsquote errechnen wir aus der Zahl der Eigenkündigungen gegenüber der durchschnittlichen Anzahl der Beschäftigten über das Geschäftsjahr. 2021 haben uns 400 Beschäftigte auf eigenen Wunsch verlassen. Damit ist die Quote im Vergleich zum Vorjahr von 2,1 auf 3,9 Prozent wieder recht deutlich gestiegen (2019: 3,2 Prozent). Hier ist wahrscheinlich zu berücksichtigen, dass die Vorjahressenkung eng mit der Unsicherheit zu Beginn der Corona-Pandemie verknüpft war. Den noch bis zum letzten Jahr gültigen Zielwert von 2,2 Prozent verfolgen wir unter Berücksichtigung der allgemeinen aktuellen Arbeitsmarktsituation, die eine erhöhte Wechselbereitschaft mit sich bringt, vorerst nicht weiter. Dennoch liegen wir mit einer langjährigen Quote weit unter fünf Prozent nach wie vor in einem sehr gesunden Bereich. Gesetzt sind weiterhin unsere standardmäßigen Austrittsinterviews, die darüber Aufschluss geben sollen, warum Beschäftigte uns verlassen, und aus denen wir Impulse für unser Handeln und konkrete Maßnahmen ableiten.

Unterstützung in allen Lebenslagen

An den Standorten Bremen und Bremerhaven steht unseren Mitarbeitenden und ihren Angehörigen die betriebliche Sozialberatung zur Verfügung, konkret befanden sich im Berichtsjahr 2.752 Beschäftigte in ihrem Zuständigkeitsbereich. Das Angebot umfasst die Beratung und Unterstützung in einer Vielzahl fordernder Situationen, darunter persönliche Belastungen am Arbeitsplatz, familiäre Probleme, psychosomatische Beschwerden, akute Le-

benskrisen und Abhängigkeitserkrankungen. 66 unserer Beschäftigten haben davon Gebrauch gemacht, was einer Quote von 2,4 Prozent entspricht. Sie wurden in 306 Beratungsgesprächen begleitet. Als weitere Form der Unterstützung bieten wir unseren Mitarbeitenden Zuschüsse für Zahnersatz, homöopathische Behandlungen und Hörgeräte sowie für Kuren, die über den rein arbeitgeberfinanzierten Unterstützungsverein der BLG LOGISTICS GROUP e.V. gewährt werden.

Aus- und Weiterbildung

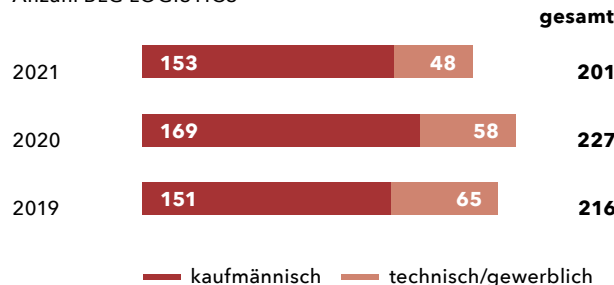
Wir bieten unseren Mitarbeitenden über ihre gesamte Laufbahn diverse Aus- und Weiterbildungsprogramme an, die wir speziell auf ihre Qualifikationen, aber auch ihre individuelle Lebens- und Arbeitssituation zuschneiden.

Für uns spielt die Aus- und Weiterbildung unser Mitarbeitenden eine wichtige Rolle. Denn nur wenn wir qualifizierte Fach- und Nachwuchskräfte gewinnen, fördern und halten, können wir unseren Unternehmenserfolg langfristig sicherstellen. Der Zentralbereich Personal bearbeitet das Thema daher mit höchster Priorität und steht gemeinsam mit den Human Resources Managern und Ausbildungsleitern an den Standorten für Fragen, Anregungen, aber auch in Konfliktsituationen beratend zur Seite. Ansprechpartner sind darüber hinaus immer auch die Betriebsräte.

Nachwuchsförderung: Ein Gewinn für uns alle

Hinter jeder unserer Dienstleistungen stehen engagierte Mitarbeitende, die gegenüber unseren Kunden jeden Tag unser hohes Qualitätsversprechen erfüllen. Unsere Nachwuchskräfte schon in ihrer Ausbildung zu begleiten, sie von Beginn an mit dem richtigen Handwerkszeug auszustatten und ihnen dabei unsere Werte zu vermitteln, lohnt sich für sie und für uns gleichermaßen. Dafür bieten wir 14 verschiedene Ausbildungen an, zum Beispiel zu Mechatroniker:innen, Berufskraftfahrer:innen oder Industriekaufleuten sowie zwei duale Bachelorstudiengänge in Logistik und Informatik am Standort Bremen in ein festes Arbeitsverhältnis. www.blg-logistics.com/karriere

Auszubildende
Anzahl BLG LOGISTICS



Im Berichtsjahr konnten wir 62 Ausbildungsplätze neu besetzen und damit insgesamt 201 Auszubildende bei uns beschäftigen - 48 im technisch-gewerblichen und 153 im kaufmännischen Bereich, wozu auch die Ausbildung zur Fachkraft für Lagerlogistik zählt. Gemäß unserer betrieblichen Garantie machten wir allen diesjährigen qualifizierten Absolventen ein Übernahmeangebot und überführten so 73 Prozent des Nachwuchses am Standort Bremen in ein festes Arbeitsverhältnis.

Darüber hinaus boten wir 19 Mitarbeitenden wieder konkrete Unterstützung bei der Vorbereitung auf ihre IHK-Prüfung und dem Nachholen ihres Abschlusses als Fachkraft für Lagerlogistik an. Der zwölfwöchige Vollzeitunterricht wurde wie auch in den letzten Jahren von der

Agentur für Arbeit gefördert und zahlte sich am Ende mehr als aus: Alle haben die Prüfung erfolgreich absolvieren und viele ihren ersten formalen Berufsabschluss erlangen können. Auf diesen Erfolg bauen wir im nächsten Jahr mit einem Kurs für weitere 22 Mitarbeitende auf. Als Antwort auf den Fachkräftemangel, der insbesondere im IT-Bereich weit fortgeschritten ist, startete unser Personalmarketing mit dem Zentralbereich IT gemeinsam ein Pilotprojekt im Bereich Active Sourcing. Da dieses von großem Erfolg gekürt war, wurde das Angebot auf alle BLG-Funktionen erweitert.

Chancen eröffnen in der Logistik

In Zusammenarbeit mit dem maritimen kompetenzzentrum (ma-co) und dem Jobcenter Bremen starteten wir Ende 2021 erneut einen Kurs zur Ausbildung von Hanse-Logistikern mit dem Ziel, Langzeitarbeitslose auf eine Tätigkeit in der Logistik vorzubereiten. Gefördert durch Weiterbildungsgutscheine erhalten die 15 Teilnehmenden eine Schulung, die aus 50 Tagen Theorievermittlung und einem 50-tägigen Praxiseinsatz an unserem Logistikzentrum Bremen besteht. Teilnehmende mit Sprachbarriere erhielten vorab zusätzlich einen zweiwöchigen Sprachkurs. Bei erfolgreichem Bestehen sichern wir allen Teilnehmenden eine Einstellung in unserem Unternehmen zu. Insgesamt folgen wir dabei unserem Leitgedanken „Charakter vor Fähigkeiten“. Denn wir finden, dass es

nicht immer eine Vorqualifizierung braucht, um in unser Team zu passen. Wir fördern Menschen mit verschiedenen Hintergründen und in den unterschiedlichsten Lebenssituationen.

Kontinuierliche und flexible Weiterbildung

Über die gesamte Karrierelaufbahn investieren wir in die Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden, um auf ihre persönlichen sowie gleichermaßen unsere Unternehmensziele einzuzahlen. Im Berichtsjahr konnten 3.696 zentral organisierte Schulungstage gewährleistet werden. Berücksichtigt man, dass es im Vorjahr einen Einmaleffekt durch einen doppelten Kurs bei der Prüfungsvorbereitung gab, konnten wir die Fortbildungszeit damit erneut steigern. Dabei bauten wir vor allem das digitale Lernangebot inhaltlich sowie medial weiter aus. Ende des Jahres



Wir fördern mit Blick auf den Menschen und die individuellen Bedürfnisse. Für Menschen in besonderen Lebenssituationen bieten wir zum Beispiel kooperative Ausbildungen in unserem Betrieb an, die pädagogisch gesondert begleitet werden.

→ reporting.blg-logistics.com/2021/sdg4

registrierte das etablierte Lernmanagementsystem Tutorize bereits 1.425 Nutzer:innen sowie 1.700 erfolgreich abgeschlossene Lerneinheiten, die von der Personalentwicklung gemeinsam mit den Fachexpert:innen entwickelt wurden. 2022 planen wir, unser E-Learning außerdem für das Onboarding von Führungskräften auszubauen.

In dem bereits 2020 gestarteten und vom Europäischen Sozialfonds geförderten Projekt „DigiportSkill2025“ engagieren wir uns weiterhin für die Digitalisierung der Weiterbildung in der deutschen Seehafenwirtschaft. Die Digitalisierung ändert jedoch nicht nur die Formate der Weiterbildung, sondern beeinflusst auch deren Inhalte. Denn viele Berufsbilder, darunter auch die der Hafentarbeiter:innen, müssen zukünftig neu definiert werden. Um den Wandel aktiv zu gestalten, wurde im Dezember 2021 das Projekt „PortSkill 4.0“ im Rahmen des Förderprogramms Innovative Hafentechnologien II (IHATEC II) ins Leben gerufen. Dabei sollen die Qualifikationen und Kompetenzen für die Hafenarbeit der Zukunft wissenschaftlich er- und später in einem Bildungshub vermittelt werden. Bei dem vom Bundesministerium für Digitales und Verkehr geförderten Projekt unter der Federführung von ma-co maritimes kompetenzentrum sind neben BLG LOGISTICS auch ver.di, der Zentralverband der deutschen Seehafenbetriebe (ZDS) und die HHLA beteiligt.

Führungskräftenachwuchs aus den eigenen Reihen

Mithilfe unseres Führungskräftenachwuchsprogramms (FKN-Programm) rekrutieren wir für Leitungsfunktionen qualifizierte Mitarbeitende aus unseren eigenen Reihen, bieten zudem Externen diese Chance und bereiten sie auf ihre verantwortungsvollen Rollen vor. Das 24-monatige Traineeprogramm umfasst verschiedene Workshops zu

Themen der Führung, Kommunikation und Konfliktlösung. Seit Einführung des Programms vor einigen Jahren konnten wir insgesamt 169 Führungskräfte erfolgreich ausbilden, von denen 42 heute in Positionen auf Führungsebene 3 oder höher agieren. Aktuell durchlaufen acht Nachwuchsführungskräfte das Programm.

Als Leitlinie für operative Führungskräfte besteht unser 2020 aufgestelltes Kompetenzmodell, welches als wichtige Bewertungsgrundlage in Mitarbeitendengesprächen oder im Assessment Center dient. Daran anlehnend startete im Herbst bei der Industrielogistik in Bremen das Qualifizierungsprogramm zum/zur Koordinator:in, für das 48 Mitarbeitende ausgewählt wurden. Weitere Programme für die verschiedenen Führungsebenen beginnen 2022. Zudem fanden im Berichtsjahr wieder Managementtrainings des Formats „TAKE THE LEAD“ statt, welche in Teilen erstmals als E-Learning bereitstanden und so flexibel in den Arbeitsalltag integriert werden konnten. Ergänzend zu den Basismodulen und der Führungswerkstatt Change Management soll im nächsten Jahr die Digitalisierung zweier weiterer Führungswerkstätten erfolgen. Insgesamt haben bereits 1.300 Führungskräfte an dem Format teilgenommen, 680 von ihnen in diesem Jahr on demand, darunter erstmals auch fachliche Führungskräfte.

