

Nachhaltigkeitsbericht 2024



DYNAMIK

*Verantwortung kann
nicht geteilt, aber gemeinsam
getragen werden.*

Walter Jakoby



Inhaltsverzeichnis

03 Profil

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

13 Strategie

- 14** Nachhaltigkeitsmanagement
Übersicht: Die Zielsetzungen unseres Nachhaltigkeitsmanagements S. 18-19
- 22** Wesentlichkeitsanalyse
- 24** Governance
- 26** Risikomanagement
- 30** Nachhaltige Lieferkette

32 Ökologisch

- 33** Klimaschutz
- 40** Energiemanagement
- 45** Abfallmanagement und Ressourcenschonung

48 Sozial

- 49** Faire Arbeitsbedingungen und Menschenrechte
- 53** Aus- und Weiterbildung
- 57** Arbeitssicherheit und Gesundheitsmanagement
- 61** Vielfalt und Chancengleichheit
- 64** Gesellschaftliches Engagement

67 Ökonomisch

- 68** Compliance
- 72** Volkswirtschaftliche Wertschöpfung
- 74** Kundenzufriedenheit

77 Weitere Inhalte

- 78** EUROGATE
- 81** Glossar
- 83** CSR-Index
- 84** Kontakt und Impressum

Online erleben!

Die Online-Version des Geschäftsberichts 2024 hält viele zusätzliche Informationen, Videos und einen Kennzahlenrechner für Sie bereit.

reporting.blg-logistics.com





Michael Blach

Mitglied des Vorstands
für den Geschäftsbereich
CONTAINER

Matthias Magnor

Vorsitzender des Vorstands

Axel Krichel

Mitglied des Vorstands &
Chief Operating Officer
(COO)

Ulrike Riedel

Chief Human
Resources Officer &
Arbeitsdirektorin

Christine Hein

Mitglied des Vorstands &
Chief Financial Officer
(CFO)



Vorwort des Vorstands

Sehr geehrte Damen und Herren,

Dynamik – das ist per Definition eine auf Transformation und Entwicklung gerichtete Kraft. Eine Kraft, die antreibt, bewegt und verändert. Damit ist Dynamik die perfekte Überschrift für unser Geschäftsjahr 2024.

Die Anforderungen an das weltumspannende Netzwerk der Lieferketten verändern sich mit zunehmender Geschwindigkeit. Geopolitische Veränderungen, Multi-Krisen, Investitionsdruck, Digitalisierung, Automatisierung, Künstliche Intelligenz (KI) sowie Klimakatastrophen und die Anpassung an ein steigendes Umweltbewusstsein in der Bevölkerung sind Treiber einer ständigen Transformation. Unternehmen müssen nachhaltige Praktiken in ihre Lieferketten integrieren.

Im Zentrum unseres Erfolgs stehen unsere Mitarbeitenden. Ihr unermüdlicher Einsatz und ihre Leidenschaft sind die treibende Kraft der BLG. Gemeinsam konnten wir das Geschäftsjahr 2024 nicht nur erfolgreich abschließen, sondern auch neue Maßstäbe setzen. In einer Welt, die sich ständig verändert, haben wir flexibel auf Herausforderungen reagiert und gleichzeitig unsere strategischen Ziele konsequent verfolgt. Das zeigt sich in unserem Ergebnis, der Ausweitung unserer Leistungen sowie in der Stärkung unserer Position als einer der führenden Seehafen- und Logistikdienstleister.

BLG LOGISTICS konnte das Geschäftsjahr 2024 deutlich besser als erwartet abschließen. Während der Gruppenumsatz gegenüber dem Vorjahr leicht um TEUR 10.629 auf TEUR 1.220.664 gestiegen ist, konnte ein Gesamtergebnis (EBT) erzielt werden, das mit TEUR 91.791 über den Erwartungen liegt.

