



Verantwortlich handeln

»DER BESTE WEG,
DIE ZUKUNFT
VORAUSZUSAGEN,
IST SIE ZU
GESTALTEN.«

WILLY BRANDT / *Deutscher sozialdemokratischer Politiker (*1913 in Lübeck; †1992 in Unkel bei Bonn) /*



Ökologisch. Sozial. Ökonomisch.
Nachhaltig mit BLG LOGISTICS

EDITORIAL

Liebe Leserin, lieber Leser,

wer die Zukunft gestalten möchte, muss sich Ziele setzen. Denn zu wissen, wohin man will, bestimmt nicht nur den ersten Schritt, sondern auch alle folgenden Details. Das gilt besonders in Sachen Nachhaltigkeit. Globale Ziele für eine nachhaltige Entwicklung haben die Vereinten Nationen mit den 17 Sustainable Development Goals (SDGs) entwickelt. Zu diesen können und müssen auch Unternehmen ihren Beitrag leisten. Deshalb haben wir für den Nachhaltigkeitsbericht 2019 erstmals ermittelt, an welchen Stellen wir als BLG LOGISTICS Einfluss nehmen und die Agenda der UN unterstützen können.

Für uns als Logistikunternehmen ist der Klimaschutz dabei von besonderer Bedeutung. Aus diesem Grund haben wir uns für das Jahr 2030 ein neues, ambitioniertes Klimaschutzziel gesetzt, das wir im Kapitel ÖKOLOGISCH erstmals vorstellen. Mit Blick auf das Hier und Jetzt liefert Ihnen dieser Bericht aktuelle Informationen über Entwicklungen und Erfolge sowie die Herausforderungen, denen wir begegnet sind. Dabei erhalten Sie einen Überblick darüber, wie wir unsere ökonomische, ökologische und soziale Verantwortung wahrnehmen.

Um Ziele geht es diesmal auch in den Interviews: BLG-Mitarbeiter Pascal Burisch erklärt, wie wir ein einheitliches Führungsverständnis im Unternehmen verankern, Prof. Dr. Georg Müller-Christ von der Universität Bremen betont, warum nachhaltiges Denken und Handeln sich als fester Bestandteil von Managementlehre etablieren muss, und Maximilian Molkenthin, Senior Head of Logistics bei unserem Kunden PUMA, gibt einen Ausblick darauf, wie eine der führenden Sportmarken der Welt künftig Nachhaltigkeit und Logistik noch enger verknüpfen wird. Blättern Sie einfach um.

JAKUB PIOTROWSKI

Leiter Nachhaltigkeit und Digitalisierung



INHALT

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



16 ÖKOLOGISCH



26 SOZIAL



42 ÖKONOMISCH

52 EUROGATE

INHALTE ZUM NICHTFINANZIELLEN BERICHT

56 GLOSSAR

57 CSR-INDEX

58 BERICHTERSTATTUNG 2019

59 KONTAKT UND IMPRESSUM



16 ÖKOLOGISCH

18 ENERGIE UND EMISSIONEN

24 IM INTERVIEW: MAXIMILIAN MOLKENTHIN



26 SOZIAL

28 FAIRE ARBEITSBEDINGUNGEN

30 AUS- UND WEITERBILDUNG

32 ARBEITGEBERATTRAKTIVITÄT

34 ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSMANAGEMENT

36 VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT

38 IM INTERVIEW: PASCAL BURISCH

40 GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT



42 ÖKONOMISCH

44 COMPLIANCE

46 IM INTERVIEW: PROF. DR. GEORG MÜLLER-CHRIST

48 VOLKSWIRTSCHAFTLICHE WERTSCHÖPFUNG

50 KUNDENZUFRIEDENHEIT

VORWORT DES VORSTANDSVORSITZENDEN

FRANK DREEKE
VORSTANDSVORSITZENDER



„Besonders wichtig ist es uns, persönlich mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Dialog zu treten. #ErfolgBrauchtAlle“

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir bei BLG LOGISTICS sind überzeugt, dass Unternehmen heute mehr denn je zu entscheidenden ökologischen und gesellschaftlichen Fragen Stellung beziehen müssen. Ganz im Sinne dieses Selbstverständnisses formulieren wir konkrete Ziele, an denen wir uns messen lassen. So haben wir auf dem Weg zu einer nachhaltigen Logistik im Berichtsjahr ein neues Klimaschutzziel entwickelt: Wir werden unseren Treibhausgasausstoß bis 2030 absolut um 30 Prozent reduzieren und setzen uns ein Reduktionsziel um 15 Prozent bei unseren vor- und nachgelagerten Prozessen. Beides möchten wir wissenschaftlich über die Science Based Target initiative validieren lassen. Darüber hinausgehende Emissionen, die sich nicht vermeiden lassen, werden wir durch Investitionen in hochwertige Klimaschutzprojekte kompensieren. So wird BLG LOGISTICS bis 2030 ein klimaneutrales Unternehmen. Auf Wunsch können wir unseren Kunden außerdem klimaneutrale Dienstleistungen anbieten und unterstützen sie damit in ihren eigenen Nachhaltigkeitsbestrebungen.

Ebenso wichtig wie die Verfolgung ambitionierter Ziele ist es, dass wir unsere Haltung nach innen jeden Tag glaubhaft leben und so Verbindlichkeit und Vertrauen schaffen. Die Weichen dazu haben wir mit der Initiative #ErfolgBrauchtAlle gestellt, die unsere strategische Neuausrichtung und den damit verbundenen Kulturwandel begleitet. Sie bringt zum Ausdruck, wie sehr uns bei aller Vielfalt die gemeinsamen Unternehmenswerte verbinden, und hilft uns, diese nachhaltig in der Organisation zu verankern. Besonders wichtig war es uns dabei, persönlich mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Dialog zu treten. Deshalb haben wir 2019 alle deutschen Standorte im Rahmen einer Roadshow besucht, die internationalen folgen 2020. Denn es ist entscheidend, dass wir jede Einzelne und jeden Einzelnen auf diesem Weg mitnehmen.

Der Gedanke des Mitnehmens spielt auch dann eine entscheidende Rolle, wenn wir uns mit den großen Neuerungen befassen, welche die kommenden Jahre prägen werden. Wir wollen die Chancen, die der digitale Wandel uns und unseren Kunden bietet, mutig und gestaltend wahrnehmen. Gleichzeitig sehen wir es als unsere unternehmerische Verantwortung an, die damit einhergehenden Veränderungen sozialverträglich zu begleiten. Bei alledem sind wir zuversichtlich, dass etwa neue Arbeitsmethoden und Geschäftsmodelle vielfältige Möglichkeiten bereithalten, uns als Organisation ganzheitlich weiterzuentwickeln. Wenn wir uns zukunftsfest aufstellen, können wir aus dieser Position heraus auch unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Sicherheit bieten.

Natürlich gehen wir diesen Weg zur Logistik von morgen gemeinsam mit unseren Kunden, denen wir nicht nur operativ, sondern häufig bereits in der Planungsphase großer Projekte etwa zur Automatisierung mit unserer Expertise zur Seite stehen. Zunehmend werden besonders ökologische Aspekte dabei vom ersten Moment an mitgedacht und entsprechende Ziele formuliert. Auch diese Aufgabe gehen wir mit Leidenschaft an und zeigen damit unsere klare Haltung zur Nachhaltigkeit.



Frank Dreeke
Vorstandsvorsitzender

PROFIL

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

Geführt wird unser Unternehmen von einer privatwirtschaftlich organisierten Managementgesellschaft, der BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT -Aktiengesellschaft von 1877- (BLG AG), mit der Stadtgemeinde Bremen als Hauptaktionärin. Der Vorstand der börsennotierten Aktiengesellschaft führt die Geschäfte der BLG KG in eigener Verantwortung. Der paritätisch von Vertretern der Arbeitnehmer und Aktionäre besetzte 16-köpfige Aufsichtsrat überwacht und berät den Vorstand bei seiner Arbeit.

Die Umsatzerlöse der Unternehmensgruppe für das Geschäftsjahr 2019 belaufen sich auf 1,16 EUR Mrd. Detaillierte finanzielle Kennzahlen weisen wir in unserem ▶ Finanzbericht 2019 aus. Eine Übersicht signifikanter Kennzahlen zur Nachhaltigkeit findet sich umseitig.

Eigentümerstruktur

Zum 31. Dezember 2019 war die Freie Hansestadt Bremen (Stadtgemeinde) mit 50,4 Prozent am gezeichneten Kapital des Unternehmens beteiligt. Anteile in Höhe von 12,6 Prozent, die zuvor von der Bremer Verkehrs- und Beteiligungsgesellschaft mbH, einer Beteiligung der Stadt, gehalten wurden, sind im Berichtsjahr mit Wirkung vom 31. Januar 2019 an die Panta Re AG, Bremen, veräußert worden. Ein weiterer großer institutioneller Investor ist die Finanzholding der Sparkasse in Bremen mit ebenfalls 12,6 Prozent. Die rechtliche Gruppenstruktur weisen wir im ▶ Finanzbericht 2019 auf Seite 46 aus.

Globale Kompetenz in Automobillogistik

Unsere logistischen Dienstleistungen im Geschäftsbereich AUTOMOBILE umfassen das gesamte Spektrum der Fahrzeuglogistik. Wir schlagen Fahrzeuge um, lagern sie und kümmern uns um die technische Bearbeitung sowie ihre Distribution per Lkw, Bahn und Binnenschiff. Die Stützpunkte unserer Lkw-Flotte erstrecken sich von Paderborn bis Moskau. BLG AutoRail ist ein Spezialanbieter für Fahrzeugtransport auf der Schiene und verfügt mit 1.500 eigenen Waggons über das modernste und universell einsetzbare Equipment in Europa. Neben Seehafenterminals in Bremen, Bremerhaven, Cuxhaven, Hamburg und in Danzig betreiben wir weitere Terminals am Rhein und an der Donau. Unsere Kunden setzen mit dem Bau von Elektrofahrzeugen auf eine nachhaltige und umweltfreundlichere Zukunft. Elektromobilität ist der Schlüssel zu klimaneutraler Mobilität. Um unsere Kunden auch hier aktiv zu begleiten und zu unterstützen, haben wir im Sommer 2019 begonnen, unser Inlandsterminal in Dodendorf zu einem Standort für Elektromobile auszubauen. Die notwendige Infrastruktur und Technik wird bis Mitte 2020 implementiert. In unserem weltweiten AUTOMOBILE-Netzwerk haben wir 2019



insgesamt 6,3 Millionen Fahrzeuge umgeschlagen, transportiert und technisch bearbeitet. Damit zählen wir zu den führenden Automobillogistikern in Europa.

Die BLG Automobile Logistics Italia S.r.l., Gioia Tauro, Italien, hat im Berichtsjahr ihre Anteile an der AutoTerminal Gioia Tauro S.p.A., San Ferdinando, Italien, veräußert und gehört somit nicht mehr zu den vollkonsolidierten Gesellschaften.

Maßgeschneiderte Lösungen für die Kontraktlogistik

Im Geschäftsbereich CONTRACT arbeiten wir in langfristigen Geschäftsbeziehungen mit unseren Kunden. Dabei übernehmen wir sowohl klassische Logistikdienstleistungen wie Transport, Lagerhaltung und Kommissionierung als auch Value Added Services wie Montagedienstleistungen und Retourenmanagement. In eigenen Logistikzentren sowie denen unserer Kunden bewegen wir so unterschiedliche Güter wie Autoteile, Sportschuhe, Drucker, Mode, Möbel, Kekse oder Badarmaturen. Mit unseren Angeboten entlang der gesamten Supply Chain sowie der Planung, Konzeption und Realisierung von hochautomatischen Lägern, beispielsweise für eCommerce-Abwicklungen, gehören wir zu den führenden deutschen Anbietern von Logistikdienstleistungen. Zusätzlich bieten wir digitale Lösungen wie das Freight Quality Tracking. Mit der neuen Dienstleistung erhöhen wir die Transparenz in der Lieferkette. Der Service wurde in Zusammenarbeit mit Kunden entwickelt und nutzt die Erkenntnisse aus unterschiedlichen Innovations- und Forschungsthemen.

2019 haben wir mit zwei Kunden große Automatisierungsprojekte gestartet. Am 19. September feierten wir das Richtfest für das neue, nach strengen Nachhaltigkeitskriterien gebaute Logistik- und Distributionscenter für den Sportartikelhersteller PUMA am Standort Geiselwind. Auf einer Fläche von ca. 12 Hektar steht dem Mode- und Sportartikelhersteller ab 2020 eine hochkomplexe Multichannel-Anlage mit hohem Automatisierungsgrad, zukunftsweisender Shuttle-Technologie und Ware-zum-Mensch-Arbeitsplätzen zur Verfügung. Eine ähnliche Dimension hat die brandneue CI Factory von engelbert strauss in Hessen. Für die nachhaltige Fabrik sollen mit einem Blockheizkraftwerk und Solarenergie 35 Prozent des Energiebedarfs selbst erzeugt werden. Bei beiden Projekten waren wir von Beginn an in die Konzeptionierung und Planung involviert und konnten unsere Erfahrung einbringen, um gemeinsam mit dem Kunden ein auf seine Anforderungen maßgeschneidertes Logistikkonzept zu entwickeln.

Für unseren Kunden Daimler ist im baden-württembergischen Waiblingen ein neuer hochmoderner Logistikstandort entstanden. Hier werden wir ab 2020 mit ca. 110 Mitarbeitern die Prototypenabwicklung auf einer Lager- und Logistikfläche von ca. 46.000 Quadratmetern durchführen. In Meerane haben wir ebenfalls im Geschäftsjahr 2019 einen weiteren neuen Standort eröffnet. Das 6.500 Quadratmeter große Logistikzentrum ist mit einem hochmodernen automatischen Kleinteillager ausgestattet und spezialisiert auf die Abwicklung von Bordnetzen der Firma LEONI.

Dienstleistungen rund um die Box

In unserem Geschäftsbereich CONTAINER hat sich die Position des Joint Venture EUROGATE als führender, reederei-unabhängiger Containerterminalbetreiber in Europa erneut bestätigt. 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 52 bis 55 dargestellt.

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

Über 11.000-mal Leidenschaft für Logistik

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übernehmen täglich die Verantwortung für die reibungslose Logistik hochwertiger Produkte. BLG LOGISTICS beschäftigte 2019 in den vollkonsolidierten Gesellschaften zuzüglich des Geschäftsbereichs CONTAINER (50 Prozent) weltweit durchschnittlich 11.720 Mitarbeiter (Berechnung gemäß § 267 Absatz 5 HGB). Zum Stichtag 31. Dezember 2019 arbeiteten 9.726 Mitarbeiter an über 70 deutschen Standorten in den Geschäftsbereichen AUTOMOBILE, CONTRACT und den Zentralbereichen und weitere 787 Mitarbeiter an den internationalen Standorten unserer vollkonsolidierten Gesellschaften. Weitere Aussagen zur Personalstatistik und -entwicklung sind ausführlich im Kapitel ►SOZIAL dargestellt.

KENNZAHLEN 2019 ZUR NACHHALTIGKEIT

250

GIGAWATTSTUNDEN
GESAMTENERGIEVERBRAUCH

-29,6%

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

1,16

MILLIARDEN EUR
UMSATZ

98,7% **TARIFGEBUNDENHEIT**

IM ÜBERBLICK

460

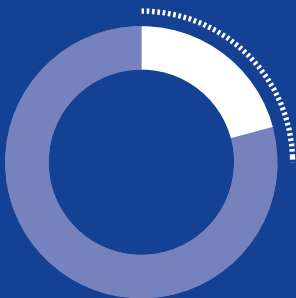
MITARBEITER
ZU TAKE THE LEAD GESCHULT

11

ABGESCHLOSSENE
INNOVATIONSPROJEKTE

11.720

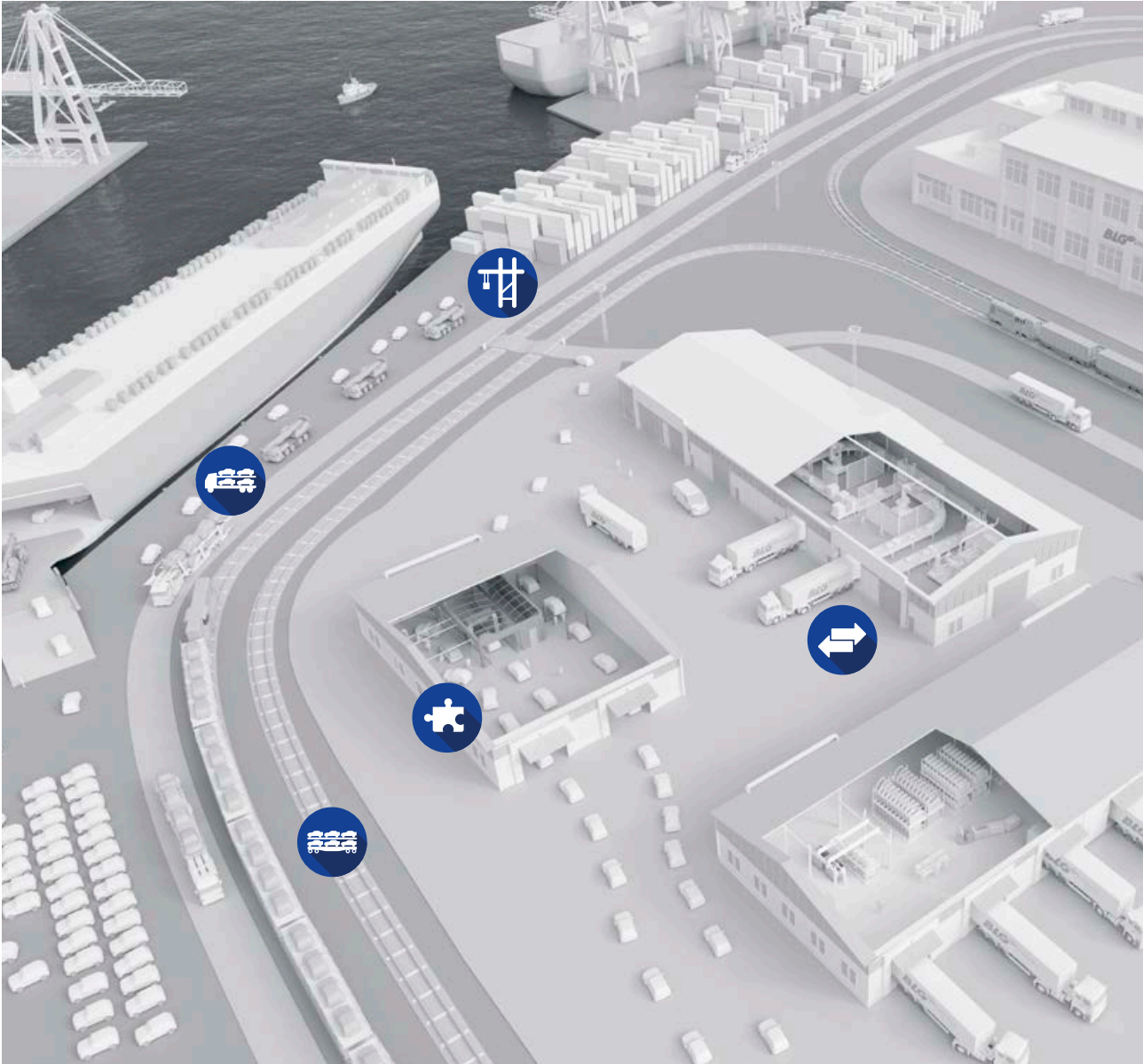
MITARBEITER WELTWEIT
INKL. GB CONTAINER (50%)

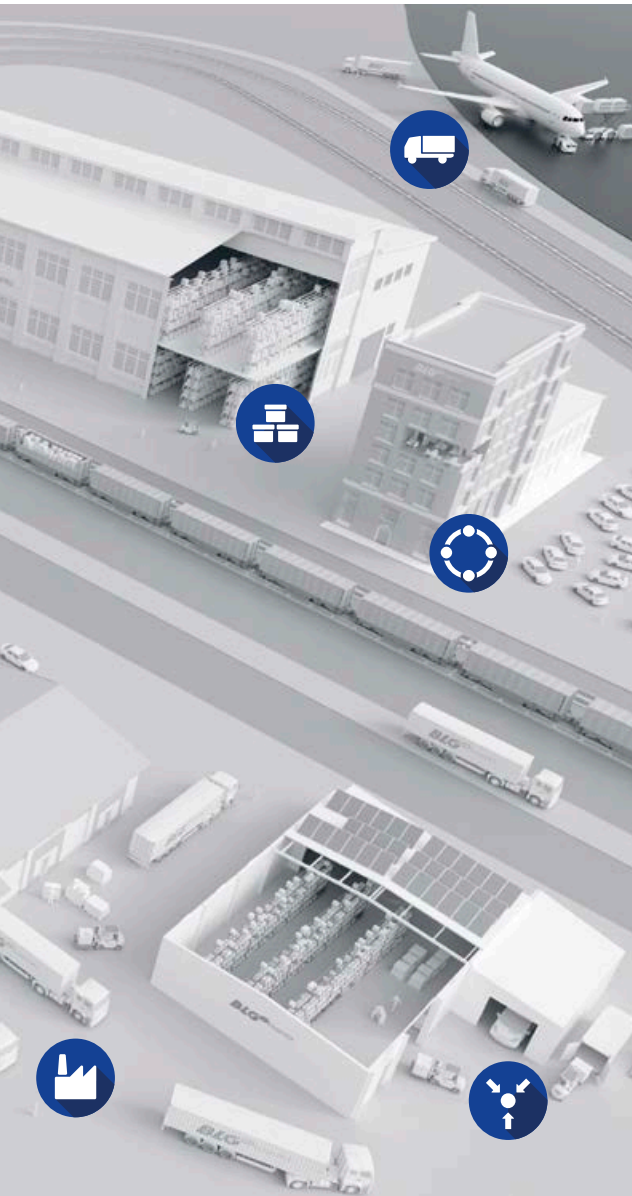


■ FRAUENANTEIL IN DER FUNKTIONSEBENE 0-3 **21,3%**

..... ANTEIL FRAUEN GESAMT **25,4%**

DIENSTLEISTUNGEN AUF EINEN BLICK





BESCHAFFUNGSLOGISTIK

Sicherstellung der Verfügbarkeit von Beständen durch Steuerung und Kontrolle der Beschaffungsprozesse



PRODUKTIONSLOGISTIK

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



DISTRIBUTIONSLOGISTIK

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



RÜCKWÄRTSLOGISTIK

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



TRANSPORTLOGISTIK

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



UMSCHLAGSLOGISTIK

Umfangreiches Netzwerk aus Seehafen- und Inlandterminals



SUPPLY CHAIN MANAGEMENT

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



VALUE ADDED SERVICES

Wertschöpfende Tätigkeiten wie technische Bearbeitung, Reinigung oder Oberflächenbehandlung bei Fertigfahrzeugen

NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT

Nachhaltiges Handeln und Wirtschaften sind für BLG LOGISTICS seit jeher fester Teil der Unternehmensstrategie. Qualitativ hochwertige Dienstleistungen, Innovationsbereitschaft und Verantwortung gegenüber Umwelt und Mitarbeitern sehen wir als wesentliche Voraussetzungen für den langfristigen Erfolg des Unternehmens.

Dieser Überzeugung sind wir heute mehr denn je. Der Klimawandel, wachsender Konkurrenzdruck in einer globalisierten Wirtschaftswelt sowie der Wettbewerb um Fachkräfte sind nur einige Faktoren, die nachhaltiges Handeln auf allen Ebenen dringend erforderlich machen. Deshalb arbeiten wir mit unserem Nachhaltigkeitsmanagement kontinuierlich daran, wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, soziales Engagement und Verantwortung für die Umwelt in Einklang zu bringen. Dabei orientieren wir uns auch an internationalen Abkommen und Vorhaben wie den Pariser Klimaschutzziele oder den Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen. Letztere wollen wir künftig fest in unser Nachhaltigkeitsmanagement integrieren. Für diesen Bericht haben wir erstmals eine Einordnung aller 17 Ziele vorgenommen und diejenigen ausgewählt, die besonders eng mit unserem Geschäft verknüpft sind. Näheres dazu im Kapitel Wesentlichkeitsanalyse ab ▶Seite 11.