Feedback als wichtiger Teil der Entwicklung

Bei uns finden jährlich Mitarbeitendengespräche statt, in denen nach festgelegten Kriterien die individuelle Leistung besprochen wird. Ergänzend dazu werden Potenzialbeurteilungen vorgenommen, welche die Basis für individuelle Entwicklungspläne qualifizierter Mitarbeitender bilden. Wie bereits im Vorjahr durchliefen 43 Prozent unserer Mitarbeitenden einen solchen Feedbackprozess.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsmanagement

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

Die Menschen, die bei und mit uns arbeiten, tragen jeden Tag entscheidend zu unserem gemeinsamen Erfolg bei. Sie geben unserer Expertise ein Gesicht, bringen ihre Ideen ein und lassen unsere Werte im Miteinander lebendig werden. Ihre Sicherheit und Gesundheit haben für uns den höchsten Stellenwert. Diese Verantwortung nehmen wir vorrangig wahr, indem wir uns auf Prävention fokussieren. Das gilt sowohl mit Blick auf die Vermeidung von Arbeitsunfällen als auch dann, wenn es darum geht, die Gesundheit unserer Mitarbeitenden langfristig zu erhalten. Auch im zweiten Jahr hat die Corona-Pandemie dabei besondere Herausforderungen bereithalten, denen wir uns mit vereinten Kräften stellen.

Systeme und Verantwortlichkeiten als Leitplanken

Unsere Arbeitsdirektorin vertritt die Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz auf höchster Ebene innerhalb des Vorstands. Für konkrete Fragen und Anliegen stehen unseren Mitarbeitenden verschiedene Anlaufstellen innerhalb des Unternehmens zur Verfügung: die Personalabteilung, die zentrale betriebliche Gesundheitsförderung, die Sozialberatung sowie die Schwerbehindertenvertretung. An jedem unserer Standorte wird zudem von überbetrieblichen Diensten eine Betriebsärztin oder ein Betriebsarzt gestellt, die beziehungsweise der gemäß den gesetzlichen Vorgaben qualifiziert ist und allen Beschäftigten bekannt gemacht wird.

Arbeitssicherheit ist in einem Unternehmen wie dem unseren von zentraler Bedeutung. Hier leistet die Zentralbereichsabteilung Sicherheit und Umweltschutz (PSU) mit regelmäßigen Begehungen der Arbeitsstätten, Prüfungen der Arbeitsplätze und Prozesse aus präventiver Perspektive sowie entsprechenden Schulungen wertvolle Unterstützung. Ihre Mitarbeitenden verfügen über die gesetzlich festgelegten Qualifikationen. Entscheidend ist dabei die Rückmeldung unserer Beschäftigten, denn sie sind jeden Tag nah dran, führen die Tätigkeiten aus und setzen die Prozesse um. Deshalb binden wir sie nicht nur in Gefährdungsbeurteilungen ein, sondern fordern sie auch auf, Bedenken und Anregungen hinsichtlich des Arbeitsschutzes aktiv mit uns zu teilen – auf Wunsch auch anonym über einen externen Ombudsmann. Genauso wichtig ist es, dass wir unsere Mitarbeitenden regelmäßig und umfassend zu Arbeitsschutzmaßnahmen und eventuellen Änderungen informieren. Dazu nutzen wir neben Meetings auf operativer Ebene zunehmend auch unsere Mitarbeitenden-App.

Um das Thema übergreifend anzugehen und noch stärker zu operationalisieren, haben wir im Berichtsjahr eine Arbeits- und Gesundheitsschutzpolitik formuliert, die durch konkrete Leitlinien zu zahlreichen verbundenen Aspekten ergänzt wird. Nach Unterzeichnung durch den Vorstand trat sie am 1. Januar 2022 in Kraft. Die Standorte

können darüber hinaus bei Bedarf Prozessbeschreibungen zurate ziehen. Nachdem bereits die BLG LOGISTICS GROUP mit dem Zentralbereich PSU und unsere Gesellschaft BLG Cargo Logistics nach dem Arbeits- und Gesundheitsschutz-Managementsystem ISO 45001 zertifiziert sind und 2021 erfolgreich ein Überwachungsaudit absolviert haben, ist aktuell mit Kelheim ein dritter Standort auf dem Weg dorthin. So treiben wir die Verankerung sicherheits- und gesundheitsbezogener Aspekte in unseren Prozessen noch weiter voran, wobei es uns dank ebenfalls im Berichtsjahr definierter Arbeitsschutzstandards für alle deutschen BLG-Standorte künftig noch leichter fällt, unsere bestehenden Systeme in eine Zertifizierung zu überführen. Somit kann eine Ausweitung auch auf weitere Standorte erfolgen.

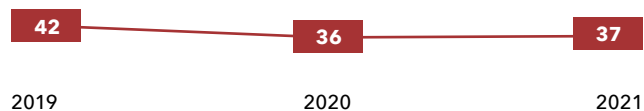
Sicherheit durch geprüfte Prozesse und Wissensvermittlung

Die Arbeit in der Logistik ist körperlich fordernd, das gilt besonders für Tätigkeiten im Hafen und in den Lagerhallen. Hinzu kommt, dass hier regelmäßig Mensch und Maschine aufeinandertreffen, was spezielle Sicherheitsvorkehrungen erforderlich macht. Gefährdungsbeurteilungen und regelmäßige Wirksamkeitskontrollen sind deshalb Eckpfeiler eines wirksamen Arbeitsschutzsystems. Auf den Gefährdungsbeurteilungen basieren die konkreten Betriebsan- und die Unterweisungen, an denen sich unsere

Beschäftigten in der täglichen Arbeit orientieren. Jeder Standort verfügt außerdem über einen eigenen Arbeitssicherheitsausschuss, in dessen Verantwortung es liegt, neu verabschiedete Maßnahmen vor Ort umzusetzen. Zudem werden Alarm- und Gefahrenabwehrpläne vorgehalten, die neben dem korrekten Handeln im Falle einer Havarie oder eines Brandes auch Anleitungen zur Ersten Hilfe abdecken.

Meldepflichtige Betriebsunfälle

Anzahl pro 1.000 Mitarbeitende



Die Erfassung und Auswertung von Arbeits- und Wegeunfällen läuft aktuell über die Software My Ticket. Über alle innerdeutschen Gesellschaften hinweg haben wir 2021 385 meldepflichtige Arbeitsunfälle registriert, also solche, aus denen eine Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Tagen resultiert. Das entspricht einer minimalen Steigerung zum Vorjahr, für die wir trotz gründlicher Überprüfung jedes einzelnen Falles keine allgemeingültige Ursache ermitteln konnten. Damit stieg auch die 1.000-Mann-Quote - die Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle pro tausend Mitarbeitende - von 36 auf 37. Die Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR), die anzeigt, in welcher Häufigkeit Verletzungen am Arbeitsplatz auftreten, lag bei 35 pro 1.000.000 Arbeitsstunden und somit ebenfalls leicht über dem Vorjahreswert. Hierbei werden alle Unfallereignisse gezählt, die mindestens einen

Tag Ausfall nach sich ziehen. Unsere Unfallstatistik berücksichtigt neben den eigenen Mitarbeitenden auch die Beschäftigten, die bei Personaldienstleistern angestellt und über diese für uns tätig sind. Sie werden genauso wie unsere eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingewiesen und erhalten dieselbe persönliche Schutzausrüstung. Gäste, Lieferanten und andere Personen, die sich an unseren Standorten aufhalten, werden über die Sicherheitsvorschriften informiert. Über umfassende Schulungen zu verschiedenen Themen wie Brandschutz oder Gefahrgut-Handling schaffen wir weiterhin die Voraussetzungen dafür, dass sich unsere Mitarbeitenden jederzeit sicher an ihrem Arbeitsplatz sowie im zugehörigen Umfeld bewegen können. Die Durchführung erfolgt in der Regel durch externe Ausbilderinnen und Ausbilder beispielsweise der Berufsgenossenschaft Handel und Warenlogistik, abhängig vom Inhalt unterstützt auch hier unser Zentralbereich PSU.

Im Berichtsjahr haben wir eine neue Software zur Darstellung unseres Gefahrstoffkatasters eingeführt, mit der uns eine filter- und sortierbare Übersicht aller Gefahrstoffe zur Verfügung steht. Hier werden wichtige Detailinformationen verwaltet sowie Gefährdungsbeurteilungen und Betriebsanweisungen bereitgestellt. So ist die Rechtskonformität sichergestellt.

Maßnahmen zum Schutz in der Pandemie

Im zweiten Jahr der Pandemie haben wir und unsere Mitarbeitenden trotz aller bleibenden Einschränkungen deutlich an Routine gewonnen. Unsere Sicherheitskonzepte, die von physischen Schutzmaßnahmen über Wegekonzepte bis zu versetzten Arbeitszeiten reichen, ha-

ben sich bewährt oder wurden weiter optimiert - das ist umso wichtiger, als wir aufgrund der Art vieler Tätigkeiten nicht in der Lage sind, unsere Beschäftigten in der Breite ins Homeoffice zu schicken. An den Stellen, an denen die Voraussetzungen gegeben sind, setzen wir weiterhin und in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Regelungen auf flexible Lösungen, digitale Meetings und mobiles Arbeiten. Seit dem Frühjahr regelt zudem eine Betriebsvereinbarung die Rahmenbedingungen, unter denen unsere Beschäftigten mobil arbeiten können. In den Verwaltungsbereichen macht mehr als die Hälfte der Mitarbeitenden regelmäßig von dieser Möglichkeit Gebrauch. Auch im Berichtsjahr hat unser zentraler Krisenstab die Lage tagesaktuell im Blick gehabt und wann immer notwendig Maßnahmen unter Beachtung der jeweiligen Landesbestimmungen initiiert. Daneben bleibt die kontinuierliche Information unserer Mitarbeitenden ein wichtiger Hebel für die Prävention, so wurden an den Standorten Handbücher und Merkblätter unter anderem zu Testungen, richtigem Händewaschen, ÖPNV-, Aufzug- und Kantinennutzung sowie Kontaktnachverfolgung ausgegeben. Nach wie vor gilt auf allen Betriebsflächen die Maskenpflicht, gemäß den gesetzlichen Vorgaben setzen wir außerdem - solange erforderlich - mithilfe von Zugangskontrollen und einer eigenen Teststrategie 3G am Arbeitsplatz um. Dank all dieser Maßnahmen und mit viel gemeinsamer Anstrengung ist es uns gelungen, das Virus trotz vereinzelter Infektionen außerhalb unserer Betriebe zu halten.