Verantwortlich für dieses Ergebnis sind vornehmlich die Geschäftsbereiche AUTOMOBILE und CONTAINER: Das Ergebnis des Geschäftsbereichs AUTOMOBILE konnte gegenüber dem Vorjahr erneut verbessert werden. Die gute Auslastung und die Produktivität in den Seehafen- und Inlandterminals, unsere Leistungsstärke in den technischen Dienstleistungen, ungeplante Spotgeschäfte und die geringere Inanspruchnahme von Subdienstleistern haben dazu beigetragen.

Trotz der schwierigen konjunkturellen Lage und der geopolitischen Krisen konnte der Geschäftsbereich CONTAINER das Geschäftsjahr 2024 mit einem Ergebnis deutlich über den Erwartungen abschließen. Hierbei profitierte die EUROGATE-Gruppe von zusätzlichen Lagergeld- und Reefer-Erlösen. Es sind allerdings auch an mehreren Standorten wieder deutlich gestiegene Mengen zu verzeichnen.

Der Geschäftsbereich CONTRACT liegt im Geschäftsjahr 2024 unter den Erwartungen. Teilweise starke Rückgänge der Volumina aufgrund einer Nachfragezurückhaltung insbesondere in der Autoteilelogistik und der Industrielogistik an einzelnen Standorten sowie diverse Sondereffekte konnten im Berichtsjahr nicht vollständig durch höhere Volumina, gesteigerte Produktivität oder Zusatzgeschäfte kompensiert werden.

Highlights des Jahres

Seit vielen Jahren steht unser BLG AutoTerminal Bremerhaven Automobilherstellern aus aller Welt offen. Im Februar durften wir die „BYD Explorer No. 1“ auf ihrer Jungfernfahrt im Hafen begrüßen. BYD unterstreicht mit dieser Entscheidung die Bedeutung unseres Standorts als internationale Drehscheibe für die Automobillogistik.

Unsere Fähigkeit, dynamisch und flexibel zu agieren, hat uns nicht nur sicher durch die Herausforderungen dieses Jahres navigiert, sondern auch unsere Marktposition gestärkt. Die deutschen Häfen spielen mit Blick auf die Energiewende eine maßgebliche Rolle. In Bremerhaven arbeiten BLG LOGISTICS und EUROGATE seit 2024 unter der Marke „Eco Power Port“ zusammen.

Unsere internationalen Aktivitäten haben wir im Berichtsjahr ausgebaut, neue Partnerschaften geschlossen und wir strecken die Fühler in Richtung Türkei aus. Die strategische Lage der Türkei, die Kontinentaleuropa mit dem Nahen Osten und Asien verbindet, macht sie zu einem idealen Verkehrszentrum und zu einer internationalen Logistikkdrehscheibe.

Auch im Vorstand stand das Jahr 2024 im Zeichen von Veränderungen. Nach zwölf Jahren an der Spitze von BLG LOGISTICS hat der Vorsitzende des Vorstands Frank Dreeke das Unternehmen zum Ende des Jahres turnusmäßig verlassen. Mit Matthias Magnor hat am 1. Januar 2025 ein erfahrener Steuermann übernommen. Als Chief Operating Officer hat er die Transformation der operativen Bereiche der BLG in den letzten drei Jahren erfolgreich gestaltet. Neuer COO ist seit dem 1. Januar 2025 Axel Krichel.

Mit voller Kraft haben wir im abgelaufenen Jahr auch daran gearbeitet, die strategische Ausrichtung unseres Nachhaltigkeitsmanagements weiter zu schärfen, und haben unsere im Vorjahr gesteckten Nachhaltigkeitsziele weiter im Unternehmen verankert. Herzstück dieser Bemühungen war die Überprüfung der gesetzten inhaltlichen Schwerpunkte nach dem Prinzip der doppelten Wesentlichkeit. Die Ergebnisse werden uns helfen, künftig noch pointierter und damit wirksamer zu agieren, wenn es darum geht, wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, soziales Engagement und Verantwortung für die Umwelt in Einklang zu bringen. Im Rahmen unserer Mission Klima haben wir uns auf das verschärfte Klimaziel in Übereinstimmung mit dem 1,5°C-Ziel des Pariser Klimaabkommens vorbereitet. Ein zentraler Hebel: Ab 2025 setzt das

Unternehmen vollständig auf Ökostrom. Dafür kombiniert die BLG eigenen und zugekauften Grünstrom mit individuellen Liefervereinbarungen (PPA) aus grünen Energieprojekten. Bis 2030 werden wir weiter mit großer Dynamik an unseren Hebeln und zielgerichteten Maßnahmen zur Dekarbonisierung arbeiten.