Steuerung und Zuständigkeiten

Verantwortlich für Weiterentwicklung und Umsetzung des Nachhaltigkeitsmanagements ist die Zentralbereichs- abteilung Nachhaltigkeit und Digitalisierung. Die enge Verbindung beider Bereiche soll Synergien schaffen und vor allem solche Innovationen vorantreiben, die neben geschäftsfördernden und prozessoptimierenden auch deutliche nachhaltigkeitsbezogene Effekte haben. Die Abteilung bündelt unter anderem die mit Nachhaltigkeitsthemen verknüpften Aktivitäten aus den Geschäftsbereichen AUTOMOBILE und CONTRACT und erstellt den jährlichen Nachhaltigkeitsbericht. Zu ihren Aufgaben gehören zudem die Berechnung der Energie- und CO₂-Bilanz sowie die Begleitung des bereichsübergreifenden Energie-

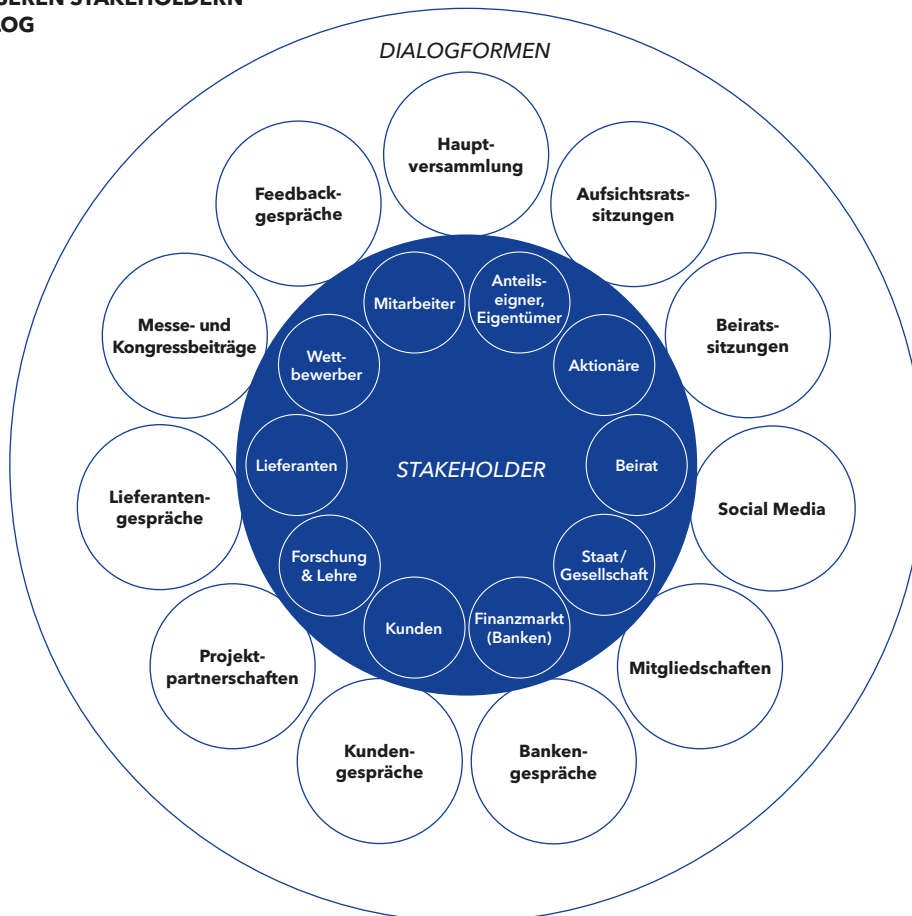
managements. Des Weiteren werden von hier aus wichtige Impulse speziell zur ökologischen Nachhaltigkeit ins Unternehmen getragen. Dazu zählt auch die Entwicklung und Implementierung von Nachhaltigkeitszielen - im Berichtsjahr wurde etwa ein neues Klimaschutzziel erarbeitet, das wir im Kapitel Energie und Emissionen auf ▶Seite 23 detailliert vorstellen. Die Zentralbereichs- abteilung berichtet unmittelbar an den Vorstandsvorsitzenden.

Themen der sozialen Nachhaltigkeit, vor allem die Arbeitnehmerbelange, werden vom Zentralbereich Personal gesteuert, der 2019 im Vorstand durch unseren Arbeitsdirektor vertreten wurde. Uns ist bewusst, dass umfassendes nachhaltiges Handeln nur gelingen kann, wenn alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einbezogen werden. Nachdem wir 2017 unsere neue Unternehmensstrategie mit dem Ziel implementiert haben, BLG LOGISTICS langfristig erfolgreich am Markt auszurichten und Arbeitsplätze nachhaltig zu sichern, kaskadieren wir die definierten Unternehmenswerte und damit verbundenen Führungsgrundsätze sukzessive über die unternehmensweite Schulungsreihe TAKE THE LEAD und die Roadshow #ErfolgBrauchtAlle. Mehr dazu im Abschnitt SOZIAL ab ▶Seite 26.

Managementsysteme und Zertifizierungen

Mehrere zertifizierte Managementsysteme stützen unsere Nachhaltigkeitsstrategie. So ist BLG LOGISTICS an den meisten deutschen und ausländischen Standorten nach DIN EN ISO 9001 zertifiziert, an den Automotive-Standorten auch nach VDA 6.2. Unsere ökologische Verantwortung spiegelt sich im zertifizierten Umweltmanagementsystem nach DIN EN ISO 14001, das seit 2004 an allen deutschen Autoterminals und Transportstützpunkten des Geschäftsbereichs AUTOMOBILE sowie an fünf weiteren Standorten aus dem Bereich CONTRACT installiert ist und kontinuierlich weiterentwickelt wird. An insgesamt 25 Standorten wurde 2016 ein Energiemanagementsystem gemäß DIN EN ISO 50001 implementiert und im Berichtsjahr rezertifiziert.

MIT UNSEREN STAKEHOLDERN IM DIALOG



Wir stellen uns der Bewertung unserer Leistung im Bereich Nachhaltigkeit und haben 2019 erneut eine Prüfung durch EcoVadis vornehmen lassen. Dabei haben wir zum wiederholten Male ein CSR-Rating der Stufe Silber erhalten und konnten unser Ergebnis nach Punkten steigern. Damit zählen wir zu den besten 25 Prozent der von EcoVadis bewerteten Unternehmen und liegen weiterhin über dem Branchendurchschnitt.

Leitplanken für unser tägliches Handeln

Unsere Unternehmenswerte engagiert, wertschätzend, leidenschaftlich, verantwortungsbewusst und veränderungsbereit sind die Basis der Unternehmenskultur von BLG LOGISTICS. An ihnen orientieren sich alle Aspekte unseres Nachhaltigkeitsmanagements. Die rechtlichen

und ethischen Standards, auf denen unser Handeln basiert, haben wir in mehreren Richtlinien festgehalten. Die wesentlichen Elemente unserer Corporate Governance-Strukturen zeigen wir mit unserem Corporate Governance-Bericht auf, der zugleich die Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 289a HGB darstellt. Im Zentrum stehen die Entsprechenserklärung 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 ▶ Finanzbericht 2019, ab Seite 12.

Der Einhaltung von gesetzlichen Regeln und ethischen Grundsätzen dient auch unser Compliance-System. Der Verhaltenskodex der BLG-Gruppe definiert unsere Standards und Erwartungen an den täglichen Umgang zwischen Mitarbeitern, Führungskräften und Kunden. Wir legen besonderen Wert darauf, dass faire und transparente Ausschreibungs- und Arbeitsbedingungen eingehalten werden. Auch das Thema Datenschutz spielt für uns eine wichtige Rolle und wird von einem Datenschutzbeauftragten kontinuierlich weiterverfolgt.

Austausch mit unseren Stakeholdern

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

Mit einem Großteil von ihnen stehen wir kontinuierlich im Austausch. Die Belange unserer Kunden sind für uns besonders entscheidend. Gerade in den Niederlassungen, in denen wir dem Kunden unmittelbar zuarbeiten oder sogar auf seinem Werksgelände tätig sind, ist die Kommunikation sehr eng und partnerschaftlich. Auch dann, wenn wir gemeinsame Großprojekte mit unseren Kunden durchführen oder neue Logistikstandorte für sie entwickeln, bekommen wir sehr gebündelt Rückmeldung darüber, welche Belange und Fragen sie bewegen. Darüber hinaus haben wir in den letzten Jahren mehrfach durch externe Experten im Dialog mit unseren wichtigsten Kunden eine Standortbestimmung durchführen lassen.

Eine der wichtigsten Stakeholdergruppen sind unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, der Austausch mit ihnen spielt für uns eine besondere Rolle. Nachdem wir in den Vorjahren bereits wiederholt Mitarbeiterbefragungen durchgeführt haben, ist 2019 als Pilotprojekt das neue Befragungsformat „Trusted Employer = Glaubwürdiger Arbeitgeber“ gestartet. Mit dieser anonymen Onlineumfrage wird geprüft, ob die Unternehmensstrategie für alle verständlich vermittelt wird. Mehr dazu im Kapitel Arbeitgeberattraktivität auf ▶ Seite 33.

Mittels zielgruppenspezifischer Formate, die wir in der Grafik auf der vorangehenden Seite ebenso wie unsere wichtigsten Stakeholdergruppen aufgeführt haben, nutzen wir vielfältige weitere Möglichkeiten zum Dialog. Im Aufsichtsrat sind zudem mit Vertretern aus Wirtschaft, Banken, Belegschaft, Gewerkschaft und öffentlicher Hand nahezu alle für uns wesentlichen Stakeholdergruppen vertreten. Der Beirat besteht aus Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Schwerpunkt nachhaltige Logistik, Prozessinnovation in der Logistik und Nachwuchsbildung sowie Vertretern von Wirtschaft, Fachverbänden und Medien.

WICHTIGE MITGLIEDSCHAFTEN IN VERBÄNDEN, VEREINIGUNGEN UND INITIATIVEN

- Zentralverband der Deutschen Seehafenbetriebe, Hamburg
- Bundesvereinigung Logistik (BVL)
- Deutsches Verkehrsforum, Berlin
- Wirtschaftsverband Weser, Bremen
- Unternehmensverband Bremische Häfen, Bremen
- Deutscher Speditions- und Logistikverband, Berlin
- Förderverein Logistics Alliance Germany, Berlin
- AKJ Arbeitskreis Just-in-Time
- Charta der Vielfalt
- Trägergemeinschaft Bremer Diversity Preis
- berufundfamilie®
- Lean & Green
- Partnerschaft Umwelt Unternehmen (PUU)

Unser Vorstandsvorsitzender Frank Dreeke ist seit 2016 Vorsitzender des Zentralverbands der Deutschen Seehafenbetriebe (ZDS), der rund 180 am Seegüterumschlag in den Häfen beteiligte Betriebe in Norddeutschland vertritt. Damit ist er eine der wichtigsten Schnittstellen der Hafenwirtschaft zur Politik. Der ZDS unterstützt die Ziele des vom Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur (BMVI) entwickelten „Innovationsprogramms Logistik 2030“. Es soll der Bundesregierung als Leitbild für die Zukunft der Transport- und Logistikwirtschaft in Deutschland dienen und nimmt sowohl neue Technologien als auch nachhaltige Infrastruktur in den Fokus. Darüber hinaus ist Frank Dreeke Vorstandsmitglied der Bundesvereinigung Logistik (BVL) und Mitglied des Präsidiums des Deutschen Verkehrsforums (DVF).

WESENTLICHKEITSANALYSE

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

www.blg-logistics.com/nachhaltigkeit

Seit Umsetzung der Corporate Social Responsibility-Richtlinie der EU in nationales Recht ist BLG LOGISTICS gesetzlich verpflichtet, im Rahmen der Gruppenberichterstattung eine nichtfinanzielle Erklärung zu veröffentlichen. So soll eine höhere Transparenz über ökologische und soziale Aspekte von Unternehmen erreicht werden. Dieser Verpflichtung kommen wir nach, indem wir einen gesonderten nichtfinanziellen Gruppen-Bericht (NFB) verfassen und diesen in unseren Nachhaltigkeitsbericht integrieren. Auf ▶Seite 57 findet sich ein CSR-Index, der die für den NFB relevanten Themen den jeweiligen Kapiteln des vorliegenden Berichts zuordnet.

Grenzen dieses Berichts

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

Der Geschäftsbereich CONTAINER wird durch das Joint Venture EUROGATE vertreten, den führenden, reederei-unabhängigen Containerterminalbetreiber in Europa. Die für die nichtfinanzielle Erklärung relevanten Bereiche wie Energie, Umwelt, Personal und Compliance steuert EUROGATE eigenständig. Um eine transparente Darstellung zu gewährleisten, werden die für den Geschäftsbereich CONTAINER relevanten Themen des NFB auf den ▶Seiten 52 bis 55

separat dargestellt. Zudem veröffentlicht EUROGATE einen eigenen Nachhaltigkeitsbericht.

www.eurogate.eu/nachhaltigkeit

Auswahl der abgebildeten Themen

Der Nachhaltigkeitsbericht 2019 schließt, nach erneuter Evaluierung, in seiner Struktur und Themenauswahl im Wesentlichen an die Berichte 2017 und 2018 an. Dort ist auch der ausführliche Prozess nachzulesen, den wir zur Festlegung der Inhalte durchlaufen haben. Die Geschäftsentwicklung im Berichtsjahr sowie der kontinuierliche Dialog mit unseren Stakeholdern haben keinen Hinweis auf eine Notwendigkeit zur Änderung oder Ergänzung der abgebildeten Themen gegeben. Die in den vorangegangenen Jahren erhobenen Kennzahlen wurden weitergeführt und themenspezifische Inhalte für die einzelnen Aspekte für das Jahr 2019 aufgenommen.

Erstmals haben wir in den vorliegenden Bericht die Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen integriert. Um uns den SDGs strategisch anzunähern, haben wir in einem extern moderierten Workshop mit Vertretern aller relevanten Unternehmensbereiche die einzelnen Ziele betrachtet und anschließend diskutiert. Dabei haben wir uns die Frage gestellt, an welchen Stellen wir als BLG LOGISTICS bereits Einfluss nehmen oder nehmen könnten beziehungsweise wo wir unsere Verantwortung so bewerten, dass wir für uns einen expliziten Auftrag auch in Verbindung mit der künftigen Formulierung eigener Ziele sehen. Im Ergebnis haben wir aus den 17 SDGs – die innen auf der Umschlagklappe einmal komplett abgebildet sind – sechs identifiziert, die mit unserer Geschäftstätigkeit in besonderem Maße verknüpft sind (▶siehe nächste Seite). In den folgenden Kapiteln ordnen wir sie den berichteten Aspekten zu und stellen vor, wie wir mithilfe verschiedenster Ansätze und Maßnahmen zu ihrer Erreichung beitragen beziehungsweise negative Einflüsse abmildern wollen. Eine erste Übersicht über die Zuordnung der SDGs ist der Wesentlichkeitsmatrix auf ▶Seite 13 zu entnehmen.

Gewichtung der wesentlichen Aspekte

Die Wesentlichkeitsmatrix auf der rechten Seite stellt die für den Nachhaltigkeitsbericht als relevant identifizierten Themen dar, die wir den Bereichen ÖKOLOGISCH, SOZIAL und ÖKONOMISCH zugeordnet haben.

Das Thema Nachhaltige Lieferkette berührt Aspekte aus allen drei Feldern und wird daher durch ein eigenes Kapitel auf ▶Seite 15 abgedeckt. Zur Bewertung der einzelnen Aspekte haben wir auch aktuelle gesellschaftspolitische Entwicklungen herangezogen. Angesichts der Prognosen des Weltklimarats zum fortschreitenden Klimawandel und dessen verheerenden Folgen, des breiten Echos auf die Anliegen der Bewegung Fridays for Future sowie der generell zunehmenden Intensität der öffentlichen Diskussion haben wir für dieses Jahr die Themenbereiche Energie und Emissionen gegenüber dem Bericht 2018 noch einmal weiter nach oben priorisiert. Wir gehen auch ohne detaillierte Analyse davon aus, dass beide Felder für unsere Stakeholder und über die gesamte Gesellschaft hinweg weiter an Bedeutung gewonnen haben. Auch wir selbst haben uns im Berichtsjahr nach vorzeitiger Erreichung unseres Klimaziels noch einmal verstärkt mit der Thematik auseinandergesetzt. Mit der Verabschiedung eines noch ambitionierteren Anschlussziels tragen wir der Bedeutung des Klimawandels als zentraler Herausforderung unserer Zeit Rechnung und wollen unseren Beitrag zum Erreichen der Pariser Klimaziele leisten.

Unser NFB fokussiert sich auf die folgenden Themen, die sowohl für die Geschäftstätigkeit von BLG LOGISTICS als

auch bezüglich der Auswirkungen auf die Gesellschaft als sehr relevant eingeschätzt wurden. Sie sind in der Wesentlichkeitsmatrix im oberen rechten Quadranten (grau hinterlegt) abgebildet: Faire Arbeitsbedingungen, Arbeitssicherheit und Gesundheitsmanagement, Aus- und Weiterbildung, Arbeitgeberattraktivität, Vielfalt und Chancengleichheit, Energie und Emissionen sowie Compliance. Ebenso spielen die Themen Volkswirtschaftliche Wertschöpfung, Nachhaltige Lieferkette, Gesellschaftliches Engagement und Kundenzufriedenheit im Rahmen des nachhaltigen Wirtschaftens eine wichtige Rolle für BLG LOGISTICS. Sie sind daher ebenfalls Bestandteil dieses Nachhaltigkeitsberichts und werden in eigenen Kapiteln beschrieben.

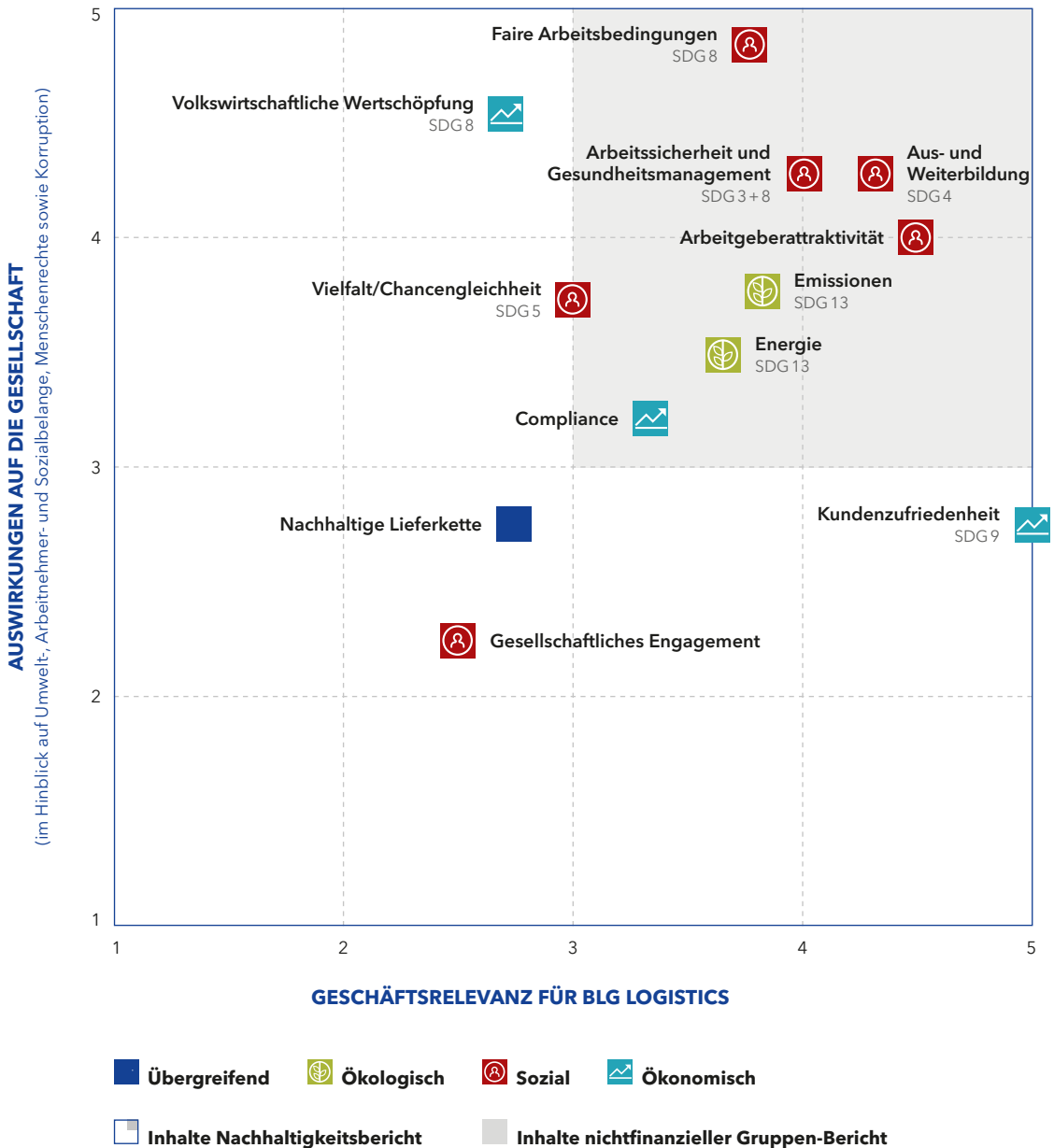
Jedem in der Matrix dargestellten Thema ordnen wir im Folgenden den jeweiligen Managementansatz sowie ausgewählte Kennzahlen nach GRI zu. Darüber hinaus legen wir dar, wie BLG LOGISTICS die einzelnen Themen des NFB behandelt. Hierzu gehören Konzepte, Umsetzungsergebnisse, interne Kontrollen sowie relevante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

Der Fokus dieses Berichts liegt auf den inländischen BLG-Gesellschaften, die mit 92,5 Prozent der Gesamtmitarbeiter und 95,6 Prozent am Gesamterlös der vollkonsolidierten Standorte den größten Teil unserer Geschäftstätigkeit ausmachen. Um unsere Nachhaltigkeitsleistung noch transparenter darstellen zu können, arbeiten wir kontinuierlich an einer Ausweitung der Verfügbarkeit von Daten unserer ausländischen Gesellschaften.



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

WESENTLICHKEITSMATRIX



RISIKOMANAGEMENT

Der verantwortungsbewusste Umgang mit möglichen Risiken ist für uns die Basis einer soliden Unternehmensführung. Zugleich gilt es, wirtschaftliche Potenziale zu erkennen und zu nutzen. Mit unserer Chancen- und Risikopolitik wollen wir das Unternehmen und seinen Wert entwickeln, ohne unangemessen hohe Risiken einzugehen. Unser Vorstand verantwortet dabei die strategische Ausrichtung des Risikomanagements. Dazu zählen die Formulierung risikopolitischer Grundsätze und die ergebnisorientierte Steuerung des Gesamtrisikos. Dem Aufsichtsrat kommt in diesem Kontext die Pflicht zu, die gesellschaftsrechtliche Verantwortung wahrzunehmen. Dazu informiert ihn der Vorstand regelmäßig durch einen standardisierten Risikobericht über risikorelevante Entscheidungen.

Gefährdungspotenziale erkennen, einschätzen und minimieren

Im Rahmen eines kontinuierlichen Risikocontrollings und eines auf die gesellschaftsrechtliche Unternehmensstruktur abgestimmten Risikomanagements und -reportings identifizieren wir Gefährdungspotenziale frühzeitig. Dabei haben wir solche Risiken, die aus strategischen Entscheidungen entstehen und den Bestand des Unternehmens gefährden können, besonders im Blick. Uns ist zudem außerordentlich wichtig, dass von unserer Geschäftstätigkeit keine Risiken für Menschen, Umwelt und Gesellschaft ausgehen. Die Verantwortlichkeiten innerhalb des Risikomanagementsystems sind in der nebenstehenden Abbildung dargestellt. Das BLG-Chancen- und Risikomanagement ist ausführlich in unserem ►Finanzbericht 2019 ab Seite 62 beschrieben.

Die Risiken werden grundsätzlich den folgenden Feldern zugeordnet: Finanzwirtschaftliche Risiken; Marktrisiken; Politische, rechtliche und soziale Risiken; Strategische Risiken sowie Leistungs- und Infrastrukturrisiken. Insbesondere die drei letztgenannten Bereiche enthalten solche Risiken, die Nachhaltigkeitsbelange und unsere CSR-Richtlinie betreffen. Um größtmögliche Transparenz zu schaffen,

VERANTWORTLICHKEITEN IM RAHMEN DER RISIKOMANAGEMENTORGANISATION



bilden wir im Risikobericht neben dem subjektiven Bruttoerwartungswert jeweils auch den Wert nach Berücksichtigung von Bewertungsszenarien (besten – erwarteter – schlechtesten Fall) und deren Eintrittswahrscheinlichkeit ab. Zusätzlich werden von den Risikobeauftragten definierte Maßnahmen inklusive ihrer Auswirkungen beschrieben.