Besonders freut uns, dass wir unseren Mitarbeitenden bereits seit Mitte 2021 Schutzimpfungen gegen das Corona-Virus anbieten können und damit einen Beitrag zu

ihrer Sicherheit und zur bundesweiten Impfkampagne leisten. Zunächst konnten die Beschäftigten der Bremer und Bremerhavener Standorte im Sommer und Herbst über die dortigen Impfzentren Termine für Erst- und Zweitimpfungen vereinbaren. 2022 wird das Angebot noch einmal ausgeweitet: Gemeinsam mit anderen Unternehmen der Hafenvirtschaft und dem Arbeitsmedizinischen Dienst der AMD Hanse haben wir eigene Impfbüros in Bremen, Bremerhaven und Hamburg eingerichtet. Hier wird neben der Verabreichung von Erst- und Zweitimpfungen zusätzlich geboostert. Das Angebot ist für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kostenfrei und ohne lange Wartezeiten nutzbar. Auch an weiteren deutschen Standorten wie Emmerich und Geiselwind haben im Berichtsjahr Impfaktionen stattgefunden.

Fit und gesund durch Bewegung

Wir wollen unseren Beschäftigten helfen, ihre Gesundheit langfristig zu erhalten und fit zu bleiben. Dazu haben wir im Berichtsjahr nach einer coronabedingten Pause wieder Gesundheitstage an den Standorten durchgeführt, etwa zum wichtigen Thema Diabetes. Der Zuspruch zur Gesundheitsprävention „Fit & Fun“ ist bei unseren Mitarbeitenden nach wie vor hoch. Seit dem Frühjahr 2020 gibt es die Möglichkeit, mit der Qualitrain-App auch von zu Hause aus in Bewegung zu bleiben. Dieses Angebot wurde so gut genutzt, dass wir es auch im Berichtsjahr beibehalten haben. Die Anzahl der Partnersportstudios wächst stetig weiter – so gehören mittlerweile neben Yogastudios auch Boulderhallen, Schwimmbäder und Saunen dazu. Im letzten Quartal 2021 waren 1.270 Beschäftigte dabei und haben etwas für die eigene Gesundheit getan.

Zur Prävention trägt darüber hinaus auch eine ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze etwa mit höhenverstellbaren Schreib- und Arbeitstischen bei. Der Einsatz von Trage- und Hebehilfen in Form von Exoskeletten hat sich bei uns operativ noch nicht bewährt. Daher starten wir 2022 zur Weiterentwicklung das neue Projekt Mexot zur intelligenten Arbeitsergonomie.

Wiedereingliederung für einen guten Neustart

Wir wollen die Arbeitskraft unserer Mitarbeitenden erhalten und unterstützen deshalb diejenigen, die innerhalb von zwölf Monaten länger als sechs Wochen gefehlt haben, über unser betriebliches Eingliederungsmanagement. Im engen Dialog gestalten wir gemeinsam ihren Wiedereinstieg, der auch stufenweise oder begleitet durch Programme zur medizinischen und beruflichen Rehabilitation erfolgen kann. Fehlzeitengespräche sollen uns außerdem Informationen darüber geben, ob und wenn ja wie der Arbeitsplatz Auswirkungen auf die Erkrankung hat und was wir tun können, um diese zu mindern. So wollen wir die Gesundheit unserer Mitarbeitenden nachhaltig fördern und krankheitsbedingte Abwesenheitszeiten senken. Die Arbeitsunfähigkeitsquote ist 2021 gegenüber dem Vorjahr erneut leicht um 0,24 Prozentpunkte auf 8,99 Prozent gestiegen. Die Entgeltfortzahlungsquote sank minimal von 6,28 auf 6,25 Prozent.

Über unsere Sozialberatung bieten wir Mitarbeitenden, inklusive Führungskräften und Funktionsträger:innen, die Möglichkeit, sich bei persönlichen Anliegen oder Fragen bezüglich ihrer beruflichen Rolle professionell begleiten zu lassen. Dieses Angebot nahmen im Berichtsjahr 2,4 Prozent der Beschäftigten im Zuständigkeitsbereich in Anspruch.



Wir sehen es als unsere zentrale Verantwortung, einen positiven Beitrag zur Gesundheit unserer Mitarbeitenden zu leisten. Eine von vielen Maßnahmen: Unser Gesundheitstag zum Thema Diabetes mit fundierten Aufklärungs- und Untersuchungsangeboten.

→ reporting.blg-logistics.com/2021/sdg3

Vielfalt und Chancengleichheit

Anerkennung, Wertschätzung und Berücksichtigung von Unterschieden sind wichtige Säulen unserer Unternehmenskultur. Wir schätzen Vielfalt und bieten Chancengleichheit auf allen Ebenen.

Wir sind stolz darauf, Mitarbeitende aus mehr als 60 Nationen zu beschäftigen. Jede:r von ihnen bringt andere Hintergründe, Erfahrungen und Fähigkeiten mit ein sowie neue Perspektiven auf bereits bestehende Prozesse. Vielfalt sehen wir daher als Stärke, die wir aktiv fördern wollen. Dabei ist es uns wichtig, dass jede:r Mitarbeitende unabhängig vom Alter, dem Geschlecht, der Herkunft, der sexuellen Orientierung oder den Fähigkeiten gleichermaßen geschätzt wird und die gleichen Chancen erhält, in unserem Unternehmen zu wachsen. Die Entwicklung richten wir dabei auf die individuellen Stärken und Potenziale aus. Denn wir arbeiten mit den Menschen hinter den Jobbezeichnungen.

Altersstruktur und Geschlechterverteilung nach Angestelltenkategorie

Basis: Deutschland 10.107 Mitarbeitende (Stand: 31.12.2021)

betriebl./kaufm. Angestellte	Anteile der Altersgruppen in %	davon männlich in %	davon weiblich in %
< 30 Jahre	19	60	40
30-50 Jahre	52	59	41
> 50 Jahre	29	65	35

gewerbl. Angestellte

< 30 Jahre	11	71	29
30-50 Jahre	51	78	22
> 50 Jahre	38	76	24

Eine offene Unternehmenskultur für ein starkes Miteinander

Das Management und die strategische Weiterentwicklung von Diversität innerhalb von BLG LOGISTICS sind als zentrale Aufgabe bei unserem Personalbereich verortet. Die Kolleginnen und Kollegen stehen sowohl unserem Vorstand als auch der Belegschaft in Fragestellungen rund um das Thema Diversität beratend zur Seite. Darüber hinaus bereiten sie jährlich die Bilanz des Diversity Managements für den Vorstand und Aufsichtsrat auf.

Die Basis für alle Aktivitäten bildet dabei unser selbst entwickeltes Diversitätskonzept, das ausnahmslos alle Mitarbeitenden einschließt und richtungsweisend für unsere Unternehmens- und Führungskultur ist. Es stellt den wesentlichen Erfolgsfaktor in der täglichen Zusammenarbeit dar und basiert auf unserem Verhaltenskodex, verschiedenen internen Vereinbarungen sowie unserem Bekenntnis zur „Charta der Vielfalt“. Letztere umfasst eine Anzahl von Prinzipien, deren Einhaltung sich deutsche Unternehmen in Bezug auf die Förderung von Diversität am Arbeitsplatz verschreiben, und die BLG bereits 2016 unterzeichnete. www.charta-der-vielfalt.de

Als festen Bestandteil unserer Unternehmenswerte und Führungsgrundsätze wollen wir das Diversitätskonzept über alle Ebenen tragen und daran unsere Entscheidungen, etwa über Recruiting- und Weiterbildungsmaßnahmen,

ausrichten. Dass dies erfolgreich ist, zeigt unsere Auszeichnung als „Leader in Diversity 2022“, verliehen durch die Financial Times und Statista. Der Auszeichnung lag eine europaweit durchgeführte Studie zugrunde, die rund 100.000 Arbeitnehmer:innen sowie Personalspezialisten nach der Bewertung und Einschätzung wichtiger Diversitätskriterien fragte und daraus einen finalen Score für Unternehmen errechnete.

Seit 2016 sind wir außerdem Mitglied der Trägergemeinschaft des Bremer Diversity Preises. In dieser Funktion entwickeln wir die hinter der Auszeichnung liegenden Vorgehensweisen, Strategien und Aktivitäten selbst mit und treten für Vielfalt über unsere Unternehmensgrenzen hinweg ein. Den Preis verantworten wir dabei konzeptionell sowie finanziell mit. 2017 waren wir bereits selbst Preisträger.

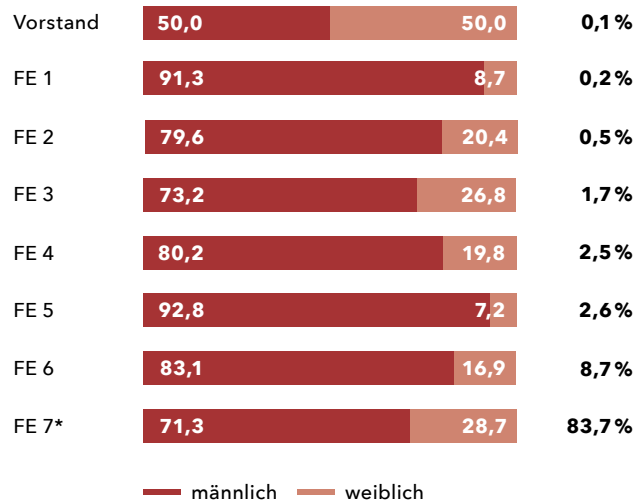
Integration durch individuelle Förderung

Wir verstehen Integration immer als individuell und auf die Bedürfnisse zugeschnitten. Dementsprechend richten wir auch die notwendige Förderung auf die unterschiedlichen Lebenssituationen aus. Ein Beispiel dafür sind Ausbildungsmodelle in Teilzeit, die jungen Eltern oder Menschen, die ihre Angehörigen pflegen, die notwendige Flexibilität gewähren, Arbeits- und Berufsleben zu vereinen. Darüber hinaus stellen wir Mitarbeitenden mit weniger guten Deutschkenntnissen am Arbeitsplatz

Frauenanteil in Führungsebenen (FE)

Basis: Deutschland 10.107 Mitarbeitende (Stand: 31.12.2021) in %

Anteil an der Gesamtbelegschaft



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

ein Angebot an Sprachkursen zur Verfügung, um ihnen direkt zum Einstieg wichtige Grundfertigkeiten für den Arbeitsalltag und den Dialog mit Führungskräften und Kolleg:innen an die Hand zu geben. Um Nachwuchs für unser Team zu gewinnen und gleichzeitig jungen Menschen eine langfristige berufliche Perspektive zu ermöglichen, unterstützen wir Jugendliche und Geflüchtete mit Praktikumsplätzen, Einstiegsqualifizierungen und Ausbil-

dungsplätzen dabei, ihren Weg in den Arbeitsmarkt zu finden, zum Beispiel durch unser Programm „Über Arbeit in Ausbildung“.

Aufbau von Frauen in Führungspositionen

In der Logistikbranche sind Frauen nach wie vor unterrepräsentiert. Das wollen wir ändern, indem wir uns aktiv für mehr Frauen sowohl im operativen Tagesgeschäft als auch in Führungspositionen einsetzen. Unsere Initiativen und Förderungsprogramme richten sich daher gezielt an beide Geschlechter. Sie beginnen mit der Berufsausbildung und setzen sich mit einem Führungskräfteentwicklungprogramm für Hochschulabsolvent:innen fort. Ziel dahinter ist es, dass auch unsere Mitarbeiterinnen bereits früh Führungserfahrung sammeln können, um zeitnah entsprechende Führungspositionen bekleiden zu können.