Eine der zentralen Aufgaben der kommenden Jahre wird darin liegen, das Momentum, das wir über zahlreiche Erfolge und positive Entwicklungen gewonnen haben, trotz weltpolitischer Unbeständigkeiten und ökonomischer Herausforderungen beizubehalten und im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung nicht nur der BLG, sondern der gesamten Logistikbranche zu nutzen.

Wir alle stehen vor großen Herausforderungen, wir sehen aber auch große Chancen. Unsere Pläne als BLG-Gruppe sind ehrgeizig. Mit dem neuen Vorstandsteam haben wir die Weichen für nachhaltiges Wachstum und weitere Erfolge gestellt, wissend, dass die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Unsicherheiten anhalten oder zunehmen werden. Wir halten Kurs und bleiben auch in Zukunft ein Anker für Stabilität und ein Garant für verlässliches und sicheres Wirtschaften – für unsere Kunden, Partner und unsere Mitarbeitenden gleichermaßen. Das Ergebnis 2024 bietet uns eine solide Basis, um die traditionsreiche Geschichte der BLG in diesen dynamischen Zeiten erfolgreich fortzuschreiben. Internationaler. Digitaler. Agiler.

DER VORSTAND

Online erleben!



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

reporting.blg-logistics.com/2024/nachhaltigkeit/vorwort/

Dienstleistungen auf einen Blick



-  **Produktionslogistik**
Optimale Vorbereitung von Teilen und Komponenten, um die Versorgung der Endmontage sicherzustellen.
-  **Beschaffungslogistik**
Sicherstellung der Verfügbarkeit von Beständen durch Steuerung und Kontrolle der Beschaffungsprozesse.
-  **Rückwärtslogistik**
Alle logistischen Prozesse, um Waren oder Materialien zurück in den Warenkreislauf zu bringen.
-  **Supply Chain Management**
Organisation integrierter Logistikketten in den Bereichen Projekt- und Prozessmanagement, Technik, IT und Qualität.
-  **Value added Services**
Wertschöpfende Tätigkeiten wie technische Bearbeitung, Reinigung oder Oberflächenbehandlung bei Fertigfahrzeugen.
-  **Distributionslogistik**
Verteilung der Waren und Güter von Produktionsstätten oder Zentrallägern zu den Kunden.
-  **Umschlagslogistik**
Umfangreiches Netzwerk aus Seehafen- und Inlandterminals.
-    **Transportlogistik**
Sicherer Transport von Fertigfahrzeugen und anderen Gütern auf Straße und Schiene, auf dem Wasser und in der Luft.



Unternehmens- profil

Die BLG LOGISTICS GROUP AG & Co. KG (BLG KG) mit Hauptsitz in Bremen ist ein international agierender Seehafen- und Logistikdienstleister. Wir bieten entlang der gesamten Lieferkette umfassende Systemdienstleistungen in der Automobil-, Kontrakt- und Containerlogistik an und entwickeln innovative Logistiklösungen für die Zukunft. Zu unseren Kunden zählen führende Automobilhersteller sowie namhafte Unternehmen aus Handel und Industrie. Mit fast 100 Niederlassungen und Standorten in Europa, Amerika und Afrika ist BLG LOGISTICS auf allen bedeutenden Wachstumsmärkten der Welt vertreten. www.blg-logistics.com