Erfasste Risiken und insbesondere die definierten Maßnahmen werden regelmäßig an die verantwortlichen Führungsgremien der Geschäftsbereiche kommuniziert. Zusätzlich erfolgt eine Berichterstattung quartalsweise an den Vorstand sowie im Rahmen jeder Regel-Aufsichtsratssitzung. Im Berichtsjahr kam der Aufsichtsrat hierzu viermal zusammen. Zu berichtende wesentliche Risiken mit sehr wahrscheinlich schwerwiegenden negativen Auswirkungen auf Nachhaltigkeitsaspekte und Belange aus unserer CSR-Richtlinie wurden im Geschäftsjahr 2019 nicht identifiziert.

NACHHALTIGE LIEFERKETTE

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

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

Unsere Ansprüche hinsichtlich Compliance, Umwelt, sozialer Verantwortung und Energieeffizienz haben wir in Paragraf 17 unserer Allgemeinen Auftrags- und Einkaufsbedingungen festgehalten. Unter anderem fordern wir dort von unseren Lieferanten, dass sie die jeweiligen gesetzlichen Regelungen zum Umgang mit Mitarbeitern sowie in Sachen Umweltschutz und Arbeitssicherheit einhalten. Außerdem sollten sie aktiv darauf hinwirken, für Mensch und Umwelt nachhaltige Effekte zu reduzieren. Wir erwarten ebenfalls, dass die Grundsätze der Global Compact Initiative der UN beachtet werden. Dies beinhaltet unter anderem die Einhaltung und den Schutz der internationalen Menschenrechte. Unsere Lieferanten sind dafür verantwortlich, dass unsere Anforderungen auch von möglichen Subunternehmern eingehalten werden. Wir kommunizieren dies in Lieferantengesprächen und in unseren Allgemeinen Auftrags- und Einkaufsbedingungen.

www.blg-logistics.com/agbo

Lieferantenbewertung mit System

Indem wir die relevanten Lieferketten prüfen und im Rahmen unserer Möglichkeiten Einfluss nehmen, werden wir unseren Ansprüchen an ein nachhaltiges Wirtschaften als Teil unserer unternehmerischen Verantwortung gerecht. Bereits seit 2016 bewerten wir daher unsere Lieferanten über ein spezielles System. Mithilfe eines Fragenkatalogs erfassen wir Bewertungskriterien wie Preisgestaltung, Qualität, Lieferzeit, Umweltschutz, Nachhaltigkeit und Kommunikation. So wollen wir Schwachstellen und Risiken identifizieren, Entwicklungspotenziale bei den Lieferanten aufdecken und aus den Ergebnissen Maßnahmen entwickeln, mit denen wir Mängeln bei der Qualität oder Zusammenarbeit effektiv entgegenwirken.

Die zu bewertenden Lieferanten wählen wir nach ihrer Relevanz im Hinblick auf unsere Geschäftstätigkeiten sowie nach der Höhe des Einkaufsvolumens aus. Im Fokus unserer Betrachtung stehen wesentliche Beschaffungsgebiete aus den Bereichen Intralogistik, Großinvestitionen und Verbrauchsgüter. Die Bewertung erfolgt nach Rücksprache mit den zuständigen Standorten. Wir teilen die Ergebnisse mit den Lieferanten und lassen sie in die jeweiligen Beschaffungsstrategien sowie ins Lieferantenmanagement der Einkäufer teams einfließen. Im Idealfall sind keine weiteren Maßnahmen notwendig – so auch im Berichtsjahr, in dem wir nach den Bewertungen und direkten Gesprächen mit Lieferanten keine Folgeschritte eingeleitet haben. Zeigt sich Veränderungs- beziehungsweise Verbesserungsbedarf, vereinbaren wir mit den Lieferanten Maßnahmen zur Eigenoptimierung oder zur aktiven Entwicklung. Von Lieferanten, die unsere Anforderungen langfristig nicht einhalten können, trennen wir uns. Im Geschäftsjahr 2019 haben wir 97 Lieferantenbewertungen durchgeführt und planen, diese Zahl für 2020 auf 110 zu erhöhen.

45Nm
Maxi 250 rom

1 59 °C
2 55 °C
2 89 °C
1 92 °C

CO-REDUKTION



2 x 6,3t

1,95t

10m

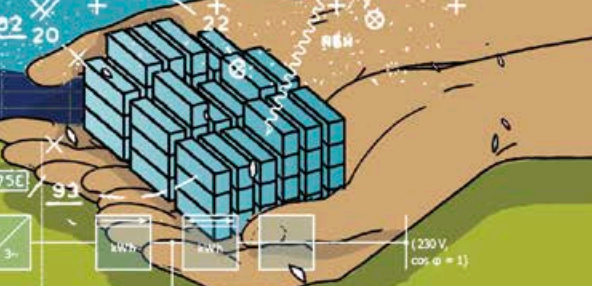
2,10m



Ökologisch

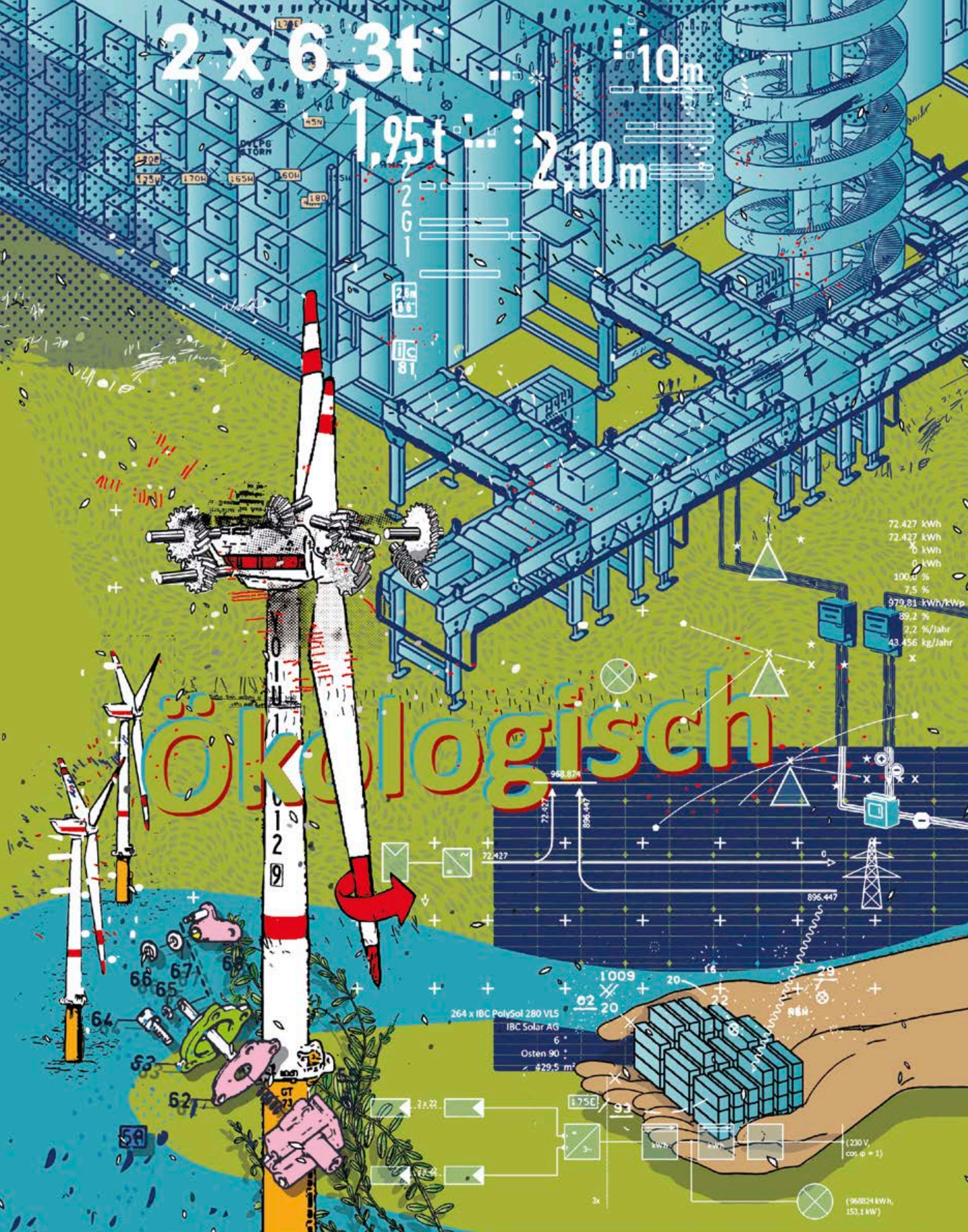
72.427 kWh
 72.427 kWh
 0 kWh
 0 kWh
 100,0 %
 7,5 %
 979,81 kWh/kWh
 89,2 %
 2,2 %/Jahr
 43.456 kg/Jahr

264 x IBC PolySol 280 VLS
 IBC Solar AG
 6°
 Osten 90°
 429,5 m²



(230 V, cos φ = 1)

(96824 kWh, 153,1 kW)



ENERGIE UND EMISSIONEN

Wir wollen unseren Beitrag zum Klimaschutz leisten. Dazu setzen wir uns ein ambitioniertes CO₂-Reduktionsziel und werden bis 2030 ein klimaneutrales Unternehmen.

Als Logistikunternehmen stehen wir in der Verantwortung, unsere Umwelt zu schützen und sparsam mit den natürlichen Ressourcen umzugehen. Das betrifft besonders den Verbrauch von Energieträgern und die damit verbundenen Treibhausgasemissionen, weshalb beide Aspekte im Zentrum unserer Aktivitäten stehen.

Als Teil einer Gesellschaft, die laut Klimaschutzstrategie der Bundesregierung bis 2050 weitgehende Treibhausgasneutralität erreichen will, möchten auch wir unseren Beitrag zu diesem Ziel leisten. Das ist ganz im Interesse unserer Kunden, für die Nachhaltigkeitsthemen stetig an Relevanz gewinnen – und für die unsere Leistung in diesem Bereich auch auf ihre eigene Bilanz einzahlt. Gesetzliche Leitplanken wie das Energiedienstleistungsgesetz oder die Ökodesign-Richtlinie und der Anreiz für ökologisch wirksame Maßnahmen durch Einsparpotenziale bei den Energiekosten komplettieren den Rahmen, in dem wir unsere Vorhaben definieren.

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



Bis 2030 wollen wir unsere eigenen Treibhausgasemissionen gegenüber 2018 absolut gemessen um mindestens 30 Prozent senken, die entlang unserer Lieferkette um 15 Prozent.

Um unsere Fortschritte zu messen, haben wir uns 2012 ein CO₂-Ziel gesetzt, das wir bereits 2018 zwei Jahre vor Ablauf erfüllt haben. Als logische Konsequenz haben wir uns während des Berichtsjahrs intensiv mit der Entwicklung eines ambitionierten Folgeziels befasst, wobei wir uns an den Anforderungen der Science Based Targets initiative (SBTi) orientiert haben. So wollen wir unseren Teil

zur Begrenzung der globalen Erwärmung gemäß dem Pariser Klimaschutzabkommen beitragen. Parallel zur Formulierung der Anschlussziele haben wir die alte Erfassungsmethodik weitergeführt und berichten hier für das Jahr 2019 letztmalig mit Bezug auf das ablaufende 2020-Ziel.

Umfassendes Energiemanagement

Unser Energiemanagement ist breit angelegt und umfasst die dezentrale Energieplanung pro Standort inklusive systematischer Datenerfassung, energetischer Bewertung und Aktionsplan zur Einhaltung von Reduktionszielen. Ein zentrales Controlling überwacht die Aktivitäten und gibt unterstützende Hinweise. Die Ausweitung der Datenerfassung an unseren ausländischen Standorten ist weiterhin im Aufbau. Im Berichtsjahr wurde unser Energiemanagementsystem gemäß DIN EN ISO 50001 an 25 Standorten erfolgreich rezertifiziert, während an weiteren Standorten für 2020 anstehende Energieaudits gemäß DIN EN 16247 begonnen wurden. Bereits seit 2004 ist unser Umweltmanagementsystem an allen deutschen Autoterminale und Transportstützpunkten des Geschäftsbereichs AUTOMOBILE sowie an fünf weiteren Kontraktlogistik-Standorten nach DIN EN ISO 14001 zertifiziert – zusätzliche Standorte sind bereits in der Vorbereitung, was ebenfalls für die Energiemanagementzertifizierung gilt. Auch damit tragen wir unserer ökologischen Verantwortung Rechnung.

www.blg-logistics.com/zertifikate

Berechnung der Energieverbrauchsdaten

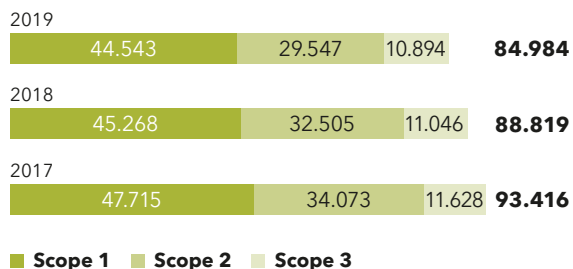
Um unsere CO₂-Emissionen zu senken, müssen wir wissen, wo und in welchem Umfang bei BLG LOGISTICS Energie benötigt und Treibhausgasemissionen verursacht werden. Die Verbrauchsdaten werden dezentral an den Standorten aufgenommen, validiert und ausgewertet. Einmal jährlich werden sie in der Zentralbereichsabteilung Nachhaltigkeit und Digitalisierung zusammengetragen und die verursachten Emissionen berechnet. Dabei werden die Verbräuche aller Standorte unserer vollkonsolidierten deutschen

Gesellschaften berücksichtigt. Ausgenommen sind Anlagen, Gebäude und Fahrzeuge, deren Energiebedarf nicht durch BLG LOGISTICS steuerbar ist. An wenigen Standorten können Zählerstände nicht durch uns erfasst werden. Liegen hier nur pauschalierte Abrechnungen vor, passen wir nach Erhalt der exakten Verbrauchsdaten unsere Energiebilanz auch rückwirkend an. In den Geschäftsbereichen AUTOMOBILE und CONTRACT sind eigene Diesel-Lkw für uns im Einsatz, deren Verbrauch in unserer Energie- und Treibhausgasbilanz enthalten ist. Unterstützt wird unsere Flotte vor allem in den Bereichen Spedition und Auto-transporte von Subunternehmen, die bislang nicht erfasst wurden, zukünftig aber in unserer erweiterten Treibhausgasbilanz enthalten sein werden.

Die direkten und indirekten Treibhausgasemissionen stellen wir getrennt dar. Dabei orientieren wir uns an den Vorgaben des Greenhouse-Gas-Protocols (GHG-Protocol). Wir unterscheiden zwischen Scope 1 (direkte Emissionen aus der Verbrennung von Erdgas, Heizöl, Diesel und Benzin), Scope 2 (indirekte Emissionen aus der Produktion von Strom und Fernwärme) und Scope 3 (weitere indirekte Emissionen aus der Herstellung und dem Transport von Energieträgern). Die Erfassung der Scope-3-Emissionen wird derzeit im Hinblick auf das neue Klimaschutzziel umfassend erweitert. BLG LOGISTICS berechnet seit 2011 die CO₂-Äquivalente (CO₂e), die neben Kohlenstoffdioxid auch andere Gase mit hohem Treibhausgaspotenzial berücksichtigen (Details siehe Glossar).

ABSOLUTE TREIBHAUSGASEMISSIONEN

aufgeschlüsselt in direkte und indirekte Emissionen (tCO₂e)



Für die CO₂e-Berechnung der Benzin- und Dieselfahrzeuge verwenden wir Well-to-Wheel-Emissionsfaktoren (WTW) aus der DIN EN 16258. Sie beinhalten alle entstehenden CO₂e-Emissionen von der Bereitstellung der genutzten Energieträger bis zur Betriebsphase und berücksichtigen jeweils den Anteil an Biodiesel beziehungsweise Ethanol. Um die weiteren Emissionen der Energieträger inklusive Vorkette zu berechnen, nutzen wir die CO₂e-Emissionsfaktoren aus dem „Globalen Emissionsmodell integrierter Systeme“ (GEMIS) des Internationalen Instituts für Nachhaltigkeitsanalysen und -strategien (IINAS). Der verwendete Emissionsfaktor für Strom gilt deutschlandweit. Eine Anpassung der Emissionsfaktoren findet analog zu den Anpassungen in GEMIS regelmäßig auch rückwirkend statt. Insbesondere resultierten aus der aktuellen Anpassung auf GEMIS 5.0 deutliche, nachträgliche Änderungen.

Energieverbrauch von BLG LOGISTICS

Unser Gesamtenergieverbrauch lag 2019 bei 250 Millionen Kilowattstunden. Im Vergleich zu 2018 konnten wir Strom, Heizöl und Erdgas einsparen. 52 Prozent des Gesamtenergieverbrauchs sind dem Geschäftsbereich AUTOMOBILE zuzuordnen. Den größten Anteil mit rund 32 Prozent haben unsere Autotransporte, gefolgt von den Geschäftsfeldern Industrielogistik und Handelslogistik sowie den Terminals. Die Verbrennung von Erdgas, Heizöl, Diesel und Benzin verursacht den größten Teil der Gesamtemissionen bei BLG LOGISTICS, direkt gefolgt von den indirekten Emissionen durch den Strombezug. Von 2018 auf 2019 ist die Energieintensität um 5,6 Prozent auf 0,277 kWh pro Euro Umsatz gesunken. Im Vergleich zum Vorjahr konnten wir unsere absoluten Treibhausgasemissionen analog zum Gesamtenergieverbrauch erneut reduzieren.

Der größte Anteil des Energiebedarfs entfällt in den Geschäftsfeldern Industrie- und Handelslogistik im Geschäftsbereich CONTRACT auf die Querschnittstechnologien Heizungs- und Klimatechnik sowie die Beleuchtung.

ABSOLUTER ENERGIEVERBRAUCH

aufgeschlüsselt nach Energieträgern

	2019 Liter	2019 MWh	2018 MWh	2017 MWh
Strom		58.521	64.379	65.371
Erdgas		77.420	81.847	81.463
Fernwärme		117	127	
Heizöl	1.142.268	11.366	11.594	15.417
Diesel	10.059.662	99.792	98.900	105.900
Benzin	359.523	3.167	3.161	2.160
Fahrzeug-Gas		50	34	46
Gesamtenergieverbrauch		250.433	260.042	270.357

PROZENTUALER ANTEIL AM ENERGIEVERBRAUCH 2019

aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen und -feldern

SERVICES

■ 0,5% Zentralbereiche

CONTRACT

■ 20,3% Handelslogistik

■ 27,4% Industrielogistik



AUTOMOBILE

■ 32,1% Autotransporte
(Lkw, Binnenschiff, Bahn)

■ 19,7% Terminals und XXL Logistics

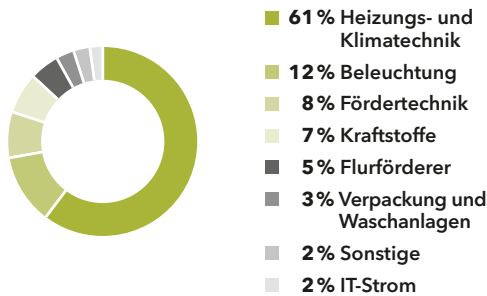
Planung und Umsetzung von Energieeffizienzmaßnahmen

Aktivitäten zur Steigerung der Energieeffizienz machen einen bedeutenden Teil unseres Energiemanagements aus. Unsere dezentral geführten Aktions- und Maßnahmenpläne wurden auch 2019 fortgeführt und um neue Energie-sparmaßnahmen ergänzt. Auch in diesem Jahr erfolgte ein zentrales Monitoring, das neben der Messung der Einsparungen vor allem die Nutzung von Synergien sowie die Identifikation neuer Maßnahmen zum Ziel hat.

2019 haben wir uns zwei Fokusthemen gesetzt. Der Aspekt Beleuchtung bietet standortübergreifend die Chance auf beträchtliche Stromersparnis. Zudem ist die LED-Technik weit fortgeschritten und amortisiert sich bei Umrüstung in relativ kurzer Zeit. Die Sensibilisierung unserer Mitarbeiter bildet den zweiten Schwerpunkt. Erfahrungsgemäß lassen sich hier große Potenziale heben, auch wenn die Einsparungen meist nur schwer messbar sind.

VERBRAUCHERGRUPPEN BLG CONTRACT 2019

in %



Dialog mit unseren Mitarbeitern

Als Teil unserer institutionalisierten Sensibilisierungsmaßnahmen fanden für Mitarbeiter verschiedener Ebenen im Berichtsjahr zahlreiche Schulungen zum Thema Energie statt. Diese sind teilweise verpflichtend und klären unter anderem über Managementsysteme und Energiesparmöglichkeiten auf. Auch im Rahmen von Schichtansprachen und Sicherheits- oder Erstunterweisungen werden diese Themen regelmäßig vermittelt.

Für die Geschäftsbereiche AUTOMOBILE und CONTRACT finden jährlich von der Abteilung Nachhaltigkeit organisierte TechnikTreffen statt, die dem Austausch und der Weiterbildung der BLG-Energiebeauftragten dienen. Für die CONTRACT-Kollegen standen 2019 das Fokusthema Beleuchtung sowie ein Kreativworkshop auf dem Programm, bei dem Ideen entwickelt wurden, um die Mitarbeiter an den Standorten zum Energiesparen zu motivieren. Einen ähnlichen Ansatz verfolgt das vom Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit geförderte Projekt Green Nudging, an dem wir im Berichtsjahr als eines von acht Modellunternehmen teilgenommen haben. Dabei sollen mittels kleiner Impulse klimaschonende Verhaltensweisen gefördert werden. Wir wollen unsere Mitarbeiter zum einen daran erinnern, in ihrer Abwesenheit Licht, Bildschirme und Heizungen auszuschalten, und zum anderen das Stoßlüften gegenüber dem dauerhaften Kipplüften fördern. Zum „Anstupsen“ nutzen wir Mitarbeitermedien und Infotafeln, aber auch aufmerksamkeitsstarke Aufkleber und spielerische Elemente.

<https://green-nudging.de>

Beleuchtung im Fokus

Das Fokusthema wurde im Berichtsjahr zunächst an allen 50001-zertifizierten Standorten systematisch angegangen. Die Einführung und Vorstellung dazu entwickelter Checklisten erfolgte für unsere Energiebeauftragten auf dem jährlichen TechnikTreffen. Neben dem Status quo wurden auch die Anforderungen an eine neue Beleuchtung abgefragt. Ein externer Planer erstellte daraus erste Beleuchtungskonzepte und Kostenschätzungen, auf deren Basis die Standorte über die Umrüstung auf LED entscheiden konnten. Teilweise wurde noch 2019 mit der Detailplanung begonnen - so auch an einem der größten Industrielogistikstandorte in Bremen. Erste Berechnungen zeigen, dass dort die Anschlussleistung bei gleichzeitiger Verbesserung der Beleuchtungsstärke um bis zu 50 Prozent reduziert werden kann, was einer Einsparung von ca. 61.100 kWh (31 tCO₂e-Emissionen) pro Halle entspricht. Der zusätzlich geplante Einsatz von Steuerungstechnik wird weitere Einsparungen bringen. Zunächst startet die Umrüstung von drei Hallen, eine Erweiterung auf alle neun soll folgen. Am Standort Falkensee haben unsere Industrielogistik-Kollegen Anfang Juli das Logistikzentrum mit neuester LED-Technologie einschließlich sensibler Sensorik aus Bewegungs- und Tageslichtsteuerung ausgestattet. Mit dieser und kleinen weiteren Maßnahmen konnte der Standort bereits 2019 136.500 kWh (69 tCO₂e) einsparen.

Auch im Geschäftsbereich AUTOMOBILE wurden zahlreiche Beleuchtungsmaßnahmen umgesetzt. Allen voran ging das Großprojekt an unserem Autoterminal in Bremerhaven weiter. Hier wurde inzwischen bis auf wenige Ausnahmen die komplette Flächen-, Parkregal- und Hallenbeleuchtung auf LED umgerüstet. Das Projekt ist nun weitestgehend abgeschlossen und wird 2020 finalisiert. Bereits für 2019 lässt sich für den Standort eine erhebliche Stromersparnis von ca. 1,3 Mio. kWh (entspricht 656 tCO₂e) erkennen.

Zusätzliche Maßnahmen

Neben den Fokusthemen wurden vielfältige weitere Projekte und Maßnahmen durchgeführt. In Koblenz wurden unter anderem die Temperatursensoren der Kälteanlage überprüft und ausgetauscht. Auch wurde die Programmierung der Anlage überprüft und detailliert angepasst. Insgesamt konnte der Standort seinen Energiebedarf so bei nur geringer Investition um ca. 760.000 kWh (384 tCO₂e) reduzieren. Am Standort Eisenach erfolgten bereits zum

Jahresende 2018 eine Dachsanierung sowie die Neudämmung einer Halle. Trotz des eher warmen Winters wurde für das Berichtsjahr eine Einsparung von 4,4 Prozent ermittelt, was 18.650 kWh (5 tCO₂e) entspricht. Zu weiteren Kleinmaßnahmen zählen die Nachrüstung von Zählern, die Beseitigung von Leckagen, zentrales ON/OFF-Management für Rechner, der Einsatz von Lamellenvorhängen als Wind- und Kältefang sowie die sukzessive Beleuchtungs- umrüstung in Treppenträumen, Fluren und Lichtvouten inklusive Steuerung.