Die oberste Führung geht dabei mit gutem Beispiel voran: Seit 2020 sind mit Ulrike Riedel, Christine Hein und Andrea Eck drei starke Frauen in unserem sechsköpfigen Vorstand. Damit rücken wir als BLG AG mit Blick auf den Frauenanteil in Vorstands- und Aufsichtsratspositionen in die Spitzengruppe der börsennotierten Unternehmen in Deutschland auf. So setzen wir ein starkes Zeichen nach außen, aber vor allem nach innen, indem wir Mitarbeiterinnen zeigen, was sie erreichen können. Insgesamt liegt der Frauenanteil in unserer Gesamtbelegschaft bei 26,7 Prozent und ist damit im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen. Ebenfalls leicht anheben konnten wir den Frauenanteil in den Führungsebenen (FE) 0 bis 3 auf 24,3 Prozent. Auch in diesem Jahr liegt jedoch innerhalb der Ebenen keine Gleichverteilung vor. Im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen halten wir eine Geschlechterquote bei der Besetzung unseres Aufsichtsrats ein, die auf

Anteilseigner- sowie Arbeitnehmerseite jeweils getrennt zu erfüllen ist.

Im Berichtsjahr konnten wir im Rahmen unserer Qualifizierungsinitiative „Chancengleichheit“ in eine neue Runde des 2017 gegründeten Programms „Frauen in Führung“ starten, welches noch bis Juni 2022 andauert. Das Programm vermittelt in einer modularen Seminarstruktur Theorie- und Praxiswissen in den Bereichen persönlichkeitspezifische Führung, Persönlichkeitsentwicklung sowie Selbstmarketing und ermöglicht bei Interesse einen Tandem-Austausch mit einer erfahrenen Führungskraft. Nachdem das Programm im ersten Durchgang 16 Frauen durchliefen, starteten im Berichtsjahr erneut zwölf Teilnehmerinnen.



Im Rahmen unseres Programms „Frauen in Führung“ stärken wir die Potenziale weiblicher Führungskräfte mithilfe verschiedener Seminare und stellen ihnen erfahrene Führungskräfte als Tandem-Partner zur Seite.

→ reporting.blg-logistics.com/2021/sdg5

Gesellschaftliches Engagement

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

Das Engagement für eine starke Gesellschaft ist fest in unserer Nachhaltigkeitsstrategie verankert. Daher ist es für uns und unsere Mitarbeitenden selbstverständlich, uns mit unserer Expertise und individuellen Fähigkeiten in diversen Projekten und Initiativen einzubringen – vor der eigenen Tür sowie über Ländergrenzen hinaus.

Präventives Katastrophenmanagement in der Karibik

Seit 2012 unterstützen wir das UN World Food Programme (WFP), die größte humanitäre Organisation der Welt. Neben der Bekämpfung des globalen Hungers setzt sie sich zum Ziel, besonders stark von Naturkatastrophen betroffene Länder durch präventive Schutzmaßnahmen für den Ernstfall zu rüsten. So auch in der Karibik: Hier entstehen meist im Westen der Region in besonderer Häufigkeit Hurrikans, deren zerstörerische Kraft schwere humanitäre Notstände zur Folge haben kann. Da im Krisenfall der Logistik vor Ort eine tragende Rolle zukommt, führte das WFP eine präventive Bewertung der Infrastruktur durch. Logistikexperten, darunter Ferdinand Möhring, Leiter Verkehrspolitik und Grundsatzfragen bei der BLG, überprüften dabei Häfen und Straßen auf ihre Krisentauglichkeit. Die erhobenen Daten wurden zusammengeführt und daraus Maßnahmen zur optimalen Vorbereitung auf die Hurrikan-Saison 2022 abgeleitet.



Ausrüstungspier im Hafen von Port of Spain, der Hauptstadt Trinidads

Hilfe für die Opfer der Flutkatastrophe

Beim Anblick der verheerenden Bilder von der Flutkatastrophe Mitte Juni in Deutschland war für zwei unserer Mitarbeitenden sofort klar, dass sie Hilfe leisten wollen. So riefen sie kurzerhand eine Spendenaktion ins Leben, an der sich viele verschiedene Menschen und Unternehmen beteiligten. Die Hilfsbereitschaft war so groß, dass

unsere zwei Kollegen anstatt der ursprünglich geplanten drei Sprinter einen 20-Fuß-Container mit Hilfsgütern beladen und sich damit auf den Weg in Richtung Ahrweiler machen konnten. Der Container wurde vom Rhein-Waal-Terminal in Emmerich gestellt und von uns durch einen Lkw mit Containerchassis ergänzt.

Kindern Freude schenken

Wissen über den Klimawandel, dessen Ursachen und notwendige Schutzmaßnahmen kann Kindern nicht früh genug vermittelt werden. Umso wichtiger ist es, diese Thematik aktiv erlebbar zu machen - so wie im Klimahaus Bremerhaven, für das wir 1.000 Kindern freien Eintritt ermöglicht haben. Neben dem lehrreichen Entdecken vor Ort war die Aktion für die Grundschüler:innen auch eine tolle Möglichkeit, nach langen Corona-Einschränkungen wieder mit der ganzen Klasse Erlebnisse zu teilen.

Da zu Weihnachten kein Kind leer ausgehen sollte, gehört die Teilnahme an der Aktion „Schenk ein Lächeln“ der Bremer Tafel e.V. mittlerweile schon zu unserer unternehmensinternen Weihnachtstradition. Unter der organisatorischen Leitung unseres Führungsnachwuchses sammelten zum diesjährigen Fest wieder zahlreiche unserer Mitarbeitenden der Bremer Standorte und darüber hinaus gut erhaltenes Spielzeug, Bücher und Kleidung und verschenkten es liebevoll verpackt an Kinder von hilfsbedürftigen Familien. Ein echter BLG-Weihnachtsmann sorgte für weihnachtliche Stimmung bei der Geschenkübergabe und zauberte zahlreichen Kindern ein Lächeln ins Gesicht.

Persönliches Ehrenamt fördern

Von der Flüchtlings- und Integrationshilfe über die Tätigkeit als Pressesprecher im Baseballverein bis hin zum Einsatzhelfer im Zivil- und Katastrophenschutz. Die Vielseitigkeit der ehrenamtlichen Tätigkeiten unserer Mitarbeitenden sowie das Engagement, das sie dort einbringen, erfüllen uns mit Stolz. Als Arbeitgeber möchten wir die Ausübung individueller Herzensprojekte bestmöglich fördern und versuchen, die dafür oft benötigte Flexibilität einzuräumen. Fordert die Tätigkeit als Einsatzhelfer etwa schnelle Reaktionszeiten, versuchen wir im Team die entsprechenden Strukturen und Prozesse zu schaffen, um den Mitarbeitenden bei Bedarf kurzfristig freizustellen. Unser Logistikzentrum in Offenburg wurde dafür vom Land Baden-Württemberg als „ehrenamtsfreundlicher Arbeitgeber im Bevölkerungsschutz“ ausgezeichnet.



Aktion „Schenk ein Lächeln“



Auszeichnung als „ehrenamtsfreundlicher Arbeitgeber“

gen, erfüllen uns mit Stolz. Als Arbeitgeber möchten wir die Ausübung individueller Herzensprojekte bestmöglich fördern und versuchen, die dafür oft benötigte Flexibilität einzuräumen. Fordert die Tätigkeit als Einsatzhelfer etwa schnelle Reaktionszeiten, versuchen wir im Team die entsprechenden Strukturen und Prozesse zu schaffen, um den Mitarbeitenden bei Bedarf kurzfristig freizustellen. Unser Logistikzentrum in Offenburg wurde dafür vom Land Baden-Württemberg als „ehrenamtsfreundlicher Arbeitgeber im Bevölkerungsschutz“ ausgezeichnet.

Gemeinsam sportlich in der Pandemie

Seit mehreren Jahren packen wir bei der Ausrichtung des Behindertensportfests des Amtes für Menschen mit Behinderung mit an. Da es aufgrund der andauernden Corona-Pandemie nicht wie gewohnt im Stadion, sondern virtuell stattfand, war unsere Unterstützung in diesem Jahr finanzieller Natur. Das Alternativprogramm Behindertensport@home war in dieser besonderen Zeit von hoher Relevanz: Auch ohne große Gruppe und via Kamera ist es gelungen, den Spaß am Sport und das Gemeinschaftsgefühl zu den Teilnehmenden nach Hause zu transportieren.

ÖKONOMISCH

- 50 Compliance
- 53 Volkswirtschaftliche Wertschöpfung
- 55 Kundenzufriedenheit





Unsere ökonomische Verantwortung

Wir wollen langfristig ökonomisch erfolgreich sein, um den Bestand unseres Unternehmens sicherzustellen und gleichzeitig den Spielraum für Nachhaltigkeitsaktivitäten im ökologischen sowie sozialen Bereich gewährleisten zu können. Denn wirtschaftliche Unabhängigkeit bildet die Basis, um größere Investitionen in den Klimaschutz zu tätigen, befristete in unbefristete Arbeitsverhältnisse umzuwandeln oder soziale Projekte finanziell unterstützen zu können.

Um für unsere Kunden weiterhin zukunftsfähig zu bleiben, agil auf Veränderungen reagieren zu können und unsere Marktposition weiter zu stärken, nimmt die Digitale Transformation einen wichtigen strategischen Stellenwert bei uns ein. Wir wenden Digitalisierungsstrategien auf unsere Prozesse an und setzen auf neue Technologien, darunter gehören neben Künstlicher Intelligenz das Thema IoT (Vernetzung von Maschinen) und fahrerlose Transportsysteme. Dies ermöglicht uns, unsere Effizienz zu steigern sowie neuen innovativen Raum für klimafreundliche Lösungen zu schaffen, um so die Logistik von morgen aktiv mitzugestalten.

Darüber hinaus können wir nur, wenn wir wirtschaftlich stabil sind, unseren Beschäftigten sichere Arbeitsplätze, gute Entlohnung und Raum zum Wachsen bieten. Wir wollen für unsere Mitarbeitenden sowie unsere anderen Stakeholder nachhaltige Werte schaffen. Das ist für uns nicht nur Teil der Verantwortung, die wir als Unternehmen tragen, sondern auch unser wesentlicher Antrieb.

Unser Compliance-System gibt dafür den Handlungsrahmen vor und bezieht dabei verstärkt die gesamte Lieferkette mit ein. Es beinhaltet die konstante Einhaltung von Regularien und Gesetzen sowie die unserer selbst vorgegebenen ethischen Grundsätze.



Compliance

Compliance ist eine wichtige Grundlage unseres unternehmerischen Handelns. Unsere ethischen Standards legen wir dabei entlang der gesamten Lieferkette an.

Wir richten unser tägliches Handeln und sämtliche Entscheidungen, die wir als Unternehmen treffen, an den geltenden Gesetzen und Richtlinien sowie an unseren eigenen ethischen Grundsätzen aus. Dieser unverrückbare Maßstab macht uns für Mitarbeitende, Kunden, Geschäftspartner und Aktionäre zu einem jederzeit verlässlichen Partner. Uns ist bewusst, dass Verstöße gegen geltendes Recht das Unternehmen empfindlich und langfristig schädigen können. Deshalb haben wir ein Compliance-Management-System installiert, das Risikofaktoren wie Bestechung und Bestechlichkeit, Vorteilsnahme, Untreue und Absprachen wider den fairen Wettbewerb zuverlässig vorbeugt. Damit dieser präventive Ansatz über die gesamte Organisation hinweg greift, sind Aufklärung und Information nach innen besonders wichtig.