Unser Unternehmen wird von der privatwirtschaftlich strukturierten BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT -Aktiengesellschaft von 1877- (BLG AG) geführt, wobei die Freie Hansestadt Bremen als Hauptaktionärin fungiert. Die Geschäftsführung der BLG KG obliegt dem Vorstand der börsennotierten BLG AG, der in eigener Verantwortung handelt. Im Berichtszeitraum gab es in dem Gremium keine personellen Veränderungen. Der langjährige CEO Frank Dreeke verließ zum 31. Dezember das Unternehmen, ihm folgt Matthias Magnor – zuvor COO – als Vorstandsvorsitzender. Die Nachfolge als COO hat am 1. Januar 2025 Axel Krichel angetreten. Der 16-köpfige Aufsichtsrat, der paritätisch aus Arbeitnehmervertretung und Anteilseigner:innen besteht, überwacht und berät

den Vorstand bei seinen Aufgaben. Weitere Informationen zum Aufsichtsrat mit Blick auf Zusammensetzung, Auswahlverfahren und vertretene Kompetenzen finden sich im Kapitel Governance ab ► Seite 24.

Die Unternehmensgruppe erzielte im Geschäftsjahr 2024 einen Umsatz von 1,22 Milliarden Euro. Detaillierte finanzielle Kennzahlen weisen wir in unserem Finanzbericht aus. www.reporting.blg-logistics.com

Unsere Eigentümerstruktur

Zum 31. Dezember 2024 hält die Freie Hansestadt Bremen (Stadtgemeinde) 50,4 Prozent der Anteile an der BLG AG und ist damit Hauptaktionärin. Weitere bedeutende institutionelle Investoren sind die Finanzholding der Sparkasse Bremen und die Panta Re AG, beide mit einem Anteil von jeweils 12,6 Prozent, sowie die Waldemar Koch Stiftung, Bremen, die 5,9 Prozent der Anteile besitzt. Der Streubesitz beträgt 18,5 Prozent. Die rechtliche Gruppenstruktur ist dem Finanzbericht 2024 zu entnehmen. www.reporting.blg-logistics.com

AUTOMOBILE - Intelligente Fahrzeuglogistik von A bis Z

Der Geschäftsbereich AUTOMOBILE der BLG LOGISTICS zählt zu den führenden Anbietern von Technik- und Logistikdienstleistungen für die internationale Automobil-

industrie. Wir nutzen multimodale Verkehrsträger und kombinieren maßgeschneiderte, innovative technische Dienstleistungen miteinander. Die Distribution erfolgt per Lkw, Bahn und Binnenschiff. Neben unseren Terminals in Bremen, Bremerhaven, Cuxhaven, Hamburg und Danzig betreiben wir auch weitere an Rhein und Donau. Im Jahr 2024 wurde das Netz um ein weiteres modernes Terminal erweitert: 2025 wird in Ahlhorn ein neues Inlandterminal für die Automobillogistik mit Platz für bis zu 15.000 Fahrzeuge in Betrieb genommen. Unser Netzwerk wird durch eine Lkw-Flotte mit etwa 500 eigenen und exklusiv für BLG LOGISTICS eingesetzten Autotransportern unterstützt, die eine lückenlose Logistikkette sicherstellt.

Die BLG AutoRail ist auf den Fahrzeugtransport per Schiene spezialisiert und verfügt über eine Flotte von fast 1.500 offenen Autotransportwaggons, darunter 200 Flachwaggons. Das moderne und flexible Equipment ist im deutschen und österreichischen Streckennetz vollständig mit grünem Strom unterwegs. Zudem übernimmt unsere Tochtergesellschaft BLG RailTec die Waggoninstandhaltung im Bereich des schienengebundenen Auto-transports. So gewährleisten wir eine durchgängige Logistikkette vom Hersteller bis zum Endkunden. Unser Logistiknetzwerk erweitern wir konsequent um smarte digitale Lösungen und nachhaltige Konzepte für umwelt-

freundliche Transporte. Als einer der führenden Automobillogistiker in Europa zeichnet uns aus, dass wir neue Wege gehen und individuelle Lösungen finden. Das zeigt sich auch in Projekten wie der Verbindung von unserem Autoterminal Kelheim nach Kösekoy – einem der größten Logistikzentren der türkischen Staatsbahn – die seit 2023 monatlich von zwei Autozügen bedient wird. 2024 wurde das Netzwerk mit der Türkei im Bereich AUTOMOBILE weiter ausgebaut.