Wir arbeiten kontinuierlich daran, unsere Staplerflotten zu verjüngen. An mehreren Standorten wurden im Berichtszeitraum komplette Flurförderzeugflotten erneuert, wobei wir auf Lithium-Ionen- und Hochfrequenzladetechnik setzen. Ein Flottenmanagementsystem gibt zudem Auskunft über Auslastung und Energiemanagement der Fahrzeuge sowie über die Fahrweise.

Erneuerbare Energien im Einsatz

Im Sommer 2019 wurde auf dem Dach der Technikhalle des Autoterminals Kelheim eine Photovoltaikanlage mit einer Generatorfläche von 430 m² und einer Leistung von 74 kWp installiert. Bereits in den ersten sieben Monaten wurden 42.000 kWh Strom erzeugt, von denen wir gut 90 Prozent selbst verbraucht haben. Dies entspricht einer CO₂e-Vermeidung von 21 t. Eine weitere Anlage für unser Autoterminal Cuxhaven wurde im Berichtsjahr geplant und ausgeschrieben.

Gemeinsam mit der Hamburg Port Authority haben wir uns das Ziel gesetzt, den Autoterminal in Hamburg zu einem Zero Impact Terminal auszubauen. Hierzu wurde ein Projekt mit der Hochschule Bremen angestoßen. Anhand energetischer und operativer Daten haben Studierende evaluiert, inwieweit die Energieerzeugung zum Beispiel mittels Photovoltaik und der Einsatz von E-Fahrzeugen unter Nutzung des selbsterzeugten Ökostroms zu diesem Ziel beitragen können. Die Ergebnisse werden uns im ersten Quartal 2020 zur Verfügung stehen.

Verringerung des Treibstoffbedarfs

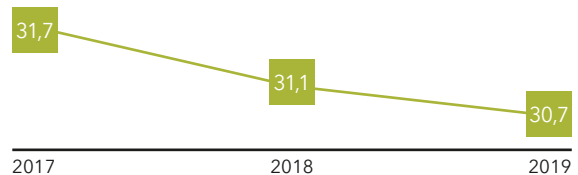
Die Bundesregierung hat Ende 2019 einen Masterplan zum Aufbau der Ladeinfrastruktur für E-Fahrzeuge vorgelegt - eine Million öffentlich zugängliche Ladepunkte bis 2030 sind das Ziel. Auch für BLG LOGISTICS bleibt das Thema E-Mobilität hochinteressant. Für unsere Kunden rüsten wir vermehrt Elektroautos um, bereiten sie auf und

transportieren sie weiter. Wir besitzen eigene Ladesäulen, von denen eine vor unserem Bremer Hauptsitz steht und E-Fahrzeugnutzern das kostenfreie Laden ihrer Batterien mit Ökostrom ermöglicht. Mit einer Ende 2019 gestarteten deutschlandweiten Standortabfrage wollen wir einen zentralen Überblick über vorhandene, geplante und mögliche Ladepunkte erhalten. Auch für unseren eigenen Fahrzeugpool ist die Auswahl an E- und Hybridfahrzeugen immer interessanter. Im Berichtsjahr haben wir beschlossen, die sukzessive Umstellung der Dienstwagenflotte auf alternative Antriebe voranzubringen und auch über Anreizsysteme zu fördern.

Unsere Gesellschaft BLG AutoTransport bietet Autotransporte für Neu- und Gebrauchtfahrzeuge an. Ende 2019 gehörten in Deutschland 211 eigene Lkw zum Bestand. Zwischen 2015 und 2018 haben wir die Flotte um insgesamt 158 Fahrzeuge erneuert. Weitere 31 neue Lkw haben wir im Berichtsjahr erworben. Die Flotte entspricht somit zu 99,5 Prozent der EURO 6-Norm. Ein Freightliner der EURO 4-Norm ist zu Showzwecken punktuell noch im Einsatz.

SPEZIFISCHER DIESELVERBRAUCH DER EIGENEN AUTOTRANSPORT-FLOTTE

Liter/100 Kilometer



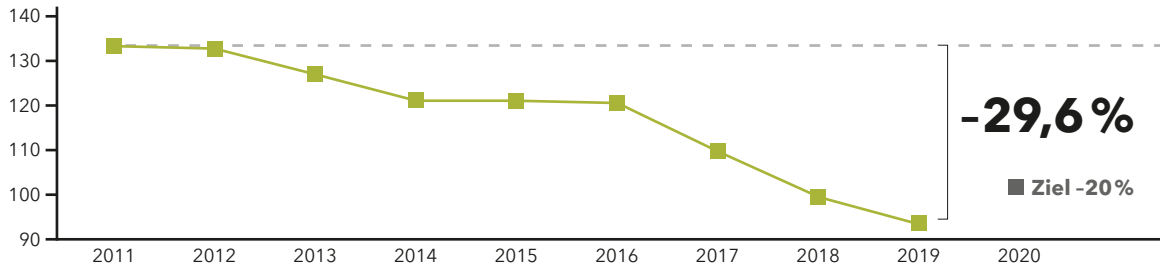
Um zusätzlich Treibstoff zu sparen, haben wir eine Software eingeführt, die beim ökonomischen Fahren unterstützt und etwa Schaltvorgänge automatisch vornimmt. Zudem haben wir auf Basis einer zweijährigen Projektarbeit zum Thema effiziente Bereifung neue Reifen eingesetzt. Verbrauchs- und weitere Fahrdaten werden über ein Telematiksystem erfasst. Auf Basis dieser Daten werden Berichte erstellt und unter Berücksichtigung von Fahrzeugtyp und Einsatzbedingungen Noten für die Fahrweise vergeben. Die Verbrauchsdaten werden zusätzlich an den Standorten ausgehängt. Neben einer verpflichtenden Modulschulung inklusive Eco-Training für den Führerschein organisieren wir regelmäßige Fahrerschulungen durch eigene Trainer sowie gezielte Nachschulungen bei

schlechter Bewertung. Die Schulungen werden ebenfalls für Subunternehmen im Geschäftsfeld Autotransporte angeboten. Durch die genannten Maßnahmen konnte der

durchschnittliche Dieserverbrauch der BLG AutoTransport im Berichtsjahr gesenkt werden und liegt mit 30,7 Litern pro 100 Kilometer erneut unter dem Wert des Vorjahres.

RELATIVE TREIBHAUSGASEMISSIONEN

von 2011 bis 2019 und Ziel 2020 (gCO₂e/€ Umsatz)



Auf dem Weg zur klimaneutralen Logistik

Nachdem wir unser Klimaschutzziel 2018 bereits zwei Jahre vor Plan erreicht haben und dies im Berichtsjahr bestätigen konnten, haben wir 2019 ein ambitioniertes Folgeziel entwickelt. Dabei orientieren wir uns an den Vorgaben des Pariser Klimaabkommens zur Begrenzung der globalen Erwärmung auf deutlich unter 2° C gegenüber vorindustrieller Zeit. Bis 2030 werden wir gegenüber 2018 unsere absoluten Scope-1- und Scope-2-Emissionen um mindestens 30 Prozent sowie unsere Scope-3-Emissionen um mindestens 15 Prozent reduzieren. In diesem Zuge passen wir auch unsere Energiepolitik an. Teil des Prozesses war ein umfangreiches Screening der derzeitigen Scope-3-Emissionen. Bei dieser Abschätzung der indirekt durch die Geschäftstätigkeiten von BLG LOGISTICS entstehenden

Emissionen ergab sich ein nicht unbeträchtlicher Anteil von knapp zwei Drittel unserer Gesamtemissionen. Dies werden wir weiter spezifizieren und ein Konzept zum Monitoring der relevanten Kategorien entwerfen. 2020 lassen wir unsere Zielsetzung von der Science Based Targets initiative (SBTi) validieren, bei der wir derzeit als „committed“ gelistet sind. Erreichen wollen wir unser Vorhaben, indem wir auf drei strategische Hebel setzen: Die Steigerung unserer Energieeffizienz, die regenerative Eigenstromproduktion und den Zukauf von Ökostrom. Emissionen, die wir über diese Ansätze noch nicht reduzieren konnten, werden wir durch qualitativ hochwertige Klimaschutzprojekte kompensieren, um 2030 den Status klimaneutrales Unternehmen zu erlangen.



LOGISTIK NACHHALTIG GESTALTEN

IM INTERVIEW:
MAXIMILIAN MOLKENTHIN
SENIOR HEAD OF
LOGISTICS BEI PUMA



„Man verpasst Chancen, wenn man Nachhaltigkeit nicht von vornherein mitdenkt.“

PUMA baut zwischen Nürnberg und Würzburg ein neues Zentrallager, das von BLG LOGISTICS betrieben werden wird - wie lauten die Eckdaten des Projekts?

Wir bauen ein Zentrallager für Mitteleuropa. Auf einer Logistikfläche von ca. 63.000 m² werden von dort aus künftig mehrere Kanäle bedient - das klassische Wholesale-Geschäft, unsere eigenen PUMA-Stores und der europaweite E-Commerce inklusive Retouren. Dieser Omnichannel-Ansatz ist für uns das eigentlich Spannende und auch Neue. Pro Jahr werden wir knapp 75 Mio. Teile versenden.

Das Zentrallager wird klimaneutral gebaut - wie kam es zu dieser Entscheidung?

Nachhaltigkeit ist für uns extrem wichtig. Wir als PUMA haben uns zehn strategische Ziele gesetzt, die wir bis 2020 erreichen wollen - unsere 10FOR20. Dabei spielt natürlich auch Klimaschutz eine bedeutende Rolle. So bekennen wir uns etwa zu den Science Based Targets und haben ein entsprechendes Emissionsreduktionsziel formuliert. Wenn wir uns als Gesamtunternehmen unseren CO₂-Footprint anschauen, ist der Logistikbereich natürlich ein großer Faktor. Deshalb ist es gut, dass wir im Rahmen eines so großen Projekts nun die Chance haben, aktiv darauf einzuwirken.

Welche Rolle spielt dabei die Auswahl des Logistikdienstleisters?

In erster Linie haben wir einen Partner gesucht, von dem wir glauben, dass er ein solches Projekt stemmen kann. Extrem wichtig ist uns, dass ein Verständnis für unsere Branche da ist, für die konkrete Aufgabe, hinterlegt mit der entsprechenden Erfahrung. In diesem Fall war - auch für mich persönlich - der Nachhaltigkeitsgedanke ebenfalls von Bedeutung. BLG LOGISTICS hat nicht nur alle anderen Kriterien erfüllt, sondern auch hier gesagt: Ja, wir gehen das mit.

Schauen wir noch einmal auf das neue Gebäude, das eine LEED-Zertifizierung erhält. Welche Kriterien waren dafür zu erfüllen?

Grundsätzlich haben wir uns zunächst Gedanken gemacht, welche Zertifizierung wir eigentlich anstreben. Für LEED haben wir uns dann vor allem entschieden, weil es sich um einen international anerkannten Standard handelt. Und wir sind - auch wenn wir in diesem Fall als deutsches Unternehmen mit einem deutschen Partner in Deutschland bauen - eine globale Marke. Zudem erwarten wir zum Teil von unseren Lieferanten, dass ihre Fabriken LEED-zertifiziert sind. Im Zertifizierungsprozess selbst wird dann nach einem Scoring-Modell eine Reihe von Kriterien

bewertet, zum Beispiel aus den Kategorien Lage und Verkehr, Wassereffizienz oder Energie und Atmosphäre. Je nach erreichter Punktzahl gibt es verschiedene Zertifizierungsstufen. Wir haben uns natürlich bemüht, das allumfassend anzugehen und überall gut abzuschneiden.

Und was sticht besonders heraus, wenn man sich auf den Bereich Ökologie konzentriert?

Wir werden einige Freiflächen für Photovoltaik nutzen, außerdem wollen wir Bienenvölker auf speziellen Wiesen ansiedeln und integrieren Regenwasser in unser Wasserkonzept. Auch in die Dämmung und die Klimatisierung haben wir viel investiert. Von großen bis hin zu kleinen Maßnahmen wie etwa dem Fahrradständer für die Kolleginnen und Kollegen, die aufs Auto verzichten wollen, ist alles dabei. Ganz grundsätzlich setzen wir als Unternehmen ausschließlich auf Ökostrom.

Das klingt, als sei für die Zertifizierung zunächst ein größeres Investment nötig gewesen. Verspricht PUMA sich davon mittelfristig auch Vorteile?

Wenn man es übergeordnet betrachtet, stehen wir glaube ich erst am Anfang der Klimaschutzdebatte. Wir haben das Glück, dass wir hier einige Leute haben, die weitsichtig genug waren, gewisse Dinge in Gang zu setzen. Deshalb ist meine Hoffnung, dass wir zukünftig davon profitieren werden, uns schon jetzt in mehreren Bereichen Standards deutlich oberhalb des Geforderten zu setzen.

Insgesamt handelt es sich um ein ambitioniertes Projekt - verraten Sie uns noch, wo die größten Herausforderungen lagen und liegen?

Bezogen auf den Nachhaltigkeitsaspekt lag die Herausforderung sowohl darin, die Beteiligten dafür zu begeistern als auch das Ganze konzeptionell aufzuziehen. Am Anfang steht der Gedanke, nachhaltig sein oder in diesem Fall bauen zu wollen. Aber was bedeutet das konkret, welche Maßnahmen setze ich um, welche nicht? Das herauszufinden, war gar nicht so einfach. Hinzu kommt, dass viele Beteiligte mit am Tisch sitzen, alles absolute Fachleute, darunter zum Beispiel Bauchemiker und Baubiologen - aber es muss dann eben zu einem Gesamtbild zusammengefügt werden. Die LEED-Zertifizierung hat eine zusätzliche Komplexität hineingebracht. Trotzdem war es wichtig und richtig, dass wir uns für diese Themen Zeit genommen haben. Denn ich bin der Meinung, dass man Chancen verpasst, wenn man diese Dinge nicht von vornherein mitdenkt und dann auch umsetzt.



5577225P88
5577225P88
5577225P88
5577225P88
5577225P88
5577225P88
5577225P88
5577225P88
5577225P88
5577225P88

MO. SOUTH AFRICA 05.10.

09:11

ASSY

25.09.20

31:02

ENTRY
IP STAN
K 0011
600

397,600

1 00 088

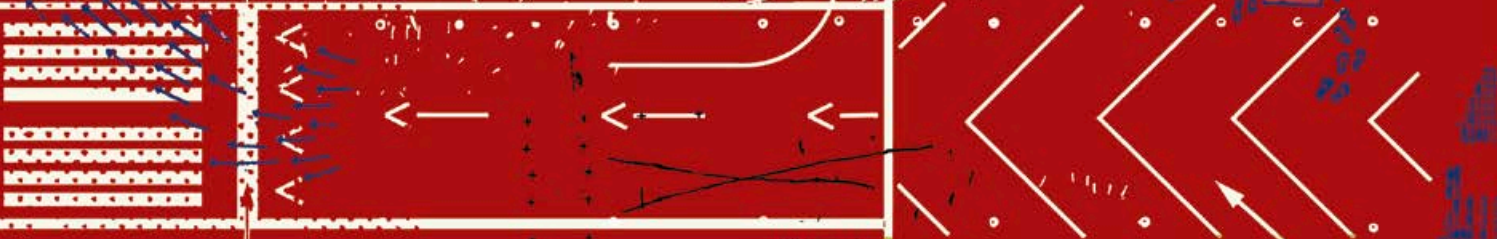
S53831920

VERSAN

Cosid 810
Jurid 816 M

CTRL ALT ALPHA
F1 A F2 B F3 C F4 D
F5 E F6 F F7 G F8 H
F9 I F10 J F11 K F12 L
SPACE N = BKSP
P Q
R S T SHIFT Z
V W X Y

- 1. FORTY
- 2. DINO HUNGER
- 3. DINO (QUALITY)
- 4. DINO (QUALITY)
- 5. DINO (QUALITY)
- 6. CLEARWATER AND SANDWICH
- 7. AUTOMATED CLEAN EFFECT
- 8. DINO (QUALITY)
- 9. DINO (QUALITY)
- 10. DINO (QUALITY)
- 11. DINO (QUALITY)
- 12. DINO (QUALITY)
- 13. DINO (QUALITY)
- 14. DINO (QUALITY)
- 15. DINO (QUALITY)
- 16. DINO (QUALITY)
- 17. DINO (QUALITY)





Sozial

ARTIKELNUMMER	INHALT
ARTIKELBESCHREIBUNG	BOHRTIEFE
WIKELNUMMER / CONTRACTNUMBER	28 VKE SU
WIKELTITEL / CONTRACTTITLE	↑↑
WIKELSTATUS / CONTRACTSTATUS	1.1.1

Handwritten notes: *Si. Tark. q. fi. - 08*, *20/70*, *14 = 10*

FAIRE ARBEITSBEDINGUNGEN

Wir bieten attraktive und sichere Ausbildungs- und Arbeitsplätze, die sich durch gerechte Entlohnung und ein konstruktives Miteinander auszeichnen.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind entscheidend für unseren Erfolg. Der gleichwertige Umgang mit allen Beschäftigtengruppen sowie tarifliche Löhne und Gehälter sind die Basis fairer Arbeitsbedingungen bei BLG LOGISTICS. Darüber hinaus spielt eine intensive Kultur der Mitbestimmung für unser Unternehmen eine wichtige Rolle. Als einer der größten Arbeitgeber der Region Bremen/Bremerhaven sind wir uns unserer besonderen Verantwortung bewusst - umso mehr, als die Stadt Bremen unsere Hauptaktionärin ist.

Arbeitsverhältnisse nach Vertrag und Umfang

Mit 87,2 Prozent ist der überwiegende Teil unserer Gesamtbelegschaft unbefristet angestellt. Der Prozentsatz ist im Vergleich zum Vorjahr damit um 5,2 Punkte angestiegen. In Vollzeit waren im Berichtsjahr 93 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Mit einem Anteil von 69,9 Prozent nahmen vor allem Frauen die Möglichkeit wahr, in Teilzeit zu arbeiten.

ARBEITSVERHÄLTNIS UND -UMFANG

Basis: Deutschland 9.726 Mitarbeiter (Stand 31.12.2019)

Arbeitsverhältnis	gesamt	davon männlich	davon weiblich
	in %	in %	in %
unbefristet	87,2	75,3	24,7
befristet	12,8	70,3	29,7
Arbeitsumfang			
Vollzeit (100%)	93,0	78,0	22,0
Teilzeit (<100%)	7,0	30,1	69,9

Vergütung nach Tarif

Faire und sozial gerechte Löhne machen BLG LOGISTICS zu einem attraktiven und verlässlichen Arbeitgeber. Wir vergüten unsere Beschäftigten auf Grundlage der in unserer

Branche üblichen Tarifverträge, in Einzelfällen in Anlehnung daran. Sowohl für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch für unsere Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter gilt selbstverständlich der gesetzliche Mindestlohn.

Im Berichtsjahr 2019 waren 98,7 Prozent unserer bestehenden Standorte in ein Tarifsysteem eingebunden. Übernehmen wir neue Geschäfte, haben wir zum Ziel, die Belegschaften möglichst schnell zu integrieren - erfolgreich waren wir dabei im Berichtsjahr an den Standorten Emmerich und Schlüsselfeld. Darüber hinaus wurden 2019 zahlreiche Tarifverhandlungen geführt und erfolgreich abgeschlossen. Aktuell laufen weiterhin die Gespräche zu den Haustarifverträgen für unsere neuen Standorte in Baden-Württemberg und im sächsischen Meerane.

Automatisierung und Digitalisierung werden gewohnte Prozesse und das gesamte Geschäftsmodell Logistik nachhaltig verändern. Die damit verbundene Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit wollen wir jedoch sozial verträglich und mitbestimmt gestalten. Gemeinsam mit ver.di haben wir uns entschlossen, einen Digitalisierungs- und Automatisierungstarifvertrag abzuschließen. Die jeweiligen Tarifkommissionen wurden bereits namentlich benannt, eine erste gemeinsame Sitzung folgt Anfang 2020.

Aktive Einbindung unserer Mitarbeiter

Unsere gelebte Mitbestimmungskultur ist seit geraumer Zeit eine wichtige Konstante bei BLG LOGISTICS. Der Dialog mit unseren Mitarbeitern und ein respektvoller Umgang miteinander sind uns wichtig. Gegenseitiges Vertrauen sowie eine starke Interessenvertretung sind dafür unverzichtbar. Beide Aspekte bekommen auf betrieblicher Ebene durch die Betriebsräte und auf Unternehmens-ebene durch die Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat Ausdruck. Der so stattfindende Austausch setzt immer wieder wertvolle Impulse für die Entwicklung unseres Unternehmens. Einen besonderen Stellenwert nimmt die

gelebte Mitbestimmung überall dort ein, wo es um die Gestaltung der Arbeitsplätze, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und um Arbeitssicherheit geht.

Die Weiterentwicklung eines Unternehmens ist in hohem Maße auch von den Ideen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abhängig. Deshalb hat sich im Berichtsjahr eine Arbeitsgruppe mit der Weiterentwicklung des bestehenden „Betrieblichen Vorschlagswesens“ im Geschäftsbereich AUTOMOBILE beschäftigt. Das neue „Ideenmanagement“ wurde im Juli 2019 implementiert und bietet unter anderem höhere Prämien für Vorschläge, die sich einer monetären Bewertung entziehen, sowie eine Prämienzahlung für gute, aber nicht umgesetzte Vorschläge.

Einsatz von Personaldienstleistern

Aufgrund der stark schwankenden Auftragslage in der Logistikbranche kann BLG LOGISTICS nicht auf Leiharbeiter verzichten. Auch 2019 haben wir Beschäftigte von Personaldienstleistern eingesetzt, um Unregelmäßigkeiten in der Auslastung oder sehr kurze Vertragslaufzeiten abzudecken. In Bremen und Bremerhaven greifen wir dabei aus der historischen Verankerung als hafennahes Unternehmen bevorzugt auf Beschäftigte des Gesamthafenbetriebes (GHB) zurück, die den mit der ver.di vereinbarten Rahmentarifverträgen der deutschen Seehafenbetriebe unterliegen.

Zum 31. Dezember 2019 waren 75,9 Prozent der bei uns Beschäftigten eigene Mitarbeiter, 6,8 Prozent Mitarbeiter des GHB und 17,3 Prozent Mitarbeiter anderer Personaldienstleister. Das entspricht für die eigenen Mitarbeiter einer leichten Steigerung von 1,4 Prozentpunkten gegenüber 2018.

Gleichbehandlung aller Beschäftigten

Zwischen den drei Beschäftigtengruppen eigene Mitarbeiter, Beschäftigte des GHB und Beschäftigte von Personaldienstleistern werden hinsichtlich der vertraglich festgesetzten Flexibilität des Arbeitseinsatzes keine Unterschiede gemacht. Das betrifft zum Beispiel die kurzfristige Anündigung von Überstunden, Wochenendarbeit und Arbeitseinsätzen. Für BLG LOGISTICS gilt zudem „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“. Damit entsprechen wir selbstverständlich auch den Anforderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG).

Im Oktober 2018 ist zudem unsere eigene Richtlinie zur Arbeitnehmerüberlassung in Kraft getreten. Sie soll eine einheitliche und gesetzeskonforme Vorgehensweise gewährleisten. Unter anderem ist hier geregelt, dass wir nur solche Dienstleister einsetzen, welche die tariflichen Mindestanforderungen erfüllen. Die Einhaltung von Standards zu fairen Arbeitsbedingungen erwarten wir nicht nur von unseren Personaldienstleistern, sondern auch von unseren Lieferanten. Festgeschrieben ist dies in unseren Allgemeinen Auftrags- und Einkaufsbedingungen.

 www.blg-logistics.com/agbo

Wie schon in den Jahren zuvor wurden auch 2019 erneut Beschäftigte vom GHB und anderen Personaldienstleistern in ein festes Beschäftigungsverhältnis bei BLG LOGISTICS übernommen.



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

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

Gezielte Unterstützung bei Bedarf

2.882 Beschäftigte von BLG LOGISTICS befanden sich im Berichtszeitraum im Zuständigkeitsbereich der Betrieblichen Sozialberatung. 78 von ihnen haben das Angebot in Anspruch genommen. Eine weitere Form von Unterstützung, die unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern offensteht, sind Zuschüsse für Zahnersatz, homöopathische Behandlungen und Hörgeräte sowie für Kuren. Sie werden über den ausschließlich arbeitgeberfinanzierten Unterstützungsverein der BLG LOGISTICS GROUP e.V. gewährt. Der Unterstützungsverein folgt auf die Betriebs-Unterstützungskasse der BLG LOGISTICS GROUP AG & Co. KG, die zum Jahresende 2018 aufgelöst wurde.