Das Grundgerüst: Unser Compliance-Management-System

Die Verantwortung für Compliance-Belange liegt bei der Zentralbereichsabteilung Legal, Compliance & Insurance. Die dortige Leitung berichtet direkt an den Chief Compliance Officer, unseren Vorstandsvorsitzenden. Erst kürzlich wurde das Gesamtkonzept im Sinne eines integrierten Compliance-Management-Systems überarbeitet. In diesem Zuge haben wir zahlreiche Richtlinien aktualisiert, die Verpflichtungen unserer Lieferanten erweitert und zugrunde liegende Prozesse neu definiert. Unverändert gilt, dass wir keine Korruption dulden, keine Diskri-

minierung zulassen und den Aspekten Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz größte Bedeutung zumessen. Wir nutzen Ressourcen verantwortungsbewusst und sehen den fairen Wettbewerb als unverzichtbare Grundvoraussetzung für einen freien Markt.

Die Ausgestaltung: Unsere Regelwerke, Kontroll- und Meldesysteme

Der durch den Vorstand ernannte Compliance-Beauftragte ist für die stetige Weiterentwicklung unserer Compliance-Strategie zuständig, wobei die wiederholte Überprüfung der Wirksamkeit des Systems fester Teil des Prozesses ist. Beides erfolgt in Abstimmung mit unserem Chief Compliance Officer, an den er regelmäßig berichtet. Einmal jährlich wird zudem der Aufsichtsrat über alle Compliance-bezogenen Themen, Prozesse und Ereignisse informiert. Im täglichen Geschäft steht der Compliance-Beauftragte unseren Mitarbeitenden als Ansprechpartner zur Verfügung. Er nimmt Hinweise entgegen, beantwortet Fragen und berät bei eventuellen Rechtsverstößen. Mit einem extern bestellten Ombudsmann existiert eine zweite Anlaufstelle. Bei ihm können unsere Beschäftigten ebenso wie Dritte vermutete Verstöße auch anonym anzeigen. Ergänzend prüft die interne Revision regelmäßig, ob möglicherweise Compliance-Verstöße vorliegen.

Eine Vorbildfunktion kommt unserem Vorstand und den Führungskräften zu. Sie tragen die Verantwortung dafür, dass ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Compliance-bezogene Regeln informiert sind und diese einhalten. Jede und jeder Einzelne bei BLG wiederum ist unabhängig von der Position verpflichtet, auf Missstände oder vermutete Rechtsverstöße hinzuweisen. Umso wichtiger ist es, dass wir unsere Beschäftigten im offenen Austausch für Korruptionsgefahren sensibilisieren. Das Vier-Augen-Prinzip ist auch deshalb für alle relevanten Geschäftsprozesse vorgeschrieben – zum Schutz der/der Einzelnen und des Unternehmens.

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.

Zentrale Bestandteile unseres Compliance-Management-Systems sind unser Verhaltenskodex und unsere Compliance-Richtlinie. Sie gelten – wie sämtliche unternehmensinternen Richtlinien – für alle Gesellschaften, an denen wir

unmittelbar oder mittelbar mehr als 50 Prozent der Geschäftsanteile halten oder bei denen BLG LOGISTICS die unternehmerische Führung innehat. Sie sind verbindlich für alle internen und externen Mitarbeitenden sowie für uns tätigen Berater. Gesellschaften, die ausländischem Recht unterliegen, haben die Richtlinien diesem entsprechend anzuwenden.

Der Verhaltenskodex wurde bei Einführung an alle Beschäftigten verteilt. Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten ihn mit ihrer Begrüßungsmappe, Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmer werden bei der Erstunterweisung informiert. Wie auch die Anti-Korruptions- und die Compliance-Richtlinie ist der Kodex zudem im Intranet hinterlegt. Informationen zum Compliance-System, zum Verhaltenskodex sowie die zuständigen Ansprechpartner sind darüber hinaus öffentlich im Internet einzusehen. Unseren ausländischen Standorten liegen die Richtlinien auf Englisch vor.

Sensibilisierung und Wissensvermittlung

Compliance können wir nur alle gemeinsam gewährleisten. Besonders wichtig ist es dabei, unsere Entscheidungsträger:innen und Führungskräfte nicht nur für die zugehörigen Themen zu sensibilisieren, sondern sie fortlaufend auf Stand zu halten. Für den Vorstand, die Mitarbeitenden der Führungsebenen 1-3 sowie alle Beschäftigten in Einkauf und Vertrieb finden deshalb verpflichtende Schulungen statt. Auch im Berichtsjahr wurden turnusmäßig Schulungen zu Compliance, Kartell- und Wettbewerbsrecht durchgeführt. Bislang lautet unsere Zielsetzung, dass aus den Führungsebenen 1-3 innerhalb eines Dreijahreszyklus je mindestens 95 Prozent der betreffenden Personen geschult sind. Der Wert liegt für

das Berichtsjahr mit 89,3 Prozent wiederholt ein Stück unter dieser Marke. Dies ergibt sich durch weiterhin herrschende coronabedingte Einschränkungen sowie dadurch, dass einige der zu Schulenden sich in Elternzeit befinden oder das Unternehmen zwischenzeitlich verlassen haben.

Aktuell verbessern, erweitern und vertiefen wir unser Schulungssystem in diesem Bereich noch einmal: Über das E-Learning-Tool Tutorize können die Compliance-Schulungen künftig orts- und zeitunabhängig absolviert werden, jeder Abschluss wird zudem vom System erfasst. Für die vorgenannten Gruppen hat die Schulung dann weiterhin verpflichtend, zugleich jedoch engmaschiger einmal jährlich zu erfolgen. Darüber hinaus werden auch Führungskräfte unterhalb der genannten Ebenen eine entsprechende Schulung erhalten. Um möglichst viele Mitarbeitende zu erreichen, verstärken wir parallel unsere Compliance-Kommunikation, um die zugehörigen Themen rund ums Jahr bei allen im Bewusstsein zu halten.

Verantwortung entlang der gesamten Lieferkette

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

Informationssicherheit im Fokus

Die Informationstechnologie durchzieht mittlerweile all unsere Prozesse, unser Geschäft ist auf jederzeit funktionsfähige und sichere Systeme angewiesen. Darauf vertrauen auch unsere Kunden, Lieferanten und Beschäftigten. Wir arbeiten deshalb stetig daran, IT-Sicherheit in unseren Projekten, im Tagesgeschäft und im Denken der gesamten Organisation zu verankern. Ein einheitlich hohes Niveau gewährleisten wir dabei mithilfe von Maßnahmen, die auf den Empfehlungen des Bundesamts für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) basieren. Unser zugehöriges Managementsystem orientiert sich an internationalen Standards wie ISO 27001 und ISO 27002. Reifegrad und Wirksamkeit unserer Maßnahmen lassen wir



Wir fühlen uns der Wahrung der Menschenrechte verpflichtet - im eigenen Unternehmen und entlang der Lieferkette. Diese Haltung kommunizieren wir klar und deutlich, nach innen wie nach außen.

→ reporting.blg-logistics.com/2021/sdg16

regelmäßig auch extern überprüfen. Dabei betrachten wir nicht nur unsere IT-Systeme, sondern legen ebenfalls großen Wert auf die Absicherung unserer operativen Technologien. Den Rahmen für alle in diesem Zusammenhang relevanten Aspekte bildet unsere Richtlinie IT-Sicherheit. Sie gilt für die BLG LOGISTICS inklusive aller Beteiligungen, an denen wir mindestens 50 Prozent halten, sowie für Minderheitsbeteiligungen, die unsere IT-Systeme nutzen, und ist auch für Vertragspartner und Lieferanten vorbehaltlich abweichender Regelungen bindend. Bei der Zusammenarbeit mit Dienstleistern achten wir auf Einhaltung sämtlicher relevanter Zertifizierungen wie der ISO 20000 für einen sicheren IT-Betrieb, der ISO 27001 zum Informationssicherheitsmanagementsystem und der ISO 22301 für IT-Notfallmanagement und überprüfen diese regelmäßig.

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

Übergeordnet verantwortlich für sämtliche Belange der IT-Sicherheit ist unser IT-Sicherheitsbeauftragter, der an die Leitung IT-Services berichtet. Er ist unter anderem zuständig für Betrieb und kontinuierliche Weiterentwicklung der IT-Sicherheitsorganisation, die Beratung in Fragen der IT-Sicherheit, die engmaschige Risikoanalyse, die Umsetzung von Sensibilisierungs- und Schulungsmaß-

nahmen sowie die Notfallprävention. Ihm können unsere Mitarbeitenden Sicherheitsvor- bzw. Verdachtsfälle auch anonym melden. Er ist organisationsweit bei allen sicherheitsrelevanten Vorgängen einzubinden.

Datenschutz als zentrale Aufgabe

Zuständig für den Datenschutz ist die Zentralbereichsabteilung Legal, Compliance & Insurance. Unsere internen Richtlinien berücksichtigen unter anderem die Anforderungen der DSGVO an den Umgang mit personenbezogenen Daten. Regelmäßige und systematische Standortchecks dienen dazu, die Einhaltung abgestimmter Prozesse zu überprüfen und mögliche Abweichungen sowie Optimierungspotenziale zu identifizieren. So stellen wir ein einheitlich hohes Niveau in der organisationsweiten Umsetzung des Datenschutzes sicher. Trotz der durch die Pandemie weiterhin erschwerten Rahmenbedingungen konnten wir im Berichtsjahr acht Checks über Online-Konferenzen und mithilfe der Standort-Verantwortlichen durchführen. Wir nutzen die Überprüfungen auch, um die Beschäftigten an den Standorten zu datenschutzrelevanten Themen zu schulen. Dabei hilft uns – besonders unter Pandemiebedingungen, aber auch mit Blick in die Zukunft – zunehmend das inzwischen angelauene E-Learning über unsere Lernplattform. Alle kaufmännischen Beschäftigten erhalten künftig über ein entsprechendes Modul eine jährliche Auffrischungsschulung in Sachen Datenschutz. Den Anfang machten die Mitarbeitenden der Zentralbereiche – bereits nach den ersten Tagen hatten knapp 50 Prozent der Nutzer:innen den Inhalt „Grundlagen Datenschutz“ erfolgreich absolviert. Im nächsten Schritt wird das Programm auf alle Gesellschaften und Standorte ausgeweitet. Wir nutzen darüber hin-

aus Anlässe wie den Europäischen Datenschutztag, um alle bei BLG LOGISTICS für dieses wichtige Thema zu sensibilisieren. Bei Fragen oder Verdachtsfällen ist unser externer Datenschutzbeauftragter jederzeit ansprechbar und nimmt Meldungen über vermutete Datenschutzverletzungen auch anonym entgegen. Seine Kontaktdaten sind über unsere Website öffentlich einsehbar.