Am BLG AutoTerminal Bremerhaven wurde derweil die Zusammenarbeit insbesondere mit chinesischen Autobauern weiter verstärkt – der Standort entwickelt sich zunehmend zu einem Knotenpunkt für den Automobiltransport zwischen Asien und Europa. An unseren Terminals bieten wir auch umfassende Dienstleistungen wie Umschlag, technische Bearbeitung, Qualitätsprüfung und Zollabwicklung für E-Fahrzeuge an und leisten damit einen wichtigen Beitrag zur Energiewende.

Neue Kapazitäten konnten mit neuen Flächen in unmittelbarer Nähe zum Autoterminal in Bremerhaven geschaffen werden. Den Auftakt auf dem neu in Betrieb genommenen Areal bildeten der Umschlag und die Montage zweier Kraftwerksmodule für Siemens Energy. Im Südhafen montiert BLG LOGISTICS Anlagen und Maschinen, die wegen Gewicht und Größe nicht über die Straße transportiert werden können, direkt am seeschifftiefen Wasser. Neben der Fläche stellen wir dabei auch unsere Expertise im Schwergutumschlag zur Verfügung.

Im gesamten AUTOMOBILE-Netzwerk hat BLG LOGISTICS im Jahr 2024 rund 4,4 Millionen Fahrzeuge umgeschlagen, transportiert oder technisch bearbeitet.

CONTRACT - Maßgeschneiderte Logistiklösungen

Im Geschäftsbereich CONTRACT übernehmen wir das Management komplexer Logistikprojekte und bieten unseren Kunden zuverlässige Lösungen für die vor- und nachgelagerte Distribution. Unser Fachwissen und unsere Erfahrung konzentrieren sich auf die Beschaffungs-, Produktions- und Distributionslogistik, die Retouren- und Ersatzteilelogistik sowie expeditionelle Dienstleistungen. Wir lagern, transportieren, ver- und entpacken, wickeln konventionelle Bestellungen, E-Commerce-Themen und auch vielfältige Mehrwertdienstleistungen ab.

Als Logistikarchitekten entwickeln, planen und realisieren wir maßgeschneiderte Logistiklösungen – von hochautomatisierten Logistikzentren bis hin zu manuellen Inhouse-Abwicklungen. Dabei stehen professionelles Projektmanagement, Nachhaltigkeit und die Einhaltung hoher Qualitätsstandards stets im Vordergrund. Unsere Kunden sind namhafte Marken aus Industrie und Handel, mittelständische Unternehmen sowie führende deutsche und internationale Automobilhersteller. An über 40 Standorten in Europa und weltweit sind wir in eigenen Logistikzentren sowie in den Produktionsbereichen und Lagern unserer Kunden tätig. Ob Autoteile, Eisenbahnkomponenten, Sportschuhe, Drucker, Mode, Möbel, Kekse oder Badarmaturen – unsere Expertenteams schnüren maßgeschneiderte Leistungspakete für die unterschiedlichsten Güter.

Im Westen Berlins hat BLG LOGISTICS 2024 eine knapp 12.000 m² große Logistikhalle angemietet. Damit konnten unsere Aktivitäten in Falkensee pünktlich zum zehnjährigen Standort-Jubiläum weiter ausgebaut werden: Am Standort Falkensee III hat die BLG das Geschäft im Bereich

Energietechnologie erweitert. Weitere Standorte kamen in Düsseldorf, Bocholt, Mühlheim und Butzbach hinzu, wo wir die Zusammenarbeit mit bestehenden Kunden ausweiten konnten.