AUS- UND WEITERBILDUNG

Qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für uns zu gewinnen und ihnen attraktive Perspektiven zu bieten ist heute wie morgen entscheidend für unseren Erfolg.

Unsere Beschäftigten leisten einen wesentlichen Beitrag zum Erfolg von BLG LOGISTICS. Umso wichtiger ist es, dass wir auch weiterhin geeignete Fach- und Nachwuchskräfte für uns begeistern. Unser Personalbereich verantwortet alle Themen, die unsere Mitarbeiter betreffen, darunter auch den Komplex Aus- und Weiterbildung. Die Human Resources Manager an den Standorten sowie der Zentralbereich Personal stehen unseren Beschäftigten bei Fragen, Problemen oder Beschwerden zur Seite. Zusätzlich bieten unser Compliance-System sowie die Betriebsräte Unterstützung.

Eigenen Nachwuchs ausbilden

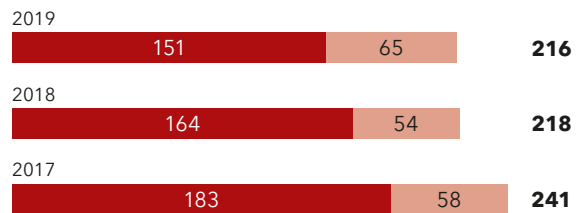
BLG LOGISTICS bietet seinen Kunden ein vielfältiges Leistungsangebot. Um die hohe Qualität unserer Dienstleistungen zu sichern, benötigen wir qualifizierte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die eigene Ausbildung von Nachwuchskräften ist daher wichtiger Bestandteil unserer Personalarbeit. 2019 haben wir 93 Auszubildende für insgesamt zwölf Berufe von der Fachkraft für Lagerlogistik bis zum Fahrzeuglackierer eingestellt. Darüber hinaus bieten wir zwei Möglichkeiten für ein duales Studium an – neben dem Bachelor in Spedition, Transport und Logistik seit 2019 am Standort Bremen auch den im Fach Informatik.

www.blg-logistics.com/karriere

2019 beschäftigte BLG LOGISTICS 216 Auszubildende – 151 im kaufmännischen und 65 im technisch-gewerblichen Bereich. Im Rahmen der betrieblichen Übernahmegarantie haben wir allen qualifizierten Absolventen einen Arbeitsplatz angeboten und konnten im Berichtsjahr am Standort Bremen so 75 Prozent der ausgebildeten Auszubildenden in ein festes Arbeitsverhältnis übernehmen. Um auf besondere familiäre Konstellationen einzugehen, bieten wir eine Ausbildung in Teilzeit an, die seit 2015 von sechs Personen absolviert wurde. Bereits seit mehreren Jahren unterstützen wir außerdem Mitarbeiter, die den Berufsabschluss „Fachkraft für Lagerlogistik“ nachholen möchten.

AUSZUBILDENDE

Anzahl BLG LOGISTICS (inkl. GHB)



■ kaufmännisch ■ technisch/gewerblich

Chancen zur Berufsqualifizierung gewähren

Das 2017 gestartete Programm „Über Arbeit in Ausbildung“ haben wir inzwischen fest in unsere Personalarbeit integriert. In Kooperation mit dem Aus- und Fortbildungszentrum Bremen (AFZ) und der Jugendberufsagentur bieten wir Jugendlichen ohne Berufsabschluss die Möglichkeit, über ein Praktikum bei BLG LOGISTICS eine Einstiegsqualifikation (EQ) zu durchlaufen. 2019 konnten wir aus der EQ drei Teilnehmer in die Ausbildung übernehmen.

Nachdem wir in den vergangenen Jahren bereits gute Erfahrungen mit der Qualifikation „Hanselogistiker“ gemacht haben, wurde 2019 eine Variante in Teilzeit gestartet. Dieses Angebot richtet sich besonders an Frauen mit Betreuungsaufgaben und bietet ihnen eine Berufsperspektive in der Logistik. Im September starteten 16 externe Teilnehmerinnen ihre theoretische Ausbildung beim maritimen kompetenzentrum (ma-co) und absolvierten den ersten Praxiseinsatz bei BLG LOGISTICS.

Kompetenzen erweitern, Perspektiven eröffnen

Unsere Arbeitswelt entwickelt sich immer schneller und mit ihr verändern sich die Anforderungen an Unternehmen und Menschen. Wir investieren daher regelmäßig in die Entwicklung unserer Mitarbeiter und konzipieren

Angebote zur Erweiterung ihrer Kompetenzen. Insgesamt sind im Berichtsjahr 202 Seminare und Schulungen zu Themenschwerpunkten wie Führungs-, Sozial- und Methodenkompetenz sowie zum Ausbau von fachlichen und technischen Kompetenzen zentral organisiert und durchgeführt worden. Zudem fanden regelmäßig Deutschkurse statt, die eine bessere Verständigung im Arbeitsalltag zum Ziel haben. Das zeitliche Volumen aller Schulungen umfasste 3.750 Mitarbeitertage, womit wir den Wert aus dem Vorjahr deutlich steigern konnten.

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



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

Führungskräfte entwickeln, Potenziale freisetzen

Führungskräfte, die unsere Überzeugungen teilen, sind für BLG LOGISTICS von besonderem Wert. Deshalb tun wir eine Menge, um sie zu entwickeln und zu fördern. Mit unserem Führungskräftenachwuchsprogramm (FKN-Programm) etwa bilden wir gezielt Führungskräfte nach unseren Anforderungen aus. Im Berichtsjahr haben erneut zehn Teilnehmer einen Durchlauf begonnen, darunter acht Frauen. Umgekehrt hat im Frühjahr 2019 der ebenfalls zehn-köpfige Führungskräftenachwuchsjahrgang 2017/2018 das Programm erfolgreich abgeschlossen - alle Teilnehmer haben ihre entsprechende Zielposition gefunden. Insgesamt haben inzwischen 161 Beschäftigte das Programm durchlaufen, von denen aktuell 42 eine Position auf Funktionsebene 3 oder höher innehaben.

Neu entwickelt wurde im Berichtsjahr in enger Abstimmung mit den operativen Verantwortlichen ein Konzept für die Entwicklung der Führungslaufbahnen in den operativen Einheiten. Unter dem Titel „Vom Mitarbeiter zum DOP (Director of Operations)“ wurden für die einzelnen Ebenen

Schulungsinhalte, Anforderungen und Auswahlkriterien festgelegt. Ziel ist es, einen für alle Mitarbeiter transparenten Entwicklungsweg aufzuzeigen.

Teil dessen ist unter anderem das Nachwuchsschichtleiterprogramm, das im August 2019 13 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Industrielogistik Bremen nach 18 Monaten erfolgreich abgeschlossen haben. Unter anderem durchliefen sie drei verschiedene Bereiche und lernten dort durch einen erfahrenen Schichtleiter die sie erwartenden Aufgaben kennen. In der theoretischen Ausbildung lag der Schwerpunkt auf der Übernahme von Führung. Sechs Teilnehmer konnten direkt eine Position als Schichtleiter übernehmen, die anderen sieben werden im Vertreterpool eingesetzt.

Zur Stärkung der Führungskompetenz über alle Ebenen haben wir auch 2019 das Managementtraining „TAKE THE LEAD“ weiter vorangetrieben. Das Programm vermittelt ein einheitliches Führungsverständnis, das sich aus unseren Unternehmenswerten speist. Vom Start des Programms 2017 bis zum Ende des Berichtsjahres sind alle Führungskräfte der Funktionsebenen 1 bis 4 geschult worden, wobei 2019 ca. 460 Menschen - vor allem Bereichsleiter und Supervisoren - an den Veranstaltungen teilnahmen. Damit sind wir unserem Ziel, bis 2020 alle Führungskräfte vom Vorstand bis zum Koordinator einheitlich zu schulen, einen weiteren Schritt nähergekommen. Im laufenden Jahr steigen die Funktionsebenen 5 und 6 ein, was auch die Zahl der Veranstaltungen noch einmal deutlich erhöhen wird.

Leistung und Entwicklung spiegeln

Unser Ziel ist es, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jährlich nach festgelegten Kriterien eine Rückmeldung über erbrachte Leistungen erhalten. Darüber hinaus soll für jeden Beschäftigten eine Potenzialbeurteilung vorgenommen werden, auf deren Basis mit entsprechend qualifizierten Mitarbeitern individuelle Entwicklungspläne erstellt werden. Im Berichtsjahr erhielten 43 Prozent unserer Beschäftigten eine solche Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung - das entspricht gegenüber dem Vorjahr einer Steigerung von 6 Prozentpunkten.

ARBEITGEBERATTRAKTIVITÄT

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind entscheidend für den Erfolg von BLG LOGISTICS – nur wenn sie den Weg mit uns gemeinsam gehen, sind wir auch für die Zukunft gut aufgestellt.

Uns ist wichtig, dass sich unsere Mitarbeiter mit BLG LOGISTICS identifizieren können und gern bei uns arbeiten. Genauso möchten wir auch von außen als guter Arbeitgeber wahrgenommen werden. Deshalb machen wir an vielen Stellen attraktive Angebote, die weit mehr umfassen als die Vergütung – denn soziale Rahmenbedingungen, Entwicklungschancen, flexible Arbeitszeitmodelle und die von uns vertretenen Werte sind für derzeitige wie potenzielle Mitarbeiter heute ebenso von Bedeutung. Weil wir gute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichermaßen finden und binden wollen, haben wir unter dem Motto **#ErfolgBrauchtAlle** gemeinsame Werte und Führungsgrundsätze formuliert. Dass gegenseitiger Respekt und Wertschätzung dabei die Grundlage für alles sind, versteht sich für uns von selbst.

#ErfolgBrauchtAlle

Um unsere Unternehmenswerte zu vermitteln und erlebbar zu machen, haben wir 2019 von März bis Juni 60 Events für über 66 deutsche Betriebsstätten durchgeführt. So hat unser Vorstand nahezu alle Mitarbeiter und Leiharbeiter erreicht, ihnen die neuen Werte vorgestellt und sie zum Dialog eingeladen. Zuvor bestand die Möglichkeit, anonym Fragen zu formulieren, von denen jede beantwortet wurde – direkt im Rahmen der Events oder zeitnah im Anschluss.

Gut aufgestellt im Wettbewerb um Personal

Als Logistikdienstleister benötigt BLG LOGISTICS qualifiziertes Personal in allen Bereichen: Hochschulabsolventen wie Betriebswirte, Ingenieure und IT-Fachleute ebenso wie Fachkräfte für Lagerlogistik. Um unser Profil als attraktiver Arbeitgeber weiter zu stärken und im Wettbewerb um die besten Kräfte vorne dabei zu sein, bieten wir unter anderem eine Vielzahl abwechslungsreicher Ausbildungsplätze, zwei duale Bachelorstudiengänge und zahlreiche Qualifizierungsmaßnahmen an (siehe Kapitel „Aus- und Weiterbildung“ auf den ► Seiten 30 und 31). Die Steuerung erfolgt aus dem Zentralbereich Personal. Wir sind auf zahlreichen

Job- und Ausbildungsmessen präsent, um den Menschen persönlich zu begegnen. Zugleich setzen wir auf eine gruppenspezifische Ansprache, die potenzielle Bewerber zielgenau abholt. Dazu nutzen wir verstärkt soziale Kanäle wie Facebook, Instagram, Xing und LinkedIn – unter anderem um unsere überregionale Bekanntheit zu erhöhen und standortspezifische Recruitingkampagnen zu fahren. Um noch mehr junge Menschen für eine Ausbildung bei BLG LOGISTICS zu begeistern, vertreten uns die selbst ernannten „Future Designer“, eine Gruppe von Auszubildenden, regelmäßig an Schulen und auf Jobmessen. Dort geben sie einen Einblick in ihren Berufsalltag und berichten aus persönlicher Perspektive und auf Augenhöhe von Erfolgen und Herausforderungen.

Wir haben unseren Bewerbungsprozess weiter verbessert und kommunizieren noch schneller und individueller mit Bewerberinnen und Bewerbern. Besonders die Reaktionszeiten sind entscheidend, um Bewerbungsabbrüche zu vermeiden, weshalb wir diesen Aspekt punktuell messen. Ebenso wichtig ist es, den Prozess möglichst einfach zu gestalten. Unser Bewerbungsformular haben wir für die mobile Nutzung optimiert und halten die Zugangsschwelle zudem niedrig, indem wir die nötigen Angaben für bestimmte Berufsgruppen reduzieren. Nach jedem Vorstellungsgespräch laden wir die Bewerber ein, uns auf Arbeitgeber-Bewertungsplattformen zu beurteilen, und nutzen das Feedback für Verbesserungen.

Neue Wege - neue Maßnahmen

Auch für unsere aktuellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben wir im Berichtsjahr neue Angebote und Tools eingeführt oder auf den Weg gebracht. Seit Ende 2019 bieten wir die Möglichkeit auf ein Firmenfahrrad an. Um nicht nur den Arbeitsweg, sondern auch die Vernetzung untereinander zu erleichtern, werden wir 2020 außerdem die BLG Mitarbeiter-App einführen, über die etwa Umfragen und Videos geteilt sowie standortspezifische Informationen auch digital veröffentlicht werden können. Auch

wird es möglich sein, über das Tool Fragen direkt an Vorstand und Top-Management zu formulieren.

Beruf und Familie in Balance

Wir gehen auf die Bedürfnisse unserer Beschäftigten ein und unterstützen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dabei ermöglichen wir wann immer möglich den Wunsch, Teilzeit zu arbeiten, und können in der Regel rund 85 Prozent der Anträge genehmigen. Durch flexible Arbeitszeitmodelle sowie Vertrauensarbeitszeit bei außertariflich Beschäftigten unterstützen wir unsere Mitarbeiter dabei, die Kinderbetreuung oder besondere Herausforderungen wie die Pflege von Angehörigen wahrzunehmen, und bieten unter anderem auch eine Ausbildung in Teilzeit an. Unsere Zentralbereiche haben ein dauerhaftes Zertifikat der berufundfamilie Service GmbH erhalten. Das Ziel des Audits berufundfamilie® ist die Umsetzung einer nachhaltigen familienbewussten Personalpolitik.

Mitarbeiterzufriedenheit messen

In den vergangenen Jahren konnten unsere Beschäftigten bereits mehrfach die Personalarbeit von BLG LOGISTICS beurteilen. Im Berichtsjahr haben wir erstmals ein neues Tool eingesetzt und sind im Mai auf Pilotebene mit der Befragung Trusted Employer = Glaubwürdiger Arbeitgeber gestartet. Ziel war es, den Dialog zu suchen und zu ermitteln, inwieweit formulierte und gelebte Unternehmenskultur übereinstimmen. Eingebunden wurden zunächst alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Funktionsebenen 1 bis 3 sowie diejenigen der Ebenen 4 und 5 mit eigenem BLG LOGISTICS E-Mail-Account. Sie wurden direkt durch das beauftragte Institut angeschrieben und haben die Fragen anonym beantwortet. Die Teilnahmequote lag bei 61,8 Prozent und das Ergebnis von 3,6 aus 5 Punkten zeigt uns, welche Aspekte die Organisation bereits gut durchdrungen haben und wo noch Verbesserungspotenzial existiert. Zu diesem Zweck haben die Standorte jeweils die drei besten und die drei schlechtesten Bewertungen herausgefiltert. 2020 werden wir zum ersten Mal die Befragung Trusted Leader durchführen, bevor Trusted Employer im Folgejahr mit einer dann größeren Mitarbeiterzahl wiederholt wird.

Fluktuation verstehen und managen

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

WIR

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

2019 haben 312 Beschäftigte BLG LOGISTICS auf eigenen Wunsch verlassen. Die Fluktuationsquote ist damit von 3,25 Prozent 2018 auf 3,15 Prozent im Berichtsjahr leicht gesunken. Unsere ehrgeizige Zielquote von 2,2 Prozent haben wir jedoch erneut nicht erreicht. Auch die anhaltend positive Lage auf dem deutschen Arbeitsmarkt trägt dazu bei, dass die Fluktuation allgemein kein ganz niedriges Niveau erreicht. Wir verfolgen unabhängig davon weiter unser ambitioniertes Ziel und setzen Maßnahmen zur Verbesserung der Quote um. Um zu verstehen, warum Mitarbeiter uns verlassen, führen wir Austrittsinterviews durch, über die wir die wichtigsten Gründe ermitteln und analysieren.

ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSMANAGEMENT

Die Sicherheit unserer Mitarbeiter hat für uns höchste Priorität und wir unterstützen sie nach Kräften dabei, ihre Gesundheit zu erhalten.

Wir betrachten Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit ganzheitlich und bieten im Rahmen unseres betrieblichen Gesundheitsmanagements unter anderem Präventionsmaßnahmen wie etwa ergonomisch gestaltete Arbeitsplätze, Unterweisungen zur Arbeit mit Maschinen und Beratung zum Thema Arbeitsbelastung. So arbeiten wir jeden Tag daran, Arbeitsunfälle zu vermeiden und arbeitsbedingte Krankheitstage zu minimieren. Denn das Wohlbefinden unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist nicht nur für unseren gemeinsamen Erfolg, sondern in erster Linie für Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit jedes Einzelnen wichtig.

Auf oberster Unternehmensebene wurden Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2019 durch unseren Arbeitsdirektor vertreten. Als direkte Ansprechpartner stehen unseren Mitarbeitern die Personalabteilung, die zentrale betriebliche Gesundheitsförderung, die Sozialberatung, die Schwerbehindertenvertretung sowie unsere Betriebsärzte zur Verfügung. Das Gesundheitsmanagement wird im Bereich Arbeitssicherheit durch die Mitarbeiter der Zentralbereichsabteilung Sicherheit und Umweltschutz (HSU) unterstützt. Sie stellen unsere Fachkräfte für Arbeitssicherheit, führen regelmäßig Begehungen von Arbeitsstätten durch, betrachten Arbeitsplätze und Prozesse unter präventiven Gesichtspunkten und organisieren Schulungen. Die Gesellschaft für Qualität im Arbeitsschutz (GQA) überprüft die Arbeit der Abteilung regelmäßig und hat sie zuletzt 2017 mit dem drei Jahre gültigen GQA-Gütesiegel ausgezeichnet.

Um die Aspekte der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit noch stärker in unsere Prozesse zu integrieren, wollen wir unser Arbeits- und Gesundheitsschutz-Managementsystem nach ISO 45001 zertifizieren lassen. Den Anfang machte im Berichtsjahr die BLG Cargo Logistics als erste unserer Gesellschaften.



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

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

Sichere Arbeitsumgebung, geprüfte Prozesse

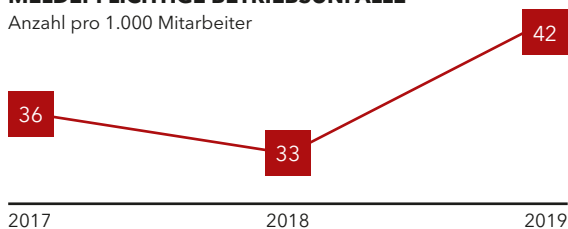
In der Logistik fallen körperlich schwere Arbeiten an. Vor allem im Hafen und in den Lagerhallen sind Intensität, Tempo und körperliche Belastung oft hoch. Überall dort, wo Mensch und Maschine zusammentreffen, sind darüber hinaus besondere Vorkehrungen geboten. Die regelmäßige Analyse der Arbeitsbedingungen und die Unterweisung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie eine entsprechende medizinische Beratung helfen uns, Arbeitsumgebung und Prozesse sicher zu gestalten. In die Planung von Neubauprojekten und Neugeschäften beziehen wir die jeweiligen Fachabteilungen mit all ihrer Erfahrung und Expertise ein. So lassen sich Unfallrisiken schon im Vorfeld reduzieren und kostspielige Nachbesserungen vermeiden.

Um Arbeits- und Wegeunfälle zu erfassen und auszuwerten, setzt BLG LOGISTICS die Software „My Ticket“ ein. Im Berichtsjahr wurden über alle innerdeutschen Gesellschaften 425 meldepflichtige Arbeitsunfälle erfasst – also solche, die eine Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Tagen nach sich zogen. Nachdem die Zahl in den vergangenen Jahren kontinuierlich gesunken war, verzeichneten wir 2019 einen Anstieg. Die sogenannte 1.000-Mann-Quote, welche die Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle pro tausend Mitarbeiter bemisst, erhöhte sich von 33 im Jahr 2018 auf

42 im Berichtsjahr. Auch in umfangreichen Untersuchungen konnten wir keine Gründe für diese Steigerung ermitteln. Die Zahlen belegen jedoch, dass Arbeitsschutz täglich gelebt werden und jeder noch so kleine Hinweis auf Gefahrenpotenzial Beachtung finden muss. Das beinhaltet auch die Erfassung von „Beinaheunfällen“, die entscheidend zur Prävention beitragen kann.

MELDEPFLICHTIGE BETRIEBSUNFÄLLE

Anzahl pro 1.000 Mitarbeiter



Besonders betroffen sind wir darüber, dass sich im Mai 2019 in einer unserer Gesellschaften ein schwerer Arbeitsunfall ereignete, bei dem ein Mitarbeiter sein Leben verlor. Der Unfall wurde intern und durch die zuständigen Behörden untersucht. In dem Arbeitsprozess, bei dem sich der Unfall ereignete, wurden zusätzliche Sicherheitsmaßnahmen implementiert.

In unserer Unfallstatistik sind neben den eigenen Angestellten auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des GHB enthalten, die im Rahmen von Arbeitnehmerüberlassung bei uns tätig sind. Auf sie entfielen im Berichtsjahr 82 der meldepflichtigen Unfälle.

Gesundheit fördern, Menschen einbinden

Wir engagieren uns für das Wohlbefinden unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und unterstützen sie dabei, ihre Gesundheit langfristig zu erhalten. Auch 2019 haben zahlreiche Aktivitäten zum Gesundheitsschutz stattgefunden. So lernten etwa die Mitarbeiter an den Standorten Koblenz und Polch, wie sie ihre Pausen mithilfe von kurzen Entspannungs-, Mobilisations- und Kräftigungsübungen aktiver nutzen können. Im Berichtsjahr förderten wir zudem erneut zahlreiche Laufevents und karitative Sportveranstaltungen an verschiedenen Standorten.



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

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

Der Prävention dient auch unser Programm „Fit & Fun“, mit dem wir den regelmäßigen Besuch im Fitnessstudio unterstützen. Denn Sport kann das Herz-Kreislauf-System stärken und zugleich aus Fehlbelastungen oder Bewegungsmangel resultierenden Beschwerden entgegenwirken. Immer mehr Beschäftigte zeigen Interesse an dem Angebot, die Zahl der Teilnehmer stieg 2019 weiter an – mit 1.421 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nahmen 70 Menschen mehr als im Vorjahr teil. Wir arbeiten ständig daran, unser Netzwerk an Trainingsmöglichkeiten auszuweiten und neue Standorte zu integrieren.

Wiedereingliederung anbieten, Neustart ermöglichen

BLG LOGISTICS unterstützt seine Beschäftigten mit einem betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) bei der Rückkehr in den Beruf nach längerer Krankheit. Wir stehen allen Mitarbeitern zur Seite, die innerhalb von zwölf Monaten länger als sechs Wochen gefehlt haben. Gemeinsam entwickeln wir Hilfsangebote wie eine stufenweise Wiedereingliederung oder Programme zur medizinischen und beruflichen Rehabilitation. In Fehlzeitengesprächen versuchen wir zu klären, ob der Arbeitsplatz Auswirkungen auf die Erkrankung hat und was getan werden kann, um die Arbeitsfähigkeit wiederherzustellen und dauerhaft zu erhalten. So wollen wir die Gesundheit unserer Mitarbeiter nachhaltig fördern und zugleich krankheitsbedingte Abwesenheitszeiten reduzieren. Die Arbeitsunfähigkeitsquote ist 2019 im Vergleich zum Vorjahr um 0,4 Prozentpunkte auf 8,4 Prozent gestiegen. Die Entgeltfortzahlungsquote erhöhte sich um 0,3 Prozentpunkte auf 6,3 Prozent. Wann immer möglich, suchen wir den Dialog, um die Auslöser von Fehlzeiten zu ergründen. So haben wir etwa am Autoterminal Bremerhaven im Berichtsjahr zahlreiche Gespräche geführt, um dem dort ansteigenden Trend bei der Fehlzeitenentwicklung entgegenzuwirken.

VIelfalt und CHANCENGLEICHHEIT

Wir bewerten Diversität als Herausforderung, die uns in einer globalisierten Wirtschaftswelt zugleich zahlreiche wichtige Chancen bietet.