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

Volkswirtschaftliche Wertschöpfung

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

Als Logistikdienstleister erbringen wir verschiedenste Services an den zentralen Schnittstellen zwischen Produzenten, Handel und Konsumenten. Das beinhaltet die Zulieferung der Produktion und die Distribution von Gütern sowie den Fahrzeugtransport auf Straße, Schiene und Wasserwegen. Die Anforderungen an die Logistik ändern sich dabei mit zunehmender Geschwindigkeit. Haupttreiber sind neben der anhaltenden Globalisierung immer kürzere Produktlebenszyklen, die vielerorts zügig voranschreitende Urbanisierung und nicht zuletzt neuartige Technologien. Herausforderungen bestehen im Besonderen durch den sich weiter fortsetzenden Margendruck und den eng mit der demografischen Entwicklung verknüpften Mangel an Fach- und Nachwuchskräften. Die durch Corona noch einmal stark gestiegene Bedeutung des Online-Handels und wachsende Erwartungen der Kunden an Geschwindigkeit, Flexibilität und Qualität der Belieferung ebenso wie ein gesteigertes Umweltbewusstsein auf Verbraucherseite sind weitere Faktoren. Die künftige Entwicklung der Corona-Pandemie bleibt ein einzukalkulierendes Risiko. Weitreichende, wenn auch noch nicht genau zu bewertende Auswirkungen wird auch der Krieg in der Ukraine mit sich bringen, den wir mit großer Sorge verfolgen. Wir rechnen erneut mit gestörten Lieferketten, die Produktionsausfälle bei unseren Kunden mit sich bringen, sowie mit weiter extrem hohen Energiepreisen. Zudem ist davon auszugehen, dass wir unseren Betrieb in beiden Ländern temporär bis

längerfristig aussetzen müssen oder die Geschäftsgrundlage ganz entfällt. Konkrete Prognosen sind auf dieser Basis und in der aktuell hochdynamischen Situation kaum zu stellen.

Finanzielle Steuerung

Im Rahmen der Mission und Vision von BLG LOGISTICS und der Schärfung unserer strategischen Leitgedanken wurde das Steuerungssystem so klar und transparent wie möglich gestaltet. Die wesentlichen Steuerungskennzahlen, an denen sich internes Reporting und Vergütungssysteme unterhalb der Vorstandsebene orientiert haben, sind der Umsatz, das Ergebnis vor Steuern (EBT) und die sich aus beiden berechnende EBT-Marge. Durch Beschluss der Hauptversammlung am 2. Juni 2021 wurde rückwirkend zum 1. Januar 2021 ein neues Vergütungssystem für den Vorstand eingeführt, das neben finanziellen auch nichtfinanzielle Zielkennzahlen beinhaltet: den Gewinn vor Zinsen und Steuern (EBIT), den Return on Capital Employed (RoCE), den CO₂-Ausstoß, die Auszubildendenquote sowie die auf Arbeitsunfälle bezogene 1.000-Mann-Quote. Wir planen, diese Messgrößen künftig gruppenweit auch für andere Ebenen anzuwenden. Näheres dazu im Finanzbericht ab ► Seite 47.

Im Geschäftsjahr 2021 konnten wir unser Ergebnis trotz widriger Marktumstände – die Corona-Pandemie hat die Weltwirtschaft weiterhin spürbar beeinflusst – deutlich

verbessern und damit die gestellte Prognose eindrucksvoll erreichen. Nachdem Wirtschaft und Welthandel wie auch privater Konsum im Frühjahr und Sommer zunächst zu einer deutlichen Erholung angesetzt hatten, schwächte sich die Konjunktur ab dem dritten Quartal aufgrund des zunehmenden Infektionsgeschehens – auch hervorgerufen durch die neue Omikron-Variante – wieder ab. Zugleich haben sich die Lieferengpässe vor allem für Vorleistungsgüter der Automobilindustrie zum Jahresende wieder etwas entspannt, während sich der Inflationsdruck verstärkte. Hinzu kamen deutlich gestiegene Preise für Rohöl und Energie. Auf der anderen Seite konnte der Geschäftsbereich CONTAINER von Nachholeffekten aus der Corona-Pandemie profitieren und den Containerumschlag deutlich steigern. Vor allem die temporär weit erhöhten Lagergelder, die sich aus Turbulenzen in den weltweiten Lieferketten ergaben, wirkten sich positiv auf das Ergebnis aus. Auch weiterhin verleiht uns so die in den letzten Jahren verstärkt erfolgte Diversifizierung unseres Geschäfts hohe Stabilität.

		2021	2020
Umsatz	EUR Mio.	1.050,4	1.065,2
EBT	EUR Mio.	52,2	-116,1
EBT-Marge	in %	5,0	-10,9

Der Gruppenumsatz ist gegenüber dem Vorjahr leicht um 14,8 EUR Mio. auf 1.050,4 EUR Mio. gesunken, das entspricht einem Rückgang um rund 1,4 Prozent. Umgekehrt stieg jedoch das EBT deutlich um 168,3 EUR Mio. auf 52,2 EUR Mio. Die EBT-Marge beträgt entsprechend 5,0 Prozent und liegt damit nicht nur deutlich über dem Vorjahreswert von -10,9 Prozent, sondern auch über dem des Vor-Corona-Jahres 2019 (damals 3,2 Prozent). Die finanzielle Steuerung von BLG LOGISTICS ist ausführlich in unserem Finanzbericht 2021 dargelegt. Obwohl wir aktuell erwarten, dass das Jahr 2022 durch den Krieg in der Ukraine sowie auch weiterhin aufgrund der Corona-Pandemie von schwierigen Rahmenbedingungen und Ungewissheiten geprägt sein wird, arbeiten wir dennoch inten-

siv daran, die wirtschaftliche Lage von BLG LOGISTICS stetig zu verbessern, und sehen uns auch in diesen unsicheren Zeiten für die Zukunft gut aufgestellt.

Wertschöpfungsrechnung

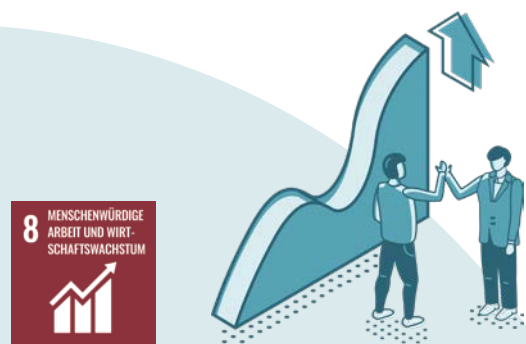
Die Informationen zur wirtschaftlichen Wertschöpfung und Verteilung zeigen, wie wir das Vermögen für unsere Stakeholder generiert und eingesetzt haben. Als Indikator für den volkswirtschaftlichen Mehrwert unserer Geschäftstätigkeit gilt dabei die Verwendung der Nettowertschöpfung. Letztere errechnet sich aus der Unternehmensleistung abzüglich Aufwendungen und Abschreibungen (exklusive des Personalaufwands) und lag im Berichtsjahr bei 569,4 EUR Mio. Der größte Teil wurde mit 479,3 EUR Mio. für die Mitarbeitenden von BLG LOGISTICS aufgewendet. Neben reinen Lohn- und Gehaltskosten sind auch weitere Positionen wie etwa gesetzliche soziale Aufwendungen und solche für die Altersversorgung enthalten. Die Personalkosten sind gegenüber dem Vorjahr recht deutlich um 23,8 EUR Mio. gestiegen, was sich neben weiteren Faktoren im Wesentlichen durch Übernahmen und Neueinstellungen von Mitarbeitenden erklärt.

Neben dem Personalaufwand erfolgt aus der Wertschöpfung eine Verzinsung für die Kapitalgebenden. Davon entfällt ein Teil in Höhe von 8,8 EUR Mio. auf Ausschüttungen und Dividenden an den Hauptgesellschafter von

Wertschöpfungsrechnung BLG LOGISTICS 2021

Geschäftsjahr 2021	EUR Mio.	in %
Umsatzerlöse	1.050,4	
Übrige Erträge	125,0	
Unternehmensleistung	1.175,4	
Materialaufwand	423,8	
Abschreibungen	80,8	
Sonstige Aufwendungen	101,4	
Summe Vorleistungen	606,0	
Wertschöpfung	569,4	100
Verwendung		
Mitarbeitende	479,3	84
Öffentliche Hand	23,5	4
Darlehensgeber	16,0	3
Gesellschafter	50,6	9
Gesamt	569,4	100

BLG LOGISTICS, die Freie Hansestadt Bremen (Stadtgemeinde). Darüber hinaus erfolgen Gewinnausschüttungen an Gesellschafter:innen von vollkonsolidierten Gemeinschaftsunternehmen und an die Aktionär:innen der BLG AG sowie Zinsstellungen für Darlehen von den Banken. Bei den Auszahlungen an die öffentliche Hand handelt es sich im Wesentlichen um Steuern und Erbbauzinsen.



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

→ reporting.blg-logistics.com/2021/sdg-stories

Kundenzufriedenheit

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

Mit vielen Kunden pflegen wir langjährige Geschäftsbeziehungen. Dabei zeigt sich unsere Expertise vor allem bei der Realisierung passgenauer Lösungen sowie bei Entwicklung und Betrieb hochkomplexer Logistikzentren. Hier können wir uns in einer Weise einbringen, die dazu beiträgt, die Logistik von morgen mitzugestalten - Beispiele sind der Standort Geiselwind unseres Kunden PUMA, die CI-Factory von Engelbert Strauss, das größte Hochregallager Europas, das wir seit vielen Jahren für Tchibo betreiben, oder auch die robotergestützte Lager- und Kommissionierlösung, die wir am Standort Falkensee für den Kunden Siemens Energy umgesetzt haben. Entscheidend ist, dass wir das Geschäft unserer Kunden im Kern verstehen und ihre Bedarfe ebenso wie sich abzeichnende Veränderungen antizipieren. In diesem Kontext begleiten wir etwa die Elektrifizierung der Mobilität auch durch die Weiterentwicklung unserer eigenen Leistungen rund um E-Fahrzeuge. Langfristige Verträge erlauben uns neben der tiefen Auseinandersetzung mit Kundenthemen zugleich nachhaltigkeitsrelevante Investitionen.