2024 haben wir außerdem einen neuen Großkunden im Bereich Cargo gewonnen. Das Unternehmen verlegte im Berichtsjahr seine kompletten USA-Mengen nach Bremen. Künftig werden von dort rund 500.000 m³ Schnittholz pro Jahr auf Charter- und Linienschiffe verladen.

Im Berichtsjahr haben wir ebenfalls unsere Dienstleistungen im Bereich der Landverkehre angepasst und 30 verlängerte Sattelaufleger für den effizienten und nachhaltigen Transport von Waren im Einsatz. Diese können bis zu 10 Prozent mehr Ware transportieren als konventionelle Auflieger. Die Roadfreight-Sparte der BLG-Gruppe im Geschäftsbereich CONTRACT bewegte 2024 eine Flotte bestehend aus 60 Zugmaschinen und knapp 120 Aufliegern. Pro Jahr fahren diese rund 20.000 Komplettladungen. Mit diesem Angebot stellen wir uns einem gestiegenen Interesse an größeren Transportvolumina. Zugleich beschäftigen wir uns intensiv mit den Möglichkeiten alternativer Antriebe und Treibstoffe, um diese gemeinsam mit Kunden umzusetzen.

In den Fällen, in denen 2024 Aufträge ausgelaufen sind oder nicht fortgeführt wurden, konnte allen betroffenen ca. 50 Mitarbeitenden ein Angebot für den Wechsel zum Nachfolgedienstleister gemacht oder innerhalb der BLG eine neue Heimat gefunden werden. Für die Geschäfte mit IKEA und Tchibo, die 2025 auslaufen werden, konnten

schon im Berichtsjahr die Weichen für eine Übernahme der Mitarbeitenden gestellt werden.

Die Liquidation der BLG Logistics (Beijing) Co., Ltd. sowie der BLG Freight, LLC konnte 2024 abgeschlossen werden. Die Karte gibt einen Überblick über die weltweite Präsenz unserer vollkonsolidierten Gesellschaften sowie über weitere Länder, in denen die Geschäftsbereiche AUTOMOBILE und CONTRACT aktiv sind.

CONTAINER - Dienstleistungen rund um die Box

Im Geschäftsbereich CONTAINER zählt die EUROGATE-Gruppe, an der wir zu 50 Prozent beteiligt sind, zu den führenden reedereiunabhängigen Containerterminal-Gruppen in Europa. Ihr Kerngeschäft umfasst den Containerumschlag an neun Terminalstandorten in Deutschland, Italien, Marokko, Zypern und ab Mitte 2025 auch Ägypten. Ergänzend bietet EUROGATE eine Reihe weiterer Dienstleistungen an, darunter seetaugliche Verpackung, Containerdepots, Wartung und Reparatur sowie intermodale Transporte.

2024 haben sich BLG LOGISTICS und EUROGATE unter der neuen Marke „Eco Power Port“ zusammengeschlossen, um ihre langjährige Expertise im Umschlag von Schwergut- und Windenergiekomponenten zu bündeln. Durch die gemeinsame Nutzung von Flächen auf dem Containerterminal Bremerhaven sowie perspektivisch weiterer Areale im Südhafen entstehen wertvolle Synergien - zum Vorteil unserer Kunden und der gesamten Windenergiebranche. Mit spezialisierten Hafenanlagen und einer starken industriellen Infrastruktur bietet der Standort optimale Voraussetzungen für Umschlag, Wartung und Produktion von Windenergiekomponenten.

Automobil- und Kontraktlogistik

■ Hauptsitz ■ Länder mit vollkonsolidierten Gesellschaften ■ Weitere Länder mit Geschäftstätigkeit



¹ Repräsentanz

² Seit Februar 2022 ist die Geschäftstätigkeit aufgrund des aktuellen Konflikts eingeschränkt.

³ Strategischer Kooperationspartner

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 78 bis 80 dargestellt.