Vielfalt und Chancengleichheit spielen für BLG LOGISTICS eine große Rolle. Wir beschäftigen Menschen aus mehr als 60 Nationen mit unterschiedlichen kulturellen und sozialen Hintergründen und Erfahrungen. Deshalb respektieren und fördern wir Vielfalt, denn sie schafft Nähe zur Gesellschaft und unseren Kunden, während sie zugleich neue Perspektiven eröffnet und Ideen hervorbringt. Indem wir die unterschiedlichen Potenziale unserer Beschäftigten anerkennen und fördern, bringen wir uns als Unternehmen im Gesamten voran.

ALTERSSTRUKTUR UND GESCHLECHTERVERTEILUNG NACH ANGESTELLTENKATEGORIE

Basis: Deutschland 9.726 Mitarbeiter (Stand 31.12.2019)

Betriebliche/kaufmännische Angestellte	Anteile der Altersgruppen in %	davon	
		männlich in %	weiblich in %
< 30 Jahre	21	59	41
30 bis 50 Jahre	51	58	42
> 50 Jahre	28	66	34
Gewerbliche Angestellte			
< 30 Jahre	12	78	22
30 bis 50 Jahre	52	80	20
> 50 Jahre	36	78	22

Diversität anerkennen, das Miteinander unterstützen

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

Mit der Verankerung in unseren Unternehmenswerten und Führungsgrundsätzen zeigen wir, dass wir unsere Verantwortung ernst nehmen und von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erwarten, die Vielfalt der Kollegen und Vorgesetzten zu respektieren und im Rahmen der Unternehmens- und Mitbestimmungskultur selbst Verantwortung zu übernehmen. Die Prinzipien dieser Bestimmungen sind in den Rekrutierungsentscheidungen sowie Qualifizierungsmaßnahmen von BLG LOGISTICS berücksichtigt. Innerhalb des Unternehmens ist der Personalbereich für die strategische Ausrichtung des Diversity Managements, seine konzeptionelle Weiterentwicklung sowie die Beratung und Unterstützung des Vorstands verantwortlich. Er ist außerdem Ansprechpartner für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in allen Belangen rund um das Thema Diversität. Die Ergebnisse des Diversity Managements werden mindestens einmal jährlich für den Vorstand und den Aufsichtsrat dokumentiert.

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

www.charta-der-vielfalt.de

Interkulturelle Kompetenz wird immer mehr zu einer Schlüsselqualifikation für ein erfolgreiches Miteinander - deshalb schulen wir unsere Mitarbeiter hier ganz gezielt. Die Teilnehmer erhalten ein Verständnis für das Verhalten anderer Menschen und Anregungen für eine effektive Kommunikation mit Mitarbeitern und Kollegen aus anderen

Kulturkreisen. Konflikte lassen sich so minimieren und es wird eine Basis für eine zielführende Zusammenarbeit geschaffen. Von 2017 bis 2019 haben wir zu diesem Thema 46 Veranstaltungen mit ca. 524 operativen Führungskräften, Auszubildenden und Kollegen aus dem Personalbereich durchgeführt.

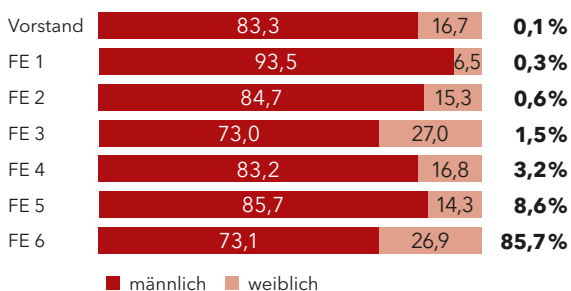
Angebote so vielfältig wie unsere Mitarbeiter

Wir haben zahlreiche Projekte entwickelt, um Integration aktiv und nach den Bedürfnissen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern. Unter anderem organisieren wir Sprachkurse für Beschäftigte, die weniger gute Deutschkenntnisse mitbringen, und erhöhen damit ihre Chance auf Sicherung des Arbeitsplatzes. Wir unterstützen junge Geflüchtete auf ihrem Weg in den Arbeitsmarkt, indem wir ihnen Praktikumsplätze, Einstiegsqualifizierungen und Ausbildungsplätze anbieten. Mit dem Programm „Über Arbeit in Ausbildung“ geben wir inzwischen regelmäßig Jugendlichen eine Chance, die bisher keinen Ausbildungsplatz gefunden haben. Um jungen Eltern den Berufseinstieg zu ermöglichen, bieten wir eine Ausbildung in Teilzeit an, mit der sich Lehre und Kindererziehung kombinieren lassen.

Nachdem wir 2017 für die Vielfalt unserer Aktivitäten mit dem Diversity-Preis „Der Bunte Schlüssel - Vielfalt gestalten!“ ausgezeichnet wurden, waren wir im Berichtsjahr Gastgeber der Bremer Diversity Tafel. Im Rahmen der Netzwerkveranstaltung tauschten sich rund 100 Gäste aus Politik, Kultur und Gesellschaft über ihre Arbeit im Bereich Diversity aus.

FRAUENANTEIL IN FUNKTIONSEBENEN (FE)

Basis: Deutschland 9.726 Mitarbeiter (Stand 31.12.2019) in % Anteil an der Gesamtbelegschaft



Frauen in Führungspositionen

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

Für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats von BLG LOGISTICS halten wir uns an die gesetzlichen Bestimmungen der Geschlechterquote. Die Erfüllung der Mindestquote hat für uns dabei sowohl von der Anteilseignerseite als auch von der Arbeitnehmerseite getrennt zu erfolgen. Der Frauenanteil in der Gesamtbelegschaft ist im Berichtsjahr erneut leicht angestiegen und lag für unsere deutschen Gesellschaften zum Ende des Jahres bei 25,4 Prozent. Im Berichtsjahr haben wir unser Ziel, in den Funktionsebenen (FE) 0 bis 3 einen Frauenanteil von mindestens 20 Prozent zu erreichen, erstmalig mit 21,3 Prozent leicht überschritten. Bei genauer Betrachtung lag dabei keine Gleichverteilung innerhalb der Funktionsebenen vor.



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

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

Bereits 2017 haben wir im Rahmen der Qualifizierungsinitiative „Chancengleichheit“ das Programm „Frauen in Führung“ gestartet. Im Berichtsjahr endete nach 18 Monaten der erste Durchgang, in dessen Rahmen 16 mittels Leistungs- und Potenzialbewertung ausgewählte Frauen anhand von modularen Seminaren für die Übernahme von weiterführenden Aufgaben qualifiziert wurden. Dabei standen den Teilnehmerinnen selbstgewählte Mentoren zur Seite. 2019 wurde das finale Modul dieser Reihe absolviert, bevor im August das Abschlussevent im feierlichen Rahmen stattfand. Wir werden das Programm in den folgenden Jahren fortsetzen, um noch mehr Frauen die Chance auf Führung zu ermöglichen.

FÜHRUNGS- VERSTÄNDNIS VERMITTELN

IM INTERVIEW:
PASCAL BURISCH
TRAINER FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE
BEI BLG LOGISTICS



„Auch wenn Menschen völlig unterschiedliche Aufgabengebiete haben - Führung stellt jeden vor dieselben Herausforderungen.“

Pascal, Du bist Mitarbeiter bei BLG LOGISTICS im Bereich Personalentwicklung - was genau ist Deine Aufgabe?

Ich bin der interne Trainer für unser Führungsprogramm TAKE THE LEAD - Ziel ist es, ein einheitliches Führungsverständnis für BLG LOGISTICS zu vermitteln. Ich persönlich bin dabei nicht für alle Ebenen zuständig, sondern schule unsere Bereichs- und Schichtleiter. Führungskräfte, die sehr nah am operativen Geschäft sind und viele Menschen erreichen.

Stehen diese Mitarbeiter vor anderen Aufgaben als höhere Führungsebenen?

Ja, häufig schon durch die Zahl der zu führenden Mitarbeiter. Führung braucht Zeit und je mehr Menschen ich führe, desto weniger bleibt für Fachliches. Mehr Menschen bedeuten auch mehr individuelle Typen und Befindlichkeiten. Dazu kommt, dass manche Bereichsleiter mit erheblicher räumlicher Distanz führen. Wenn sie etwa auf einem Autoterminal in Bremerhaven mit einer Fläche von mehreren Hektar arbeiten, sehen sie ihre Leute bestenfalls einmal am Tag und hören sie sonst nur über Funk. So zu führen ist eine große Herausforderung.

Alle anderen Führungskräfte werden aber genauso geschult?

Ja - vom Vorstand bis zu den Koordinatoren bekommen alle dieselben Inhalte. Führung wurde in der Vergangenheit unterschiedlich definiert. Wir sind ein großes Unternehmen mit vielen Standorten, regionalen Eigenheiten und verschiedenen Hintergründen etwa durch Zukäufe. Das bringt unterschiedliche Führungsstile hervor von hierarchisch bis partizipativ. Da setzt TAKE THE LEAD an: Ein gemeinsames Verständnis hinsichtlich eines ehrlich wertschätzenden Umgangs mit unseren Mitarbeitern. Denn das kann uns von anderen Logistikunternehmen unterscheiden. Wir sehen bereits teilweise, dass Bewerberinnen und Bewerber zu uns kommen, weil sie davon gehört haben und sich genau das von uns erhoffen.

Und wie fällt das Feedback bei den Schulungsveranstaltungen aus?

Durch den modularen Aufbau kommen die Teilnehmer nach einigen Monaten wieder und wir reflektieren, wie das Gelernte in der Praxis funktioniert. Mich freut es dann, zu hören, dass etwa der Umgang mit dem eigenen Team besser läuft - auch weil offen mit dem Thema Führung umgegangen und erklärt wird, warum man Dinge verändert. Führungskräfte berichten auch, dass der Blick auf den einzelnen Mitarbeiter mit seinen individuellen Bedürfnissen ihnen einen besseren Zugang ermöglicht. Diese Feedbacks sind der Grund, warum ich die Trainings sehr gern in der aktuell hohen Taktung gebe.

Sind Dir in Deinen rund anderthalb Jahren bei BLG LOGISTICS noch weitere Veränderungen aufgefallen?

Was mir relativ schnell aufgefallen ist, nachdem ich bei BLG LOGISTICS angefangen hatte: Wir reden viel miteinander, aber wir sprechen wenig miteinander. Das wird inzwischen durch TAKE THE LEAD teilweise aufgebrochen. Kollegiale Beratung, um voneinander zu lernen, ist zum Beispiel ein wesentlicher Bestandteil. So kommt jemand, der mit Autos zu tun hat, in Kontakt mit jemandem, der mit Keksen zu tun hat - beide machen Logistik, aber die Unterschiede sind groß. Das schafft Schnittstellen, die vorher nicht da waren. Denn die Menschen merken: Wir haben zwar völlig unterschiedliche Aufgabengebiete, aber Führung stellt jeden vor dieselben Herausforderungen. Das bringt sie in den Dialog, Hierarchien werden abgemildert, Vorurteile abgebaut.

Du sagtest, die Wertschätzung der Mitarbeiter ist ein zentraler Punkt - wie müssen Führungskräfte hier agieren?

Wir sagen: Wenn draußen Gourmetrestaurant dransteht, sollte drin keine Pommesbude sein. Das heißt nichts anderes als „lebe, was Du predigst“. Obwohl es aktuell schwierig ist, Fachpersonal zu finden, gehen wir weg von der Frage „was hast Du bisher gemacht?“ hin zu „wer passt zu uns?“. Das lässt sich herunterbrechen auf die Formel „Charakter vor Fähigkeiten“. Und das muss gelebt werden, indem Führungskräfte lernen, den einzelnen Menschen zu sehen. Die Mitarbeiter zahlen das zurück mit Leistungsbereitschaft und Begeisterung, weil sie erleben, dass sie mehr sind als eine Personalnummer.

Es wird also bewusst die Zeit investiert, Fähigkeiten zu entwickeln, wenn der Mensch der Richtige ist?

Korrekt. Die alte Schule fragt: Was hast Du schon gemacht, welche Qualifikationen und Zertifikate bringst Du mit? Aber wenn ich mir einen absoluten Fachexperten einkaufe, der dann nicht ins Team passt, schafft das Unruhe. Dabei ist jedes Kollegium, jede Führungskraft anders. Es kann sein, dass ein Bewerber in das eine Team gar nicht passt, in das andere aber hervorragend. Das ist auch für Unternehmen ein Lernprozess. Ebenso wie das Bewusstsein, dass dieser Ansatz Zeit kostet, denn die braucht die Entwicklung von Menschen. Wir sind uns darüber an vielen Stellen schon sehr klar - aber dranzubleiben, ist ein kontinuierlicher Prozess.

GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

Wir wollen vor Ort und weltweit einen Beitrag zum Wohl der Gesellschaft leisten - das ist Teil unseres Selbstverständnisses und unserer Verantwortung.

Wir wollen dort, wo wir wirtschaften, auch gesellschaftlich einen Beitrag leisten. Deshalb fördern wir soziale, kulturelle und bildungspolitische Projekte finanziell, mit unserer Expertise und jeder Menge Tatkraft. Ein Schwerpunkt liegt auf der Region Bremen, unserer unternehmerischen Heimat. Darüber hinaus unterstützen wir Projekte im Umfeld weiterer Standorte und stellen unser Logistik-Know-how internationalen Organisationen zur Verfügung, um auch in anderen Teilen der Welt zu helfen. Dabei haben wir uns zur Transparenz verpflichtet und lassen jede Form von Sponsoring durch den Vorstand von BLG LOGISTICS bewilligen.

Unser Nachwuchs packt an

Die Führungsnachwuchskräfte von BLG LOGISTICS engagieren sich mit Begeisterung für soziale Projekte – vor allem solche, die Kindern zugutekommen. 2019 haben sie etwa die Bremer Adventskalenderaktion für Kitas unterstützt, für Schüler der Oberschule Lesum einen Pausenraum gestaltet und 5.000 Euro für ein Kinderhospiz gesammelt, um den kleinen Patienten Ausflüge zu ermöglichen.



PAUSENRaumGESTALTUNG

In Bremerhaven und Koblenz haben die jungen Kolleginnen und Kollegen gemeinsam mit Kindern des Vereins „Rückenwind für Lehrer Kinder“ und des Kindergartens St. Maximin Tassen bunt bemalt, die anschließend gegen eine Spende erworben werden konnten. Die erzielten 1.753 Euro flossen direkt an die beiden Einrichtungen und damit an die kleinen Künstler zurück. Fortgesetzt wurde zudem der Einsatz für die Initiative „Wir schenken ein Lächeln“. Mehr als 100 Kinder freuten sich zur Weihnachtszeit über Stofftiere, Bücher und Spiele – von unseren Führungsnachwuchskräften über mehrere Wochen gesammelt, liebevoll verpackt und schließlich an die Bremer Tafel überreicht.



SPENDENÜBERGABE IN KOBLENZ



ZUKUNFTSTAG



ENGAGEMENT FÜR KAMERUN



SCHACH MACHT SCHLAU



TRANSPORTWEGE AUF DEM VIKTORIASEE

Wir helfen vor Ort

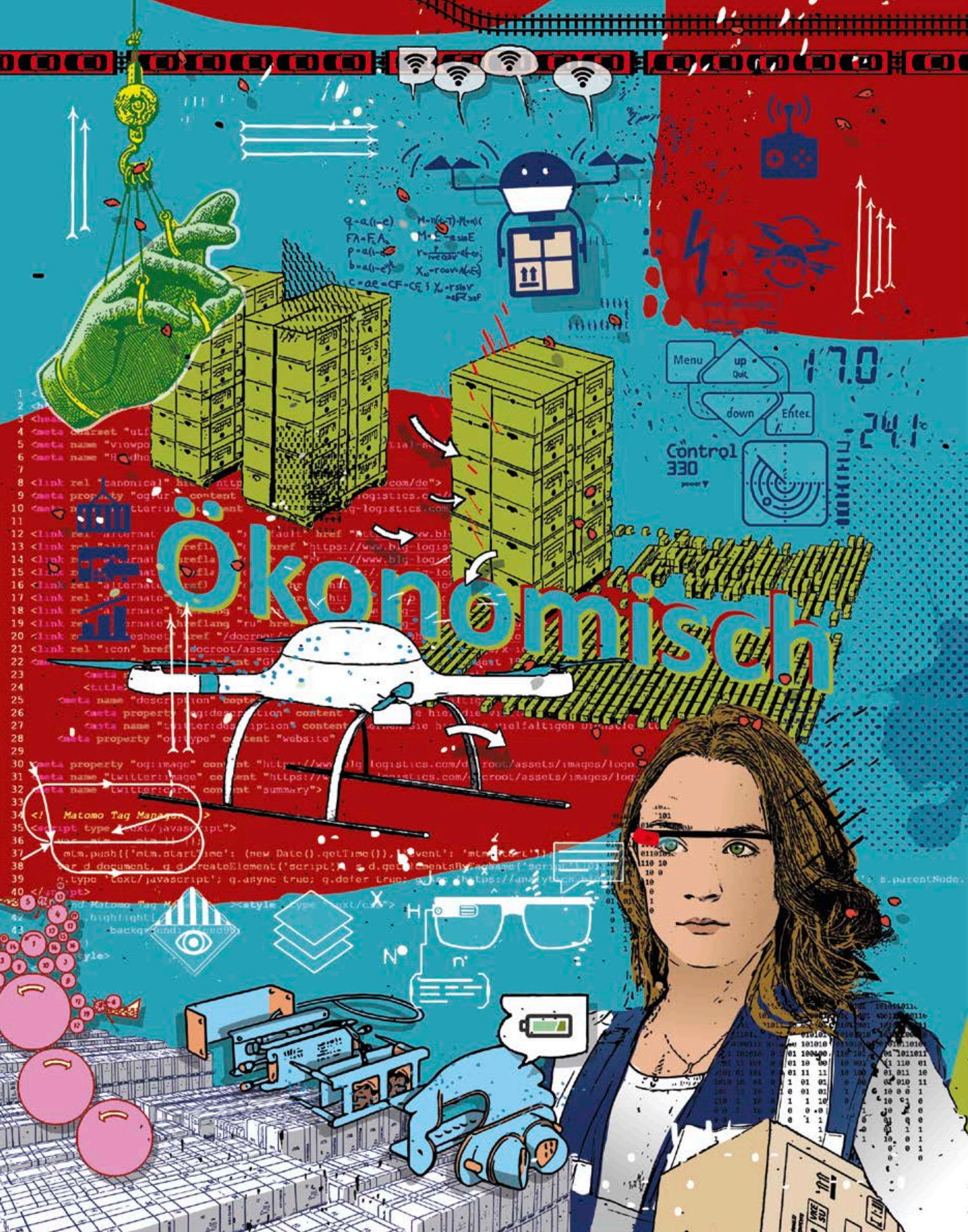
An verschiedenen Standorten haben wir 2019 im Rahmen des bundesweiten Aktionsprogramms „Zukunftstag“ jungen Menschen Gelegenheit gegeben, den Berufsalltag bei BLG LOGISTICS und verschiedene Berufsbilder kennenzulernen. Kinder fit für ihre Zukunft zu machen, ist auch Ziel des Projekts „Schach macht schlau“, das eine Stunde pro Woche an Bremer Grundschulen mit Schachunterricht füllt. Wir unterstützen die Initiatoren mit einem Sponsoring, außerdem haben unsere Azubis im Juni das Schachturnier auf dem Bremer Marktplatz begleitet.

Der Erlös unserer jährlichen Weihnachtstombola ging an Sprungwurf e.V. - das Projekt „Breaking Borders“ fördert über deutschlandweite Basketballcamps die Integration junger Menschen, indem Sprachbarrieren und Kontaktängste durch die sportliche Begegnung aufgebrochen werden. Wie üblich wurde die eingenommene Summe vom Vorstand aufgerundet und verdoppelt, so dass am Ende 1.200 Euro übergeben werden konnten.

Wir engagieren uns weltweit

In Afrika, genauer in Kamerun, engagiert sich der Verein „KOPOS e.V.“, für den unsere Kolleginnen und Kollegen an den Standorten Butzbach und Frankfurt erneut gespendet haben. Mit den erzielten 671 Euro wird der Bau eines kleinen Schulgebäudes in Sodenou im Osten des Landes unterstützt.

Mit unserer Logistikexpertise unterstützen wir bereits seit vielen Jahren das Welternährungsprogramm der Vereinten Nationen (UN World Food Programme, WFP). 2019 haben unsere Experten den Viktoriasee besucht, der das Potenzial hat, eine gegenüber den aktuellen Transportwegen schnellere Verbindung zwischen der Ostküste und den zentralen Teilen des afrikanischen Kontinents zu schaffen. Die erarbeiteten Handlungsempfehlungen unterstützen das WFP dabei, Nahrungsmittel in der Region noch effizienter zu verteilen.



```
1 <
2
3 <meta charset="utf-8">
4 <meta name="viewport" content="width=device-width, initial-scale=1">
5 <meta name="description" content="Logistics.com.de" />
6 <meta name="title" content="Logistics.com.de" />
7
8 <link rel="canonical" href="https://www.big-logistics.com/de">
9 <meta property="og:url" content="https://www.big-logistics.com/de">
10 <meta property="og:title" content="Logistics.com.de" />
11
12 <link href="https://www.big-logistics.com/de" rel="alternate" type="text/html" />
13 <link href="https://www.big-logistics.com/de" rel="alternate" type="text/html" />
14 <link href="https://www.big-logistics.com/de" rel="alternate" type="text/html" />
15 <link href="https://www.big-logistics.com/de" rel="alternate" type="text/html" />
16 <link href="https://www.big-logistics.com/de" rel="alternate" type="text/html" />
17 <link href="https://www.big-logistics.com/de" rel="alternate" type="text/html" />
18 <link href="https://www.big-logistics.com/de" rel="alternate" type="text/html" />
19 <link href="https://www.big-logistics.com/de" rel="alternate" type="text/html" />
20 <link href="https://www.big-logistics.com/de" rel="alternate" type="text/html" />
21 <link href="https://www.big-logistics.com/de" rel="alternate" type="text/html" />
22 <link href="https://www.big-logistics.com/de" rel="alternate" type="text/html" />
23
24 <meta name="description" content="Logistics.com.de" />
25 <meta name="twitter:description" content="Logistics.com.de" />
26 <meta name="twitter:image" content="https://www.big-logistics.com/de" />
27 <meta name="twitter:card" content="summary" />
28 <meta property="og:type" content="website" />
29
30 <script type="text/javascript">
31 </script>
32
33 <script type="text/javascript">
34 </script>
35 </script>
36
37 <script type="text/javascript">
38 </script>
39 </script>
40 </script>
41
42 <script type="text/javascript">
43 </script>
44 </script>
45 </script>
46 </script>
47 </script>
48 </script>
49 </script>
50 </script>
51 </script>
52 </script>
53 </script>
54 </script>
55 </script>
56 </script>
57 </script>
58 </script>
59 </script>
60 </script>
61 </script>
62 </script>
63 </script>
64 </script>
65 </script>
66 </script>
67 </script>
68 </script>
69 </script>
70 </script>
71 </script>
72 </script>
73 </script>
74 </script>
75 </script>
76 </script>
77 </script>
78 </script>
79 </script>
80 </script>
81 </script>
82 </script>
83 </script>
84 </script>
85 </script>
86 </script>
87 </script>
88 </script>
89 </script>
90 </script>
91 </script>
92 </script>
93 </script>
94 </script>
95 </script>
96 </script>
97 </script>
98 </script>
99 </script>
100 </script>
```

ökonomisch

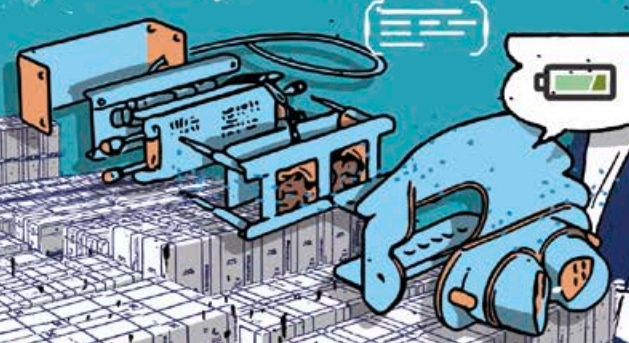
Control 330

Menu up Quit

down Entfer

7.0

24.1





330

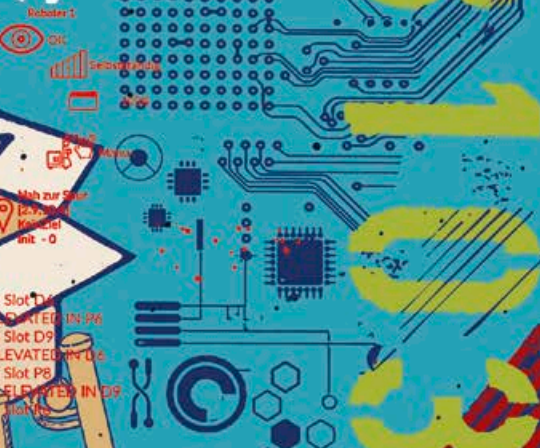
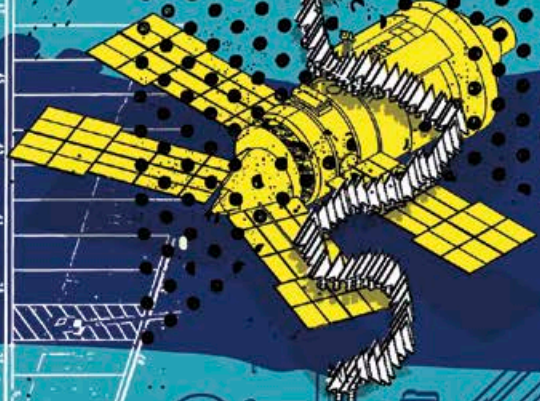
$M = \sqrt{v^2/a^2} = \sqrt{v^2/a^2}$
 $E = \sqrt{v^2/a^2}$
 $r^2 \dot{v} = \dot{x}_0 \dot{y}_0 - \dot{x}_0 \dot{x}_0 = \sqrt{v^2}$
 $\dot{r} = \dot{x}_0 \dot{x}_0 - \dot{x}_0 \dot{y}_0 = \dot{e}_y \sqrt{v^2/a^2} = \sqrt{v^2/a^2}$
 $\dot{r} \dot{x}_0 = \dot{x}_0 \sqrt{v^2/a^2} = \sqrt{v^2/a^2} \sin E$

$f = m_1 + m_2$
 $n = \frac{2\pi}{p} = k \sqrt{a^3}$

330



Drop in Slot D4
 PICK ELEVATED IN P6
 Drop in Slot D9
 PICK ELEVATED IN D6
 Drop in Slot P8
 PICK ELEVATED IN D9
 Drop in Slot P8



330

COMPLIANCE

Verantwortungsbewusstes Handeln ist die Grundlage für langfristigen wirtschaftlichen Erfolg.