Wir wollen den wachsenden Ansprüchen an eine klimafreundliche Logistik nicht nur entsprechen, sondern den Takt mit vorgeben - unser Leuchtturmprojekt C3 Bremen zeigt, wie. Das neue Logistikzentrum, in dem 2022 die Produktionsversorgung der weltweiten Montagewerke eines führenden Automobilherstellers gebündelt wird,

stellt nicht nur Kunden- und Mitarbeitendenbedürfnisse in den Fokus, sondern definiert den ökologischen Standard für Logistikimmobilien neu - mit der bis dato größten PV-Aufdachanlage Deutschlands und CO₂-neutralem Betrieb. Losgelöst von Einzelprojekten zahlen wir mit unserem Klimaziel und den bereits erfolgten Emissionsreduktionen auf die Klimabilanz unserer Kunden ein und bieten ihnen darüber hinaus klimaneutrale Dienstleistungen an. Wir sind sicher, dass uns proaktives Handeln in Fragen der Nachhaltigkeit deutliche Chancen am Markt eröffnet. www.blg-logistics.com/mission-klima

Qualität gewährleisten - Effizienz steigern

Mit der Qualität unserer Leistung haben wir es in der Hand, unsere Kunden immer wieder von der Zusammenarbeit zu überzeugen. Andauernde Partnerschaften werden mit Blick auf die weltpolitischen, aber auch ökologischen Herausforderungen immer wichtiger. Auch zuletzt haben sich wieder mehrere Kunden zu einer langfristigen Zusammenarbeit bekannt. Für Kia Motors Deutschland haben wir das Autoterminal Kelheim durch den Bau eines dritten Autoregals um Stellflächen für mehr als 5.000 Fahrzeuge erweitert. Hyundai Motor Deutschland nutzt exklusiv zusätzliche 95.000 Quadratmeter am Automobillogistikstandort Dodendorf, den wir in diesem Zuge deutlich vergrößert haben. Mit Hyundai Glovis, einer der weltgrößten RoRo-Reedereien, haben wir über ein Joint Venture zudem eine strategische Partnerschaft geschlos-

sen. An anderen Stellen spüren wir ebenfalls Vertrauen. So hat einer unserer Kunden in einer BLG-eigenen Logistikimmobilie auf etwa 9.000 Quadratmetern eine Härtingsanlage installiert. Ein deutliches Signal, dass eine Zusammenarbeit auf lange Sicht angestrebt wird.

Wir gewährleisten Qualität nicht nur, sondern sichern sie vertraglich zu. Das beinhaltet, dass wir fortlaufend Möglichkeiten prüfen, um die Schadensquoten innerhalb unserer Prozesse zu reduzieren. Dabei steuern die zentralen Abteilungen für Qualitätsmanagement Aufbau, Weiterentwicklung sowie Zertifizierung unserer Qualitätsmanagementsysteme und treiben außerdem die Integration und Operationalisierung auch von unseren Umwelt-, Arbeitssicherheits- und Energiemanagementsystemen voran. Der überwiegende Teil unserer deutschen und ausländischen Standorte - darunter alle des Geschäftsbereichs AUTOMOBILE - ist nach DIN EN ISO 9001 zertifiziert. Die Automotive-Standorte zusätzlich nach VDA 6.2. Auf unseren Autoterminals führen Kunden regelmäßig auch eigene Qualitätsaudits durch. An unseren Industrielogistikstandorten arbeiten wir eng an den Produktionsprozessen unserer Kunden, in der Handelslogistik sind unsere Dienstleistungen sogar mit den ihren verzahnt. Hier setzen wir auf regelmäßigen Austausch auf operativer und Leitungsebene.

Uns auf die Optimierung wertschöpfender Tätigkeiten zu konzentrieren ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor. Um Prozesse sowie Systeme und damit unsere Leistungsfähigkeit kontinuierlich zu verbessern, organisieren wir sämtliche Abläufe nach Lean-Management-Kriterien und setzen auf Six Sigma als Managementsystem. So können wir neue Lösungen wie auch Verbesserungen bereichsübergreifend nachhaltig nutzen.

Nachdem 2020 über den Zentralbereich Operational Excellence unser Produktionssystem eingeführt wurde, das innerhalb des Geschäftsbereichs CONTRACT zur weitergehenden Optimierung von Prozessen und Leistungen bei unseren Kunden dient, haben wir im Berichtsjahr Wei-

terentwicklung und Roll-out vorangetrieben. Im Zentrum stand die Entwicklung und Implementierung einer Reifegradmessung, mit deren Hilfe sich der Umsetzungsgrad des Produktionssystems an den Standorten über einen Bewertungskatalog bestimmen lässt. Hieraus können Verbesserungsmaßnahmen abgeleitet werden. Im nächsten Schritt wurden die Führungskräfte und die rund 70 dezentralen Ansprechpartner:innen an den Standorten entsprechend geschult. Bis zum Jahresende konnten so nahezu sämtliche Standorte den Reifegrad mittels Selbstanalysen ermitteln und sich Planungsziele zur Optimierung setzen. Ebenfalls gelungen ist uns 2021 eine Intensivierung und Standardisierung des Austauschs mit unseren Auslandsstandorten.

Innovationen für die Logistik von morgen

Um die logistischen Abläufe unserer Kunden fit für die Zukunft zu machen, entwickeln wir fortlaufend neue Lösungen und setzen verstärkt auf neue Technologien. Die zugehörigen Innovationen werden durch die Abteilung Nachhaltigkeit und Digitalisierung implementiert, gesteuert und ins Unternehmen getragen.

2021 haben wir acht 100-Tage-Projekte zur ersten Erprobung neuer Lösungsansätze sowie sechs 6-Monats-Sprints zur Einführung und Skalierung vielversprechender 100-Tage-Projekte durchgeführt. Darunter solche aus den Bereichen Robotic Process Automation (RPA), Data Science, Sensorik und Internet of Things (IoT). Am Standort Bremen haben wir etwa zwei autonom fahrende Stapler in Betrieb genommen. Wiederholt wurden zahlreiche Workshops zu strategischen Innovations- und Digitalisierungsthemen durchgeführt.

Drei Forschungsprojekte wurden im Berichtsjahr erfolgreich abgeschlossen - darunter „SHARC“, das ein Konzept zur intelligenten Integration von erneuerbaren Energien in die Energieinfrastruktur des Hafens zum Gegenstand hatte und beim MCN Cup des Maritimen Clusters Norddeutschland für den nachhaltigen Innovationsansatz ausgezeichnet wurde. Weitergeführt wurden ebenfalls drei Projekte: „Isabella 2.0“ zielt darauf ab, die Be- und Entladung von Lkw, Bahn und Schiff in einen zuvor entwickelten intelligenten Steuerungsansatz zu integrieren und diesen durch Künstliche Intelligenz (KI) noch leistungsfähiger zu gestalten. „KITE“ befasst sich mit der Entwicklung eines KI-basierten Prognoseverfahrens zur Vorhersage von Transportvolumina, das speditonsseitige Leerfahrten um bis zu 15 Prozent reduzieren und damit auch Emissionen einsparen soll. Bei „INSERT“ schließlich geht es um die Entwicklung eines Assistenzsystems zur ersten Konzepterstellung für die Produktions- und Logistikplanung. Das lernende System soll die Planer unterstützen, die Qualität der Konzepte erhöhen und Prozesse verkürzen. Neu gestartet ist 2021 das Projekt „PortSkill 4.0“. Ziel ist die Analyse, Erforschung und Entwicklung der für die Hafendarbeit der Zukunft notwendigen Kompetenzen und Qualifikationen. Das beinhaltet unter anderem auch die Entwicklung digitaler Lernwelten. Alle genannten Projekte wurden und werden von uns gemeinsam mit Partnern aus Wissenschaft und Industrie bearbeitet und erhalten Förderungen des Bundesministeriums für Digitales und Verkehr (BMDV) oder des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE). Insgesamt haben wir uns im Berichtsjahr an sieben Verbundprojekten mit einem Gesamtvolumen von 14,6 EUR Mio. beteiligt.



Wir nutzen Automatisierung unter anderem, um uns auf einen zunehmend herausfordernden Arbeitsmarkt vorzubereiten. Gleichzeitig erhöhen wir so unsere Umschlagsmengen und machen einen großen Schritt in Richtung Logistik der Zukunft.

→ reporting.blg-logistics.com/2021/sdg9

WEITERE INHALTE

- 58 EUROGATE
- 62 Glossar
- 64 CSR-Index
- 65 Kontakt und Impressum

EUROGATE

Berichterstattung zu nichtfinanziellen Leistungsindikatoren

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 sind die Themenbereiche Umwelt- (Energieverbrauch und Treibhausgasemissionen/CO₂), Arbeitnehmerbelange (Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz), Bekämpfung von Korruption und Bestechung sowie IT-Sicherheit.

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 - steuerungsrelevanter KPI:

- Energieverbrauch in Megawattstunden*

Der Energieverbrauch wird regelmäßig überprüft. Tabelle 1 zeigt den aktuellen Stand der Zielerreichung.

Tabelle 1: aktueller Stand der Zielerreichung

Ziel	Reduzierung des Energieverbrauchs
Status 2020	420.180 MWh (davon 12.418 MWh erneuerbare Energie)
Status 2021	435.999 MWh (davon 12.376 MWh erneuerbare Energie)
Erläuterung	Im Geschäftsjahr 2021 hat es einen leichten Anstieg des Energieverbrauchs gegeben. Dieser ist bedingt durch die Erholung des Containerumschlags und ein damit einhergehendes höheres Umschlagsvolumen im Vergleich zum Vorjahr. Im Vorjahr kam es aufgrund der COVID-19-Pandemie insgesamt zu weniger Containerumschlag und Arbeitsaufkommen an den Terminals, was sich auch auf den Energieverbrauch auswirkte. Im Verhältnis zum Anstieg des Umschlagsvolumens ist der Energieverbrauch unterproportional gestiegen. Im Geschäftsjahr 2021 wurde die obige nichtfinanzielle Kennzahl zur Darstellung des Energieverbrauchs angepasst, um den Gesamtenergieverbrauch transparent darzustellen und da eine Kennzahl mit Bezug auf bewegte Container insbesondere durch coronabedingte Effekte (hohe Yardaustlastung) verzerrt worden wäre.

* 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. 1,5 EUR 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	Reduzierung der CO ₂ -Emissionen
Status 2020	101.649 t CO ₂
Status 2021	104.415 t CO ₂
Erläuterung	Im Geschäftsjahr 2021 hat es einen leichten Anstieg der CO ₂ -Emissionen gegeben. Dieser ist auf die Erholung des Containerumschlags und des damit einhergehenden Anstiegs des Energieverbrauchs und der daraus resultierenden CO ₂ -Emissionen zurückzuführen. Im Geschäftsjahr 2020 gab es ursächlich durch die COVID-19-Pandemie insgesamt weniger Containerumschlag und Arbeitsaufkommen an den Terminals. Dies hatte eine vorübergehende Reduzierung der Energieverbräuche und des CO ₂ -Ausstoßes zur Folge. Die CO ₂ -Emissionen sind im Geschäftsjahr 2021 jedoch weniger stark angestiegen als der Gesamtenergieverbrauch. Im Geschäftsjahr 2021 wurde die obige nichtfinanzielle Kennzahl zur Darstellung der CO ₂ -Emissionen angepasst, um den Gesamtausstoß transparent darzustellen und da eine Kennzahl mit Bezug auf bewegte Container insbesondere durch coronabedingte Effekte (hohe Yarauslastung) verzerrt worden wäre.

**Bei der Berechnung der Kennzahl t CO₂ werden die Verbräuche der Hauptgesellschaften (die deutschen EUROGATE-Terminalbetriebe in Bremerhaven, Hamburg und Wilhelmshaven und die an den jeweiligen Standorten ansässigen Servicegesellschaften sowie die EUROGATE Holding) berücksichtigt.