Über 11.100 Mitarbeitende gestalten gemeinsam Logistik

Unsere Mitarbeitenden übernehmen täglich die Verantwortung für die reibungslose Logistik hochwertiger Produkte. Im Jahr 2024 beschäftigte BLG LOGISTICS in den vollkonsolidierten Gesellschaften, einschließlich des Geschäftsbereichs CONTAINER (50-Prozent-Beteiligung), weltweit im Durchschnitt 11.119 Personen (Berechnung gemäß § 267 Absatz 5 HGB). Zum Stichtag 31. Dezember 2024 waren 8.888 Mitarbeitende an über 70 deutschen Standorten in den Geschäftsbereichen AUTOMOBILE und CONTRACT sowie den Zentralbereichen und weitere 919 Mitarbeitende an den internationalen Standorten unserer vollkonsolidierten Gesellschaften tätig. Weitere ausführliche Aussagen zur Personalstatistik und -entwicklung finden sich im Abschnitt SOZIAL ab ► Seite 48.

KENNZAHLEN

Absolute Treibhausgasemissionen

(Scope 1 und 2, 2018 – 2024)

-17,4%

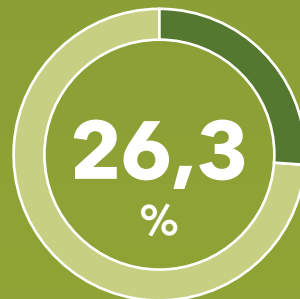
Gesamtenergie- verbrauch

189
GWh

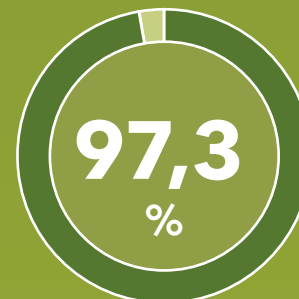
Mitarbeitende weltweit

11.119

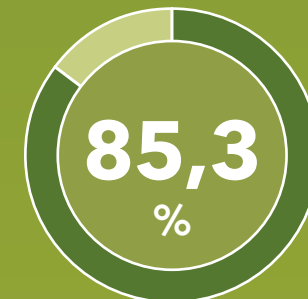
Frauen in Führungsebenen



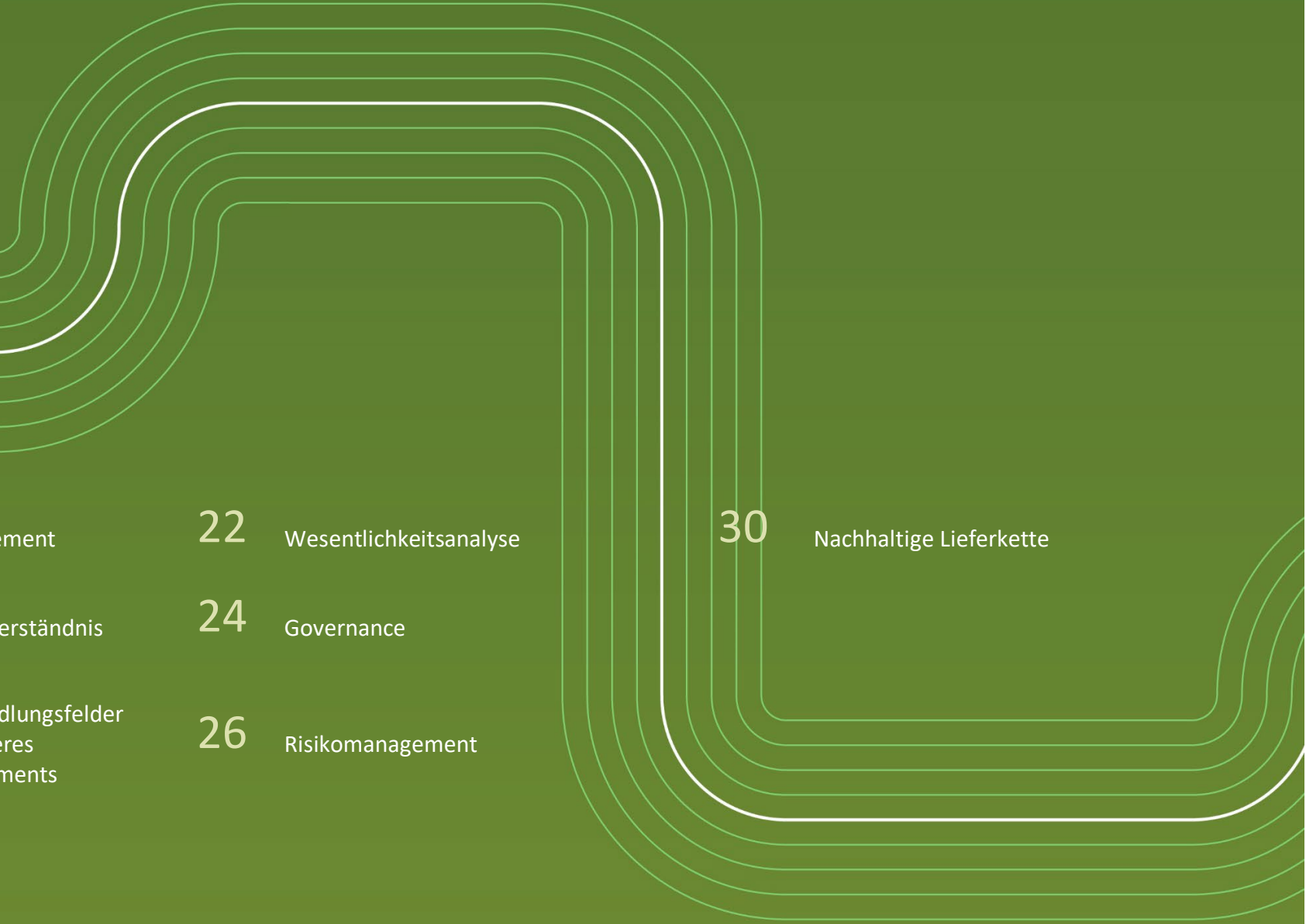
Tarif- gebundenheit



Getrennt- sammelungsquote



Strategie



14	Nachhaltigkeitsmanagement	22	Wesentlichkeitsanalyse	30	Nachhaltige Lieferkette
17	Unser Nachhaltigkeitsverständnis	24	Governance		