Wir halten Gesetze und Regeln sowie unsere eigenen ethischen Grundsätze konsequent ein und sind unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Kunden, Geschäftspartnern und Aktionären so ein verlässlicher und fairer Partner.

www.blg-logistics.com/compliance

Compliance-System als feste Basis

Wesentliche Bestandteile unseres 2014 eingeführten Compliance-Systems sind unser Verhaltenskodex und unsere Anti-Korruptionsrichtlinie. Letztere wird jährlich auf neue rechtliche Bestimmungen oder spezifische Erfahrungen aus dem Unternehmen überprüft und wurde zuletzt im März 2019 angepasst. Anfang 2017 ist zudem unsere Compliance-Richtlinie in Kraft getreten, die die Zusammenarbeit zwischen den Zentralbereichen und den operativen Bereichen konkretisiert.

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

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

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

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

Unser Grundsatz

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

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

Vorbeugen durch Aufklärung

Bei der Umsetzung und Einhaltung von Verhaltenskodex und Anti-Korruptionsrichtlinie haben der Vorstand und die Führungskräfte von BLG LOGISTICS eine Vorbildfunktion. Sie sind verantwortlich dafür, dass in ihrem Zuständigkeitsbereich alle Beschäftigten mit den Regeln vertraut sind

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

Durch umfangreiche, regelmäßig stattfindende Schulungen minimieren wir das Korruptionsrisiko und erhöhen bei den Beschäftigten die Sensibilität für Compliance-Themen. Seit 2015 werden der Vorstand, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Funktionsebenen 1 bis 3 sowie zusätzlich Mitarbeiter aus besonders exponierten Bereichen wie etwa Einkauf und Vertrieb in das Schulungskonzept einbezogen. Nach einer eintägigen Basisschulung erfolgt spätestens nach drei Jahren eine Auffrischung. Der Vorstand hat für sich eine Reduzierung dieses Zeitraums auf zwei Jahre beschlossen. Die Teilnahme an den Compliance-Schulungen ist verpflichtend.

Im Berichtsjahr fanden erneut Auffrischungsschulungen und für alle neuen BLG-Mitarbeiter in entsprechenden Funktionen Basisschulungen statt. Zusätzlich werden vor bestimmten Veranstaltungen, wie beispielsweise Messen, die Teilnehmer in separaten Seminaren über Compliance-Aspekte aufgeklärt. Unser Ziel für die Funktionsebenen 1 bis 3 ist es, dass innerhalb eines Dreijahreszyklus mindestens 95 Prozent der betreffenden Personen entsprechend unserem Konzept geschult sind. Aktuell liegt der Wert mit 94,2 Prozent minimal darunter. Ein Schulungstermin für die verbleibenden Mitarbeiter ist zum Jahresbeginn 2020 angesetzt.

Korruption ist kein Kavaliersdelikt, sondern ein strafbares Verhalten. Die Verletzung geltenden Rechts kann zu erheblichen Schäden für das Unternehmen führen. Wir zählen Straftatbestände wie Bestechung und Bestechlichkeit im geschäftlichen Verkehr, Vorteilsnahme, Untreue, Betrug und wettbewerbsbeschränkende Absprachen daher zu potenziellen Risikofaktoren. Als unternehmenseigenes Kon-

trollsystem untersucht auch die interne Revision regelmäßig bei Prüfungen, ob möglicherweise Compliance-Verstöße vorliegen. Seit dem Geschäftsjahr 2017 informiert der Compliance-Beauftragte zudem einmal jährlich den Aufsichtsrat mit einem internen Bericht.

WIR

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

Berücksichtigung landesspezifischer Besonderheiten

Vor vier Jahren haben wir begonnen, unsere ausländischen Führungskräfte nach Deutschland einzuladen und über Compliance-Aspekte zu unterrichten. 2018 haben wir den ersten Compliance-Check an ausgewählten ausländischen Standorten durchgeführt und im Berichtsjahr nach Auswertung der Rückmeldungen ein eigenes Schulungskonzept entwickelt. Um auch im Ausland einen möglichst großen Kreis von Mitarbeitern zu erreichen, sollen die Schulungen künftig vor Ort und in Landessprache durchgeführt werden. So können wir noch besser auf landesspezifische Besonderheiten eingehen.

Compliance entlang der Lieferkette

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

www.blg-logistics.com/agbo

WIDERSPRÜCHE AKZEPTIEREN

IM INTERVIEW:

PROF. DR. GEORG MÜLLER-CHRIST

PROFESSOR FÜR NACHHALTIGES MANAGEMENT
AN DER UNIVERSITÄT BREMEN



„Solange Nachhaltigkeit nur in Verbindung mit wirtschaftlichen Vorteilen besprochen werden darf, wird es keinerlei Bewegung geben.“

Die öffentliche Debatte um Nachhaltigkeit wird verstärkt auf die Straße getragen. Wie groß ist die Kluft zwischen Jugend und Unternehmenslenkern?

Sie sieht vermeintlich groß aus. Ich glaube aber, dass beide sogar vor derselben Herausforderung stehen. Sie merken, dass wir unser Verhalten ändern müssen – uns aber in Strukturen bewegen, die das nur schwer erlauben.

Ist Nachhaltigkeit für Unternehmen in diesem Umfeld lediglich notwendiger oder vielleicht sogar einfacher geworden?

Nachhaltig zu agieren, ist notwendiger geworden, aber für Unternehmen zugleich komplexer. Sie lösen sich langsam von dem Denken, dass Nachhaltigkeit nur umsetzbar ist, wenn der Kunde sie fordert. Zugleich lernen sie, dass eine nachhaltigere Welt ihnen deutlich schwierigere Entscheidungen abverlangt.

Viele Unternehmen fragen sich, wie viel Ökologie die Ökonomie verträgt. Wie lässt sich dieser Konflikt lösen?

Gar nicht – sonst wäre das längst passiert. Unternehmen erkennen aber das Dilemma und müssen lernen, es zu besprechen. Das ist für mich die Herausforderung, zu sagen: Wir wissen, dass wir nicht unendlich wachsen können, weil das Ressourcen verbraucht. Wer dauerhaft Geschäft machen will, muss sehr viel mehr in die Regeneration eben dieser Ressourcen investieren. Und das kostet Geld. Ökonomie und Ökologie sind für mich in der Sache unverträglich, auf Managementebene aber zu bewältigen.

Wie kann die Universität mit einem Lehrstuhl „Nachhaltiges Management“ hier unterstützen?

Es geht darum, dass zukünftige Führungskräfte lernen, diese Unverträglichkeit zu akzeptieren und mit allen Beteiligten die Trade-offs zu besprechen. Also das, was unterbleibt, wenn man sich für mehr Ökonomie im Sinne von Wachstum, Umsatz und Gewinn entscheidet oder eben für mehr Umweltschutz. In vielen Unternehmen ist es Führungskräften nämlich kaum möglich, offen über das zu reden, was nicht erreichbar ist.

Bildet die Universität denn Führungskräfte von morgen aus, die das gleich mitdenken, oder Menschen, die den heutigen Führungskräften dabei helfen?

Sowohl als auch. Letztlich geht es darum, den Menschen dazu zu bringen, die beschriebene Spannung auszuhalten. Zu sehen, dass von mir Unvereinbares verlangt wird, und trotzdem handlungsfähig zu bleiben, ist eine große Herausforderung. Das schafft man nicht mit Methoden oder Werkzeugen, sondern nur über ein Wachsen der inneren Haltung. Das ist auch für uns als Universität eine Herausforderung, weil es nicht um Wissensvermittlung geht, sondern um Persönlichkeitsentwicklung. Und die ist nicht bewertbar mit einer 1, einer 2 oder einer 3.

Auch Unternehmen machen sich über ihre Haltung Gedanken und formulieren in der Regel Werte, um ihr Ausdruck zu verleihen. Sind solche Leitplanken sinnvoll?

Die Formulierung von Werten schafft ein Dilemma, weil wir Menschen ein tiefes Unbehagen haben, wenn Unternehmen über Werte reden und zugleich Gewinn meinen. Nach dem Motto: Verhaltet euch noch wertorientierter, dann seid ihr noch erfolgreicher. Das ist nämlich ein Spannungsfeld. Natürlich muss ein Unternehmen überleben. Dazu braucht es Geld. Aber gleichzeitig muss das Ganze sehr viel rücksichtsvoller erfolgen. Und das kostet eben.

Was ist, wenn man den Kosten den Mehrwert gegenüberstellt – etwa bezogen auf Reputation oder Mitarbeiterzufriedenheit –, der ja auch auf die Unternehmensziele einzahlen kann?

Meine Argumentation wäre immer: Ihr müsst beides tun – hier erfolgreich sein und dort die Ressourcen, von denen ihr lebt, erhalten. Ob ihr morgen oder übermorgen davon einen Vorteil habt – das können wir uns heute erzählen, damit es nicht so weh tut. Wir wissen es aber nicht. Letztlich geht es darum, dass Unternehmen mit verantwortlich sind für ein stabiles Umfeld, in dem sie wirtschaften können. Wenn der Ressourcenerhalt nur beim Staat liegt, ändert sich nie etwas.

Können die Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen Unternehmen Orientierung auf dem Weg zu mehr Nachhaltigkeit geben?

Ich finde die SDGs aus zwei Gründen super. 190 Länder haben sich erstmalig auf ein solches Zielsystem geeinigt. Und das Zielsystem ist wie die gesamte Thematik in sich widersprüchlich. Aus genau dieser Perspektive sollten Unternehmen sich den Zielen nähern: Nicht nur fragen, wo sie bereits einen Beitrag leisten – sondern wo sie das Problem sind. Führungskräfte sind weitgehend sozialisiert, das zu tun, was Gewinn bringt, und alles, was dem entgegensteht, auszublenden. Das ist systembedingt. Würde man dieselben Menschen woanders hinsetzen, würden sie anders agieren. Aber solange Nachhaltigkeit nur in Verbindung mit wirtschaftlichen Vorteilen besprochen werden darf, wird es keinerlei Bewegung geben.

VOLKSWIRTSCHAFTLICHE WERTSCHÖPFUNG

Die wirtschaftliche Kraft der BLG-Gruppe kontinuierlich zu steigern, ist eines unserer zentralen Ziele.

Die Logistikbranche erbringt als entscheidende Schnittstelle zwischen Produzenten, Handel und Konsumenten produktionsnahe Dienstleistungen. Neben dem klassischen Speditionsgeschäft zählen dazu auch die Zulieferung, Produktion und Distribution von Gütern. Dabei wandeln sich die Anforderungen an die Logistik mit steigender Geschwindigkeit - getrieben von der anhaltenden Globalisierung, kürzeren Produktlebenszyklen, der Urbanisierung sowie neuen Technologien. Herausforderungen bestehen insbesondere im Zusammenhang mit dem sich fortsetzenden Margendruck, der demografischen Entwicklung und dem mit ihr verbundenen Wettbewerb um Fach-, Führungs- und Nachwuchskräfte. Hinzu kommen die wachsende Bedeutung des Onlinehandels und steigende Kundenanforderungen, nicht nur hinsichtlich Tempo, Flexibilität und Qualität der Belieferung, sondern auch in Bezug auf Nachhaltigkeitsaspekte. Letzteres geht Hand in Hand mit einem spürbar gestiegenen Bewusstsein für den Klimaschutz innerhalb der Gesamtgesellschaft und den damit verbundenen Erwartungen, die auch an Unternehmen gestellt werden.

Finanzielle Steuerung

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

		2019	2018
EBT	EUR Mio.	37,5	37,5
Umsatz	EUR Mio.	1.158,6	1.141,3
EBT-Marge	in %	3,2	3,3

BLG LOGISTICS hat das Geschäftsjahr 2019 mit einem ähnlichen Ergebnis wie im Vorjahr abgeschlossen. Angesichts der weltwirtschaftlichen Lage - insbesondere im zweiten Halbjahr, in dem sich das Konjunkturklima merklich abkühlte - und unter Berücksichtigung des erheblich gestiegenen Margendrucks bewerten wir dies als respektable Leistung. Mit 1.158,6 EUR Mio. liegen die Umsatzerlöse bei einem Plus von 17,3 EUR Mio. leicht über dem Vorjahresniveau. Das EBT bleibt mit 37,5 EUR Mio. gegenüber 2018 stabil, was annähernd auch für die EBT-Marge gilt. Sie liegt bei 3,2 Prozent und damit gegenüber dem Vorjahr minimal niedriger um 0,1 Prozentpunkte. Wir verfolgen auch zukünftig eine nachhaltige Ausgaben- und Investitionspolitik und arbeiten fortlaufend daran, bestehende Prozesse weiter zu optimieren. Die finanzielle Steuerung der BLG-Gruppe ist ausführlich in unserem Finanzbericht 2019 dargelegt.

Wertschöpfungsrechnung

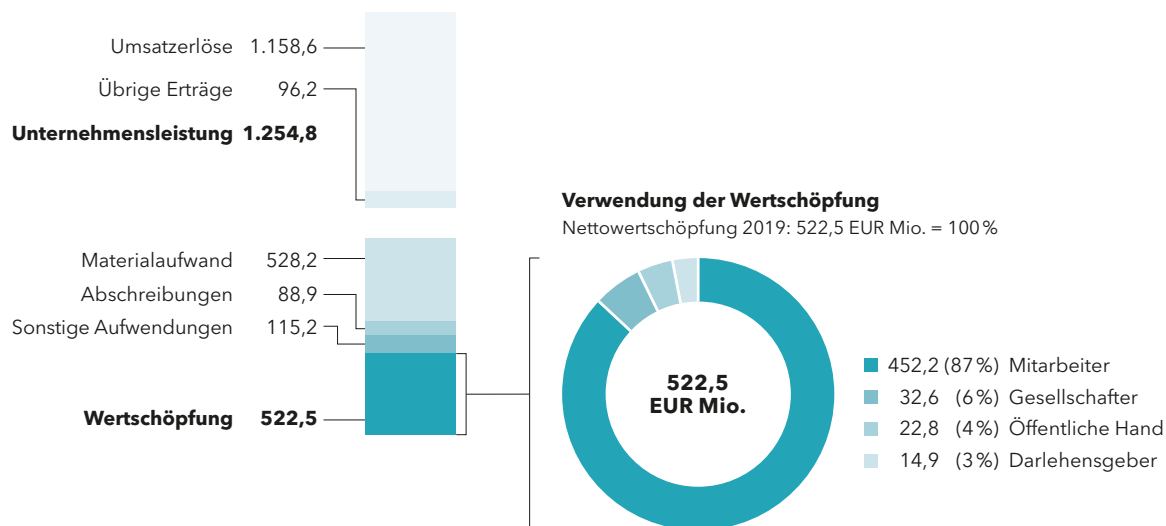
Die Informationen zur wirtschaftlichen Wertschöpfung und Verteilung zeigen, wie die Organisation das Vermögen für ihre Stakeholder generiert und eingesetzt hat. Als Indikator für den „volkswirtschaftlichen Mehrwert“ unserer Geschäftstätigkeit gilt die Verwendung der Nettowertschöpfung.

Die Nettowertschöpfung errechnet sich aus der Unternehmensleistung abzüglich der Aufwendungen und Abschreibungen (exklusive des Personalaufwands) und lag im Berichtsjahr bei insgesamt 522,5 EUR Mio. Der größte Teil wurde mit 452,2 EUR Mio. für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von BLG LOGISTICS aufgewendet, was einem Anteil von 87 Prozent entspricht. Dies schließt neben reinen Lohn- und Gehaltskosten auch weitere Positionen wie etwa gesetzliche soziale Aufwendungen und solche für die Altersversorgung ein. Die Personalkosten sind gegenüber dem Vorjahr deutlich um 32,8 EUR Mio. gestiegen. Dieser Anstieg resultiert insbesondere aus der 2018 verstärkt betriebenen Einstellung von ehemaligen Leiharbeitern, speziell im Geschäftsbereich CONTRACT, sowie aus Neueinstellungen im Zuge der Geschäftsausweitung.

Neben dem Personalaufwand erfolgt aus der Wertschöpfung eine Verzinsung für die Kapitalgeber. Davon entfällt der überwiegende Teil auf Ausschüttungen und Dividenden an den Hauptgesellschafter der BLG-Gruppe, die Freie Hansestadt Bremen (Stadtgemeinde). Darüber hinaus erfolgen Gewinnausschüttungen an Gesellschafter von vollkonsolidierten Gemeinschaftsunternehmen und an die Aktionäre der BLG AG sowie Zinsstellungen für Darlehen von den Banken. Der verbleibende Anteil an der Wertschöpfung wird im Eigenkapital von BLG LOGISTICS thesauriert und mit zur Finanzierung von Erweiterungsinvestitionen eingesetzt. Bei den Auszahlungen an die öffentliche Hand handelt es sich im Wesentlichen um Steuern und Erbbauzinsen.

WERTSCHÖPFUNGSRECHNUNG BLG-GRUPPE 2019

in EUR Mio.



Die Nettowertschöpfung errechnet sich aus der Unternehmensleistung abzüglich sämtlicher Aufwendungen und Abschreibungen. Der größte Anteil entfiel mit 452,2 EUR Mio. und einem Anteil von 87 Prozent auf unsere Mitarbeiter.

KUNDENZUFRIEDENHEIT

Die Zufriedenheit unserer Kunden ist der wichtigste Beleg für die Qualität unserer Leistung.

Mit vielen unserer Kunden verbindet uns eine langjährige Geschäftsbeziehung, deren Basis gegenseitiges Vertrauen ist. Dies kommt etwa dann zum Tragen, wenn wir gemeinsam Projekte in großem Maßstab entwickeln und dabei von Beginn an unsere Expertise einbringen dürfen. Denn wir bieten nicht nur qualitativ hochwertige, effiziente und innovative Dienstleistungen, sondern wollen die Logistik von morgen mitgestalten. So gehen wir aktiv auf Fokusschiebungen bei unseren Kunden ein, indem wir beispielsweise Strategien in Richtung Elektromobilität durch Weiterentwicklung unseres eigenen Portfolios und unserer Infrastruktur unterstützen. Im Gegenzug profitieren wir von langfristigen Verträgen, die uns auch Investitionen in Energieeffizienzmaßnahmen oder eine Reduzierung der befristeten Beschäftigungsverhältnisse ermöglichen. Zufriedene Kunden, die sich immer wieder bewusst für uns entscheiden, sind daher ein bedeutender Faktor für unseren Erfolg und bestärken uns zugleich in dem Entschluss, nachhaltig zu agieren.

Qualität Tag für Tag gewährleisten

Unsere Kunden bieten wir umfangreiche und vielfältige Logistikdienstleistungen in verlässlicher und vertraglich zugesicherter Qualität. Dazu prüfen wir kontinuierlich die Möglichkeit, Schadensquoten in unseren Prozessen zu reduzieren. Unsere AUTOMOBILE-Kollegen haben im Berichtsjahr ein Projekt zur Schadensschwerpunktanalyse für den Bereich Transporte abgeschlossen, Anfang 2020 folgten die Bereiche Seehafen- und Inlandsterminals. Im Ergebnis können wir mithilfe einer speziellen App Prozesse zeitnah analysieren, kontinuierlich verbessern und neu auftretende Probleme unmittelbar abstellen.

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

WIR

Aufbau, Weiterentwicklung und Zertifizierung unserer Qualitätsmanagementsysteme werden von den zentralen Abteilungen für Qualitätsmanagement gesteuert. Ein Großteil unserer deutschen und ausländischen Standorte – darunter in Kürze alle des Geschäftsbereichs AUTOMOBILE – ist nach DIN EN ISO 9001 zertifiziert. Die Automotive-Standorte verfügen zusätzlich über eine VDA 6.2 Zertifizierung. Auf unseren Autoterminals führen Kunden zudem regelmäßig eigene Qualitätsaudits durch.

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

Insgesamt führt die Verbesserung von internen Abläufen über alle Ebenen zu einem optimierten Gesamtprozess und einer besseren Wertschöpfung für uns und unsere Kunden. Unter anderem haben wir daher im Berichtsjahr für den Geschäftsbereich AUTOMOBILE unser Bedarfs- und Kapazitätsmanagement etabliert. In das Planungstool sind historische wie perspektivische Kundendaten eingeflossen, so dass es statistische Auswertungen und Prognosestellungen ermöglicht. Unter Einbeziehung verfügbarer Standorte und Verkehrsträger wollen wir so eine bedarfsgerechte und kundenorientierte Optimierung der Auslastung erreichen.

Effizienz stetig weiter verbessern

Als Logistikdienstleister ist es für uns entscheidend, uns auf wertschöpfende Tätigkeiten zu fokussieren und diese zu optimieren. Um unsere Prozesse und Systeme kontinuierlich zu verbessern und unsere Leistungsfähigkeit zu steigern, organisieren wir alle Abläufe systematisch nach Lean-Management-Kriterien und setzen Six Sigma als Managementsystem und standardisierte Vorgehensweise

zur Prozessoptimierung ein. So können wir Lösungen und Verbesserungen nachhaltig und bereichsübergreifend nutzen. Über den Zentralbereich Operational Excellence haben wir 2019 unser zentrales Prozessmanagement systematisch eingeführt, Schulungen fortgesetzt und Projekte etwa zur Flächeneinsparung und Qualitätsverbesserung bearbeitet. Für das 2018 eingerichtete Operational Training Center (OTC) haben wir im Berichtsjahr Vorgehensweisen und Standards implementiert sowie erste kunden- und standortspezifische Schulungs- und Trainingskonzepte angestoßen.

Um ein effektives und effizientes Projektmanagement sicherzustellen, haben wir eine 2018 geplante Schulungsreihe zur Projektkultur, die wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmensstrategie ist, gestartet. Im Berichtszeitraum haben insgesamt 271 Mitarbeiter teilgenommen.

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

WIR

Innovationen fördern und erfolgreich einsetzen

Um unseren Kunden innovative, maßgeschneiderte und nachhaltige Lösungen anbieten zu können, setzen wir vermehrt auf neue Technologien. Die zugehörigen Themen und Projekte werden in der Zentralbereichsabteilung Nachhaltigkeit und Digitalisierung gebündelt, die auch die systematische Planung und Steuerung von Innovationen innerhalb des Unternehmens übernimmt. In diesem Kontext liefen im Berichtsjahr 14 unserer 100-Tage-Projekte zur Erprobung neuer Lösungsansätze, von denen wir zehn abschließen konnten. Hinzu kamen drei 6-Monats-Sprints – ein Konzept zur Implementierung und Skalierung der Ergebnisse aus vielversprechenden 100-Tage-Projekten. 2019 wurde ein Sprint komplettiert. Insgesamt verbuchen wir 11 abgeschlossene Innovationsprojekte. Im Zentrum stand neben den Themen App Baukasten und Automatisierung vor allem der Bereich Machine Learning – etwa zur Personalbedarfsplanung oder Materialerkennung. Hierbei setzen wir auf einen externen Partner und haben intern dazu Know-how und auch Ressourcen aufgebaut.