Tabelle 3: aktueller Stand der Zielerreichung

Ziel	Die Zahl der Arbeitsunfälle zu minimieren sowie unfallbedingte Todesfälle zu verhindern
Status 2020	Arbeitsunfälle: 326 Unfallbedingte Todesfälle: keine
Status 2021	Arbeitsunfälle: 344 Unfallbedingte Todesfälle: keine
Erläuterung	Das Ziel, unfallbedingte Todesfälle zu verhindern, konnte in diesem Geschäftsjahr erreicht werden. Der Anstieg der Arbeitsunfälle bei EUROGATE ist auf den Wiederanstieg des Umschlagsvolumens im Geschäftsjahr 2021 zurückzuführen, nachdem dieses im Geschäftsjahr 2020 pandemiebedingt vorübergehend zurückgegangen war. Weiterhin wird im Rahmen der definierten Monitoring-Prozesse des Arbeitsschutzes die Analyse der Gefahrensituationen, der Unfallschwere und Ursache genutzt, um Maßnahmen zu entwickeln, die das Ziel einer Minimierung der Arbeitsunfälle nachhaltig unterstützen.

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

Arbeitnehmerbelange - Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

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

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

Bedeutsame nichtfinanzielle Leistungsindikatoren - steuerungsrelevante KPIs:

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

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

Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Der langfristige Erfolg eines Unternehmens setzt regel-treues, faires und verlässliches Handeln voraus. Unter dem Oberbegriff „Compliance“ werden 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 Verantwor-tung für die Einhaltung der Anti-Korruptionsrichtlinie tragen die Gruppengeschäftsführung bzw. die Geschäfts-führungen der jeweiligen EUROGATE-Konzerngesell-schaften.

Bedeutsamer nichtfinanzieller Leistungsindikator - steue-rungsrelevanter KPI:

- Anzahl der bestätigten Korruptionsfälle

Die Anzahl der Korruptionsfälle dient als Indikator der Be-kämpfung von Korruption und Bestechung und wird regel-mäßig überprüft.

Die Tabelle 4 zeigt den aktuellen Stand der Zielerreichung.

Tabelle 4: aktueller Stand der Zielerreichung

Ziel	Keine Korruptionsfälle
Status 2020	Keine
Status 2021	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 unterneh-merischer Sicht erforderlich, sondern auch von volkswirt-schaftlicher Bedeutung. Als Knotenpunkte der nationalen und internationalen Transportketten leisten die Contai-nerhäfen 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 Geschäfts-prozesse 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 Abhängig-keit der EUROGATE-Gruppe von IT-Systemen insbeson-dere mit den angestrebten Automatisierungsprojekten.

IT-Sicherheit ist somit elementar, um die Geschäftspro-zesse der Gesellschaften der EUROGATE-Gruppe zu er-möglichen und zu sichern.

Die fachliche Zuständigkeit für das EUROGATE Information Security Management System (ISMS) liegt bei der IT-Ab-teilung der EUROGATE Holding. Die Gesamtverantwor-tung dafür liegt bei der Gruppengeschäftsführung bzw. den Geschäftsführungen der jeweiligen EUROGATE-Kon-zerngesellschaften. Ein IT-Sicherheitsbeauftragter und ein OT-Security-Architekt sind benannt. Ein IT- und ein OT-Se-curity-Board sind ebenfalls implementiert und mit Res-sourcen aus der IT-Abteilung und EUROGATE Technical Services ausgestattet. Das ISMS umfasst alle deutschen EUROGATE-Standorte mit Ausnahme des von EUROGATE gemeinsam mit APMT betriebenen Gemeinschaftsunter-nehmens North Sea Terminal Bremerhaven GmbH & Co. (NTB), das separat gesteuert wird. Eine IT-Sicherheitsleit-und -richtlinie regelt die organisatorischen und techni-schen Verfahren und Maßnahmen des EUROGATE-ISMS.

Der primäre Fokus des bestehenden Konzepts liegt auf Verfügbarkeit und Integrität der IT-Systeme und -Daten mit dem Ziel, eine resiliente Infrastruktur durch Risikobewertungen zu erhalten und mögliche Schäden sowie Wiederherstellungszeiten zu minimieren. Wesentliches Element des ISMS ist ein Risikomanagement, das Risikominimierung bzw. die Herstellung eines für EUROGATE akzeptablen Restrisikos zum Ziel hat. Der Security-Management-Ansatz folgt dem NIST Cybersecurity Framework und orientiert sich in der praktischen Umsetzung an der Norm IEC 62443 sowie dem Sicherheitskatalog, der dem zweijährlichen KRITIS-Audit zugrunde liegt. Des Weiteren existieren Abstimmungen und Informationsaustausch mit lokalen und europäischen Logistikpartnern (zum Beispiel über EU-ISAC) sowie Behörden und Dienstleistern der EUROGATE. Diese tragen dazu bei, neue Risiken zeitnah zu erkennen und abzustellen. Das EUROGATE-ISMS berücksichtigt sowohl den Information-Technology- als auch den Operational-Technology-Bereich sowie die eingesetzten Cloud-Services und Plattformen.

Das EUROGATE-ISMS definiert und regelt die erforderlichen Organisationen, Vorgehensweisen, Rollen und Verantwortlichkeiten. Es umfasst organisatorische, technische, regulatorische sowie Mitarbeitende weiterbildende Maßnahmen. Alle Maßnahmen werden in einem jährlichen Planungsprozess konzipiert und durch die Gruppengeschäftsführung genehmigt. Sie sind in der Regel systemisch aufgebaut. Ad-hoc-Maßnahmen sind aufgrund von unterjährigen Schwachstellenanalysen und Warnmeldungen möglich. Die Ergebnisse werden im jährlichen Bericht des

IT-Sicherheitsbeauftragten an das EUROGATE-Risikomanagement und die Gruppengeschäftsführung berichtet. Der Bericht enthält den aktuellen Umsetzungsstatus, einen Rückblick auf das vergangene Jahr und Empfehlungen für das kommende Jahr.

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 2020 nach den Leitlinien des Bundesamts für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) auditiert, da EUROGATE nach dem IT-Sicherheitsgesetz (ITSG) als Betreiber kritischer Infrastruktur (KRITIS) eingestuft ist. Der Fokus lag auf einer Prüfung als Statusaufnahme hinsichtlich der Umsetzung der BSI-Leitlinien. Die sich aus dem Audit ergebenden Abweichungen und Empfehlungen werden im Rahmen zugeschnittener Maßnahmen bearbeitet. Die Umsetzung wird im Geschäftsjahr 2022 im nächsten KRITIS-Audit überprüft. Für die Messbarkeit des erreichten Schutzniveaus durch nichtfinanzielle Leistungsindikatoren werden zusätzlich Self-Assessments nach NIST, IEC 62443 eingesetzt. Darüber hinaus werden verschiedene externe Assessments in Form von Security Scorecards geprüft.

Mit COVID-19 wurde auch bei EUROGATE „Remote Work“ eingeführt. Dazu wurde eine technische Lösung implementiert, die der Anzahl der Nutzer und den Sicherheitsanforderungen für den Zugriff auf die internen Systeme entsprechend konzipiert wurde. Grundlage der IT-Sicher-

heit im Remote Work ist die Nutzung von durch die IT-Abteilung bereitgestelltem und gemanagtem IT-Equipment im Zusammenhang mit einer Multifaktor-Authentifizierung. Die Einführung digitalisierter Schulungsangebote zu dienstlichen Themen allgemein und Security Awareness im Speziellen war zwar schon vor der Pandemie geplant, wurde aber durch COVID-19 beschleunigt umgesetzt. Gleiches gilt für technische Mittel der digitalen Zusammenarbeit (Collaboration-Tools). Der Einsatz entsprechender Plattformen wurde forciert und geschult.

Glossar

Boostern

Unter dem Begriff „boostern“ versteht man in der Immunologie die schnelle und verstärkte Bildung eines Antikörpers. In Bezug auf die Corona-Pandemie wird bei der dritten Impfung vom sog. „boostern“ gesprochen.

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.

CI-Factory

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

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.

EBT-Marge

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

EBIT

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

Equity-Methode/At Equity

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

FuE-Projekte

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

Global Compact der Vereinten Nationen

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

Globales Emissions-Modell integrierter Systeme (GEMIS)

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

Global Reporting Initiative (GRI)

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

Greenhouse-Gas-Protocol

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

Joint Venture

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

Lean Management

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

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 zur Minderung der globalen Erwärmung auf deutlich unter 2 °C.

Six Sigma

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

Sustainable Development Goals (SDGs)

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

Vollkonsolidierung

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

CSR-Index

Die BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT-Aktiengesellschaft von 1877-, Bremen, und die BLG LOGISTICS GROUP AG & Co. KG, Bremen, erstellen als gemeinsames Mutterunternehmen einen freiwilligen Gruppenabschluss und integrieren bereits seit einigen Jahren einen nichtfinanziellen Gruppenbericht (NFB) mit den nach CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz geforderten Informationen in ihre Nachhaltigkeitsberichterstattung. Der Nachhaltigkeitsbericht 2021 wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards (Option Kern) 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 58 bis 61 dargestellt.

Bestandteile des NFB	Relevante Inhalte	Seitenzahl im Nachhaltigkeitsbericht
Geschäftsmodell	Kurze Beschreibung des Geschäftsmodells von BLG LOGISTICS	7 bis 9
Nachhaltigkeitsmanagement	Verantwortlichkeiten (Steuerung und Zuständigkeiten)	12 bis 13
Wesentlichkeitsanalyse	Auswahl der relevanten Berichtsinhalte	18 bis 19
Risikomanagement	Darstellung der hinsichtlich CSR relevanten wesentlichen Risiken	20
Umweltbelange	Klimaschutz	24 bis 28
	Energiemanagement	29 bis 31
Arbeitnehmerbelange	Faire Arbeitsbedingungen und Menschenrechte	36 bis 38
	Aus- und Weiterbildung	39 bis 40
	Arbeitssicherheit und Gesundheitsmanagement	41 bis 43
Achtung der Menschenrechte	Faire Arbeitsbedingungen und Menschenrechte	36 bis 38
	Compliance	50 bis 52
Bekämpfung von Korruption und Bestechung	Compliance	50 bis 52
Sozialbelange	Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurde kein im Sinne des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes wesentlicher Sachverhalt identifiziert. Sozialbelange sind demnach nicht Inhalt des NFB.	-

Kontakt

Nachhaltigkeit und Digitalisierung

Yvonne Bonventre

Telefon: +49 421 398 2817

E-Mail: green-logistics@blg.de

Online noch mehr erleben!

Erleben Sie unseren Nachhaltigkeitsbericht auch digital auf Ihrem Computer, Tablet oder Smartphone und erfahren Sie anhand ausgewählter SDG-Stories, wie wir die Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen unterstützen.



reporting.blg-logistics.com

Impressum

Herausgeber

BLG LOGISTICS GROUP AG & Co. KG

Präsident-Kennedy-Platz 1

28203 Bremen, Deutschland

www.blg-logistics.com

Redaktion

Jakub Piotrowski (v.i.S.d.P.)

Yvonne Bonventre

Julian Fischer

Michel Jessen

Personal- und Finanzdaten

BLG LOGISTICS GROUP AG & Co. KG

Personal- und Sozialbericht 2021

Finanzbericht 2021

Texte

Daniela Ebeling

Kim Bodendiek

segmenta communications GmbH, Hamburg

Bildnachweis

Thorsten Schmidt: Titelmotiv

Visualisierung „C3 Bremen“: Goldbeck, Titelmotiv

Oliver Lang: Seite 3, 5

BLG LOGISTICS: Seite 46, 47 links

Steffen Schmid: Seite 47

Konzeption und Gestaltung

3st kommunikation GmbH, Mainz

Produktion Druckausgabe

Zertani Die Druck GmbH, Bremen

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