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

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

2019 haben wir die Forschungsprojekte „Isabella“, „IRIS“ und „Kali“ weiterbearbeitet. Alle drei wurden beziehungsweise werden im Rahmen des Programms IHATEC (Innovative Hafentechnologien) vom Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur (BMVI) gefördert. Hervorzuheben ist die Entwicklung komplexer Planungs- und Steuerungswerkzeuge für Automobilterminals im Projekt Isabella. Mit Partnern wurde unter anderem ein Multitouchtisch konzipiert und umgesetzt, der planungsrelevante Informationen verdichtet darstellen kann und den Nutzer intuitiv bei der Bewertung von Planungsalternativen unterstützt. Das Projekt Kali, das im Berichtsjahr erfolgreich beendet wurde, hat Ansätze zur Kraftunterstützung bei manuellen Logistik-tätigkeiten untersucht. Zudem wurden Konzepte für mobile Handhabungslösungen entwickelt. In einem Konsortium aus acht Kooperationspartnern arbeiten wir außerdem im Projekt „SecProPort“ an der Entwicklung einer IT-Sicherheitsarchitektur zum Schutz der Hafenlogistik gegen Cyberangriffe.

Abgeschlossen wurde auch das vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) geförderte Projekt „SaSch“. Hier haben wir mit vier Partnern eine Lösung für eine intelligente vernetzte Lieferkette erarbeitet. Die Ergebnisse sind gemeinsam mit Erkenntnissen aus weiteren sensorbasierten Innovationsprojekten in die Entwicklung unserer neuen Dienstleistung „Freight Quality Tracking“ eingeflossen. Ziel ist es, die Transparenz in der Lieferkette durch die Bereitstellung von smarten Services zur Überwachung von Waren und Transportrouten zu erhöhen. Im Geschäftsjahr 2019 beteiligte sich BLG LOGISTICS an insgesamt sechs Verbundprojekten mit einem Gesamtvolumen von 22 EUR Mio.

EUROGATE

INHALTE ZUM NICHTFINANZIELLEN BERICHT

Bedeutung von Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit bedeutet für EUROGATE vor allem, die Unternehmensgruppe zukunftsfähig auszurichten. Auf Basis einer stabilen wirtschaftlichen Entwicklung werden daher im Rahmen der Geschäftsaktivitäten und der internen Prozesse die Belange ökonomische Effizienz, Umweltschutz und soziale Verantwortung gleichermaßen von EUROGATE betrachtet. Die Einhaltung von Gesetzen und internen Richtlinien bildet dabei die selbstverständliche Grundvoraussetzung für das tägliche Handeln. Durch einen effizienten Hafenbetrieb ermöglichen die EUROGATE-Konzerngesellschaften ihren Kunden zuverlässige Warentransporte, denn die Containerterminals sind Drehscheiben des internationalen Handels. Gleichzeitig stärkt EUROGATE die lokale Wirtschaft und bietet Arbeitsplätze. Durch die Geschäftstätigkeit entstehen Auswirkungen auf Mensch und Umwelt, beispielsweise durch den Ressourcenverbrauch der Gruppe. Die wesentlichen Einflussfaktoren der Unternehmensentwicklung zu erkennen, sie zu steuern und den Mitarbeitern auch weiterhin ein attraktiver und verantwortungsvoller Arbeitgeber zu sein, ist das erklärte Ziel. Für den von EUROGATE freiwillig aufgestellten ungeprüften Nachhaltigkeitsbericht wird auf die folgende Internetseite verwiesen: www.eurogate.eu/nachhaltigkeit

Über diesen Bericht

In diesem Bericht wird über die wesentlichen und operativ tätigen Gesellschaften berichtet. Über Minderheitsbeteiligungen, die nicht unmittelbar im Kerngeschäft tätig sind, sowie Gesellschaften, an denen die EUROGATE-Gruppe außerhalb von Deutschland beteiligt ist, wird hier nicht Bericht erstattet, da sie im Verhältnis als nicht wesentlich in Bezug auf die nichtfinanziellen Auswirkungen ihrer Tätigkeit sowie die Möglichkeit zur Einflussnahme einzustufen sind.

Der vorliegende Bericht behandelt Themen, die für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses und der Lage des Konzerns sowie der Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf nichtfinanzielle Aspekte erforderlich sind. Er orientiert sich an den Sustainability Reporting Standards der Global Reporting Initiative (GRI Standards 2016). Die Beschreibung der hier dargestellten Konzepte bezieht sich auf die Angaben 103-1, 103-2 und 103-3 gemäß GRI 103: Managementansatz 2016. Im Rahmen der Aspekte werden nichtfinanzielle Kennzahlen berichtet, die sich in ihrer Auswahl an den GRI Standards GRI 302: Energie 2016, GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2016 sowie GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016 orientieren.

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

Prozess zur Wesentlichkeitsbestimmung

Die nach den Leitlinien der GRI erstellte Wesentlichkeitsanalyse diente als Ausgangspunkt zur Wesentlichkeitsbestimmung. Für die Auswahl der wesentlichen Themen dieses Berichts wurde ebendiese Wesentlichkeitsanalyse als grundlegende Wesentlichkeitsschwelle für die erste Priorisierung von Themen genutzt. Im Folgenden wurden daraus die wesentlichen Themen für den nichtfinanziellen Bericht abgeleitet. Diese weisen zum einen eine hohe Relevanz für das Verständnis des Geschäftsverlaufs und der Lage des Konzerns auf. Zum anderen wirkt die Geschäftstätigkeit des Konzerns in besonderem Maße auf die im CSR-RUG genannten Aspekte ein.

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

Umweltbelange - Energieverbrauch

Für die Ausübung der Geschäftstätigkeiten wird in größerem Umfang Energie eingesetzt. Der Energieverbrauch ist eine wichtige Steuerungsgröße im Ressourcenmanagement und wirkt sich direkt auf die anfallenden Kosten und damit auf das Geschäftsergebnis aus. Zugleich wirkt sich der Energieverbrauch in wesentlichem Maße auf die Umwelt aus, da natürliche Ressourcen genutzt und Treibhausgasemissionen erzeugt werden. Die mit dem Energieeinsatz verbundenen Kosten, die Begrenzung des Klimawandels sowie die Minimierung des eigenen Beitrags zum Klimawandel sind wesentliche Treiber der Energiemanagement-Aktivitäten von EUROGATE.

Der überwiegende Energieverbrauch resultiert aus der Verwendung von Dieselmotoren, der vorwiegend zum Antrieb der Straddle Carrier zur Erbringung der Geschäftsleistung Containertransporte auf den Terminals benötigt wird. Weitere wesentliche Energieverbraucher sind Containerbrücken, Gebäude und Flächenbeleuchtung. Hier werden auch Strom und Gas als Energieträger genutzt. Das zertifizierte Energiemanagementsystem nach DIN EN ISO 50001 spielt, als angewandter Due-Diligence-Prozess, eine zentrale Rolle in der Steuerung und Weiterentwicklung des Energiemanagements. Im Rahmen des Energiemanagementsystems wird der Energieverbrauch analysiert und in regelmäßigen Workshops bewertet. Sowohl der Energieverbrauch als auch die abgeschlossenen und geplanten Projekte aller Verantwortlichen werden in einem gruppenweiten, jährlichen Management-Review zusammengefasst und den Geschäftsführern der Einzelunternehmen vorgelegt. Hier findet die Bewertung der energetischen Verbesserung im Hinblick auf die Ziele statt.

Diverse größere und kleinere Maßnahmen setzen an der Energieeffizienz der Hauptenergieverbraucher an. Kontinuierlich werden Maßnahmen und Projekte zur Nutzung von Einsparpotenzialen durchgeführt, zum Beispiel eine detaillierte Sammlung sowie Auswertung der Straddle-Carrier-Verbrauchsdaten. Eine kontinuierliche Reduzierung

des Verbrauchs fossiler Energieträger steht dabei im Fokus. Energieeffizienzmaßnahmen haben sowohl einen technischen als auch einen operativen Fokus. EUROGATE strebt weiterhin an, das Verantwortungsbewusstsein der Mitarbeiter in Bezug auf einen ressourcenschonenden Umgang zu stärken, und beteiligt sie systematisch an Maßnahmen zur Energieverbrauchsreduzierung, zum Beispiel durch die Schulung der Mitarbeiter zur ressourcensparenden Fahrweise der Straddle Carrier. EUROGATE prüft regelmäßig, ob energieeffizientere Technologien eingesetzt werden können. So wurde 2019 die Umrüstung der Beleuchtung an zahlreichen Straddle Carriern, Containerbrücken und in der Fläche weitergeführt.

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

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

Ziel	Reduzierung des Energieverbrauchs pro bewegten Container* bis 2020 um 20 Prozent (im Vergleich zu 2008)
Status 2018	Reduzierung von 16,8 Prozent pro bewegten Container
Status 2019	Reduzierung von 17,8 Prozent pro bewegten Container
Erläuterung	Die Verbesserung der Energieintensität ist im Wesentlichen auf umfangreiche Umrüstungen der Flächenbeleuchtung auf LED und auf die Umsetzung operativer Maßnahmen zurückzuführen.

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

Arbeitnehmerbelange - Arbeitssicherheit

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

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

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

Bei EUROGATE werden technische und organisatorische Maßnahmen ergriffen, um Gefährdungsrisiken zu senken und Unfälle zu reduzieren. Zu den fortlaufenden Maßnahmen gehören regelmäßige Schulungen und Unterweisungen über Sicherheitsstandards und Richtlinien zur Unfallvermeidung sowie die Überprüfung von deren Einhaltung. Es gelten Standards in der Einhaltung von Arbeitsschutz- und Sicherheitsregeln, zum Beispiel die Pflicht, auf dem Terminal

die persönliche Schutzausrüstung zu tragen. Arbeitsplätze werden regelmäßig zur Beurteilung der Gefahren am Arbeitsplatz und Beratung zu Maßnahmen zur Risikominimierung begangen. Entstandene Verletzungen und Unfälle werden kategorisiert und ausgewertet.

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

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

Ziel	Die Zahl der Arbeitsunfälle* zu minimieren sowie unfallbedingte Todesfälle zu verhindern
Status 2018	Arbeitsunfälle: 320 Unfallbedingte Todesfälle: Keine
Status 2019	Arbeitsunfälle: 366 Unfallbedingte Todesfälle: Keine
Erläuterung	Das Ziel, die Zahl der Arbeitsunfälle zu verringern, wurde nicht erreicht. Im Rahmen der definierten Monitoring-Prozesse des Arbeitsschutzes wird die Analyse der Gefahrensituationen, der Unfallschwere und Ursache genutzt, um Maßnahmen zu entwickeln, die dieser Entwicklung entgegensteuern.

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

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.

EUROGATE hat ein Compliance-Management-System etabliert, das eine mehrere Punkte umfassende Compliance-Richtlinie, einen Verhaltenskodex und eine Anti-Korruptionsrichtlinie umfasst. Dieses Regelwerk trat zum 1. Januar 2017 in Kraft. Als Bekenntnis zum fairen und freien Wettbewerb fassen die Richtlinien und der Kodex die Werte der Gruppe zusammen und bilden die Grund-lage für unser Verständnis unternehmerischer Compli-ance. Die Dokumente legen fest, dass EUROGATE weder Korruption duldet noch Diskriminierung zulässt. Alle wirt-schaftlichen Entscheidungen müssen im Einklang mit den Gesetzen stehen und sich an den in den Richtlinien beschriebenen Maßstäben von EUROGATE an Ethik und Integrität ausrichten.

Die fachliche Zuständigkeit für das Compliance-Management-System liegt bei der Rechtsabteilung der EURO-GATE Holding. Die Verantwortung für die Einhaltung der Anti-Korruptionsrichtlinie tragen die Gruppengeschäfts-führung bzw. die Geschäftsführungen der jeweiligen EUROGATE-Konzerngesellschaft. Mit der Einführung des Compliance-Management-Systems hat EUROGATE einen Compliance-Beauftragten bestellt. Für anonyme Hinweise wurde ein externer Ombudsmann berufen. Einmal jährlich wird der Gruppengeschäftsführung und den Aufsichts-gremien ein interner Bericht des Compliance-Beauftragten vorgelegt. Dieser enthält unter anderem die Bestandsauf-nahme der wesentlichen Compliance-Risiken sowie Vor-schläge für neue Maßnahmen oder Änderungen.

Mit Inkrafttreten des Compliance-Regelwerks haben sämt-liche Mitarbeiter jeweils die Anti-Korruptionsrichtlinie und den Verhaltenskodex erhalten. Auf vielen Betriebsver-sammlungen ist dieser Prozess kommunikativ vom Compli-ance-Beauftragten begleitet worden. Aufbauend auf den

Basis-Präsenzs Schulungen, die 2017 mit Einführung des Compliance-Management-Systems durchgeführt wurden, wurden 2019 Workshops mit sensiblen Unternehmens-bereichen veranstaltet. Des Weiteren hat im Jahr 2019 eine regelmäßige Berichterstattung in der Mitarbeiterzei-tung bzw. den Newslettern stattgefunden, um die Beschäf-tigten zu informieren und präventiv zu sensibilisieren.

Das Compliance-Management des von EUROGATE gemein-sam mit APMT betriebenen Gemeinschaftsunternehmens North Sea Terminal Bremerhaven GmbH & Co. (NTB) wird separat gesteuert. Die Richtlinien der Gesellschafter werden im Rahmen von regelmäßigen Compliance-Schulungen mit dem relevanten Mitarbeiterkreis diskutiert. Bei NTB finden die Compliance-Vorschriften beider Gesellschafter somit ebenfalls Beachtung. Die Verantwortung hierfür liegt bei der Geschäftsführung der NTB. Das interne Kontroll-handbuch definiert die wesentlichen Unternehmensgrund-sätze zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung. Zudem werden jährliche Schulungen organisiert. Diese Schulungen werden gemeinsam mit einem externen Partner durchgeführt, nachdem im Vorwege die Schwerpunkte der Schulung in Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung festgelegt wurden. Eine jährliche Risikoinventur, eine jäh-rliche Betrugsrisikobewertung (Fraud Risk Assessment) und monatliche Beurteilungen des internen Kontrollsystems dienen zur Identifizierung der mit dem Thema verbunde-nen Auswirkungen.

Die bedeutsamste Kennzahl von EUROGATE ist die Anzahl der bestätigten Korruptionsfälle. Die folgende Tabelle zeigt den aktuellen Stand der Zielerreichung:

Ziel	Keine Korruptionsfälle
Status 2018	Keine
Status 2019	Keine
Erläuterung	Das Ziel wurde erreicht. Im Berichtsjahr gab es keinen bestätigten Korruptionsfall.

GLOSSAR

CO₂-Äquivalente (CO₂e)

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

Corporate Governance

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

CSR

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

EBT

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

EBT-Marge

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

Equity-Methode/At Equity

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

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 (IIAS) kostenlos zum Download angeboten und in über 30 Ländern zur Umwelt- und Kostenanalyse verwendet.

Global Reporting Initiative (GRI)

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

Greenhouse-Gas-Protocol

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

Lean-Management

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

LEED-Zertifizierung

Das US-amerikanische System LEED (= Leadership in Energy and Environmental Design) wurde zur Klassifizierung nachhaltiger Gebäude entwickelt. Es ist auf so gut wie alle Gebäudearten anwendbar und bewertet eine Vielzahl von Nachhaltigkeitskriterien in unterschiedlichen Kategorien. Die Zertifizierung erfolgt auf Basis der erreichten Punktzahl vierstufig von „Certified“ über „Silver“ und „Gold“ bis „Platinum“.

Science Based Target initiative (SBTi)

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

Six Sigma

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

Sustainable Development Goals (SDGs)

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

Vollkonsolidierung

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

CSR-INDEX

Die BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT -Aktiengesellschaft von 1877-, Bremen, und die BLG LOGISTICS GROUP AG & Co. KG, Bremen, erstellen als gemeinsames Mutterunternehmen einen freiwilligen Gruppenabschluss und sind zu einer Erstellung eines nichtfinanziellen Gruppen-Berichts (NFB) verpflichtet. Die Veröffentlichung der nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz geforderten nichtfinanziellen Informationen erfolgt integriert in die bereits etablierte

Nachhaltigkeitsberichterstattung der BLG LOGISTICS. Der Nachhaltigkeitsbericht 2019 wurde in Übereinstimmung mit den GRI Standards (Option Kern) erstellt.

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

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

Der nichtfinanzielle Gruppen-Bericht behandelt die nach CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz als wesentlich identifizierten Inhalte für die vollkonsolidierten BLG-Gesellschaften. Der Geschäftsbereich CONTAINER wird verantwortet durch das Joint Venture EUROGATE, bei dem die CSR-relevanten

Themen getrennt von BLG LOGISTICS gesteuert werden. Inhalte zum nichtfinanziellen Bericht für das at equity eingebundene Unternehmen EUROGATE werden daher separat auf den ►Seiten 52 bis 55 dargestellt.

BERICHTERSTATTUNG 2019

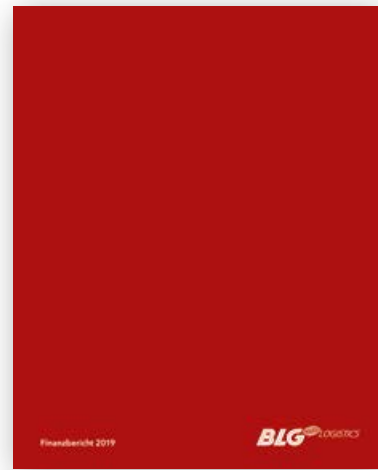
www.blg-logistics.com/geschaeftsbericht



/ Unternehmensbericht /



/ Nachhaltigkeitsbericht /



/ Finanzbericht /

Unser Beitrag zu einer umweltverträglichen Produktion:

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



Produziert mit 100% Ökostrom



KONTAKT

Nachhaltigkeit und Digitalisierung

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

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

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

IMPRESSUM

Herausgeber

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

Redaktion

Jakub Piotrowski (v.i.S.d.P.)
Yvonne Bonventre
Julian Fischer
Nina Wittig
Jens Marquering

Personal- und Finanzdaten

Personal- und Sozialbericht 2019
Finanzbericht 2019

Texte und Interviews

Daniela Ebeling,
segmenta communications GmbH,
Hamburg

Bildnachweise

Tristan Vankann: Seiten 1, 24, 38, 46
Hauke Dressler: Seite 4
BLG LOGISTICS: Seiten 40, 41

Illustrationen

Johann Büsen, Bremen

Konzeption und Gestaltung

HGB Hamburger Geschäftsberichte
GmbH & Co. KG, Hamburg

Produktion

Zertani Die Druck GmbH, Bremen

unterstützt die Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen - die Sustainable Development Goals (SDGs).

Die hervorgehobenen sechs Ziele, die wir in einem strategischen Prozess identifiziert haben, sind mit unserer Geschäftstätigkeit eng verknüpft und spiegeln somit unsere Verantwortung in besonderem Maße. Deshalb sehen wir unser Engagement hier als besonders relevant an und legen in diesem Bericht dar, mithilfe welcher Ansätze und Maßnahmen wir positiv auf die Erreichung dieser SDGs einwirken wollen.



Seite 34/35



Seite 30/31



Seite 36/37



Seite 28/29; 34/35; 48/49



Seite 50/51



Seite 18-23

Darüber hinaus können unsere vielfältigen Aktivitäten punktuell auch weitere der 17 UN-Ziele unterstützen.





22TON
13.6TON/4W



110
108
106
104
102
100
98
96
94
92
90
88
86
84
82
80

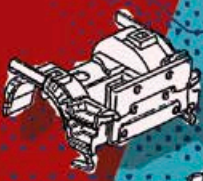
825.
Alle

TCLU 258971
22T6

70 2.6m
8'6"
RID/ADR



25 cbm.



30.480 KG
67.200 LBS
2.185 KG
4.820 LBS
28.295 KG
62.380 LBS
332 CU.M.
1.173 CU.FT.



23 TEN-RIV
88 B-BLG
4356 068
Laers
34.000kg
20,01

855.
Alle

2.0m



2500001452

6079564081

5502315344

AAP98096

CXTU 106958 22K2 L4BN

2.6m
8'6"

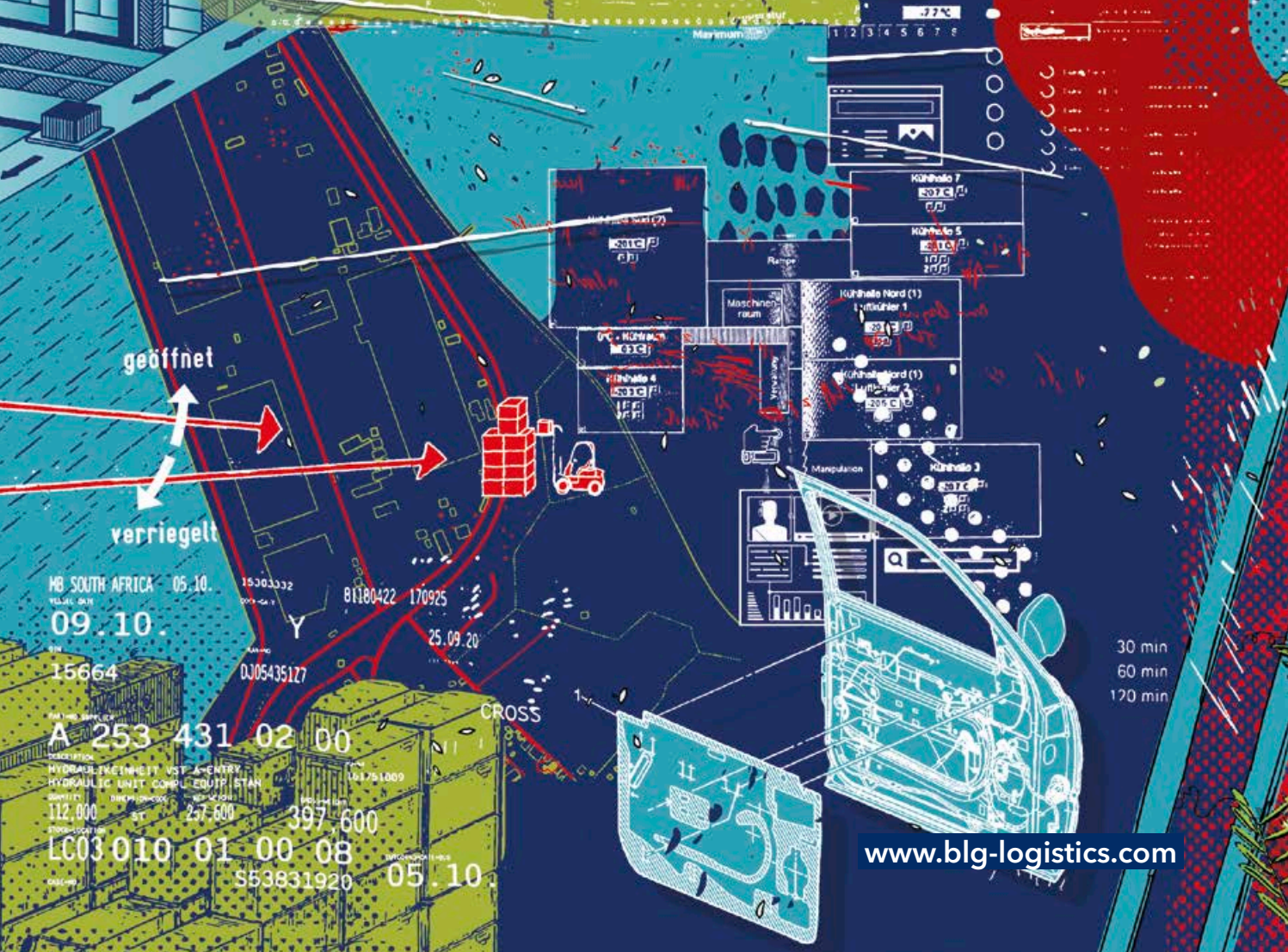
RID/ADR
UN PORTABLE
TC IMPACT APPROVED T11



24
4 cbm.
Bar
M.A.W.P.

5.15

MAX.LOAD



MB SOUTH AFRICA 05.10.15
09.10.15
15664

A 253 431 02 00
HYDRAULIC UNIT VST A-ENERGY
HYDRAULIC UNIT COMPL EQUIP STAN
112.000 2.7.600 397.600
LC03 010 01 00 08
S53831920 05.10.15

www.blg-logistics.com