18	Überblick über die Handlungsfelder und Zielsetzungen unseres Nachhaltigkeitsengagements	26	Risikomanagement		



Nachhaltigkeitsmanagement

Nachhaltigkeit ist ein integraler Bestandteil unserer gesamten Geschäftstätigkeit und erstreckt sich auf alle Prozesse, Abteilungen und Verantwortlichkeiten. Wir streben an, uns in diesem Bereich kontinuierlich zu verbessern, und überprüfen regelmäßig, ob wir unsere Ziele erreichen. Es ist uns wichtig, die erzielten Fortschritte zu analysieren und jederzeit offen für externe Impulse und Entwicklungen zu bleiben. Die vergangenen Jahre haben gezeigt, dass die konsequente Umsetzung unserer Strategie erfolgreich ist. Dieser Erfolg, aber auch die steigenden Erwartungen unserer Kunden und Mitarbeitenden sowie die verschärften gesetzlichen Anforderungen motivieren uns, den eingeschlagenen Weg fortzusetzen.

Die Reduktion und das Management unserer eigenen Emissionen sowie derjenigen entlang unserer Lieferkette bleiben zentrale Bestandteile unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Unser Klimaschutzziel, das von der unabhängigen Science Based Targets initiative (SBTi) validiert wurde, bildet dafür die Grundlage. Um einen noch größeren Beitrag zur Erreichung der nationalen und globalen Klimaziele zu leisten, haben wir Ende 2023 entschieden, dieses Ziel weiter zu verschärfen und an das 1,5°C-Ziel des Pariser Klimaabkommens anzupassen. Die Validierung dieser erneuerten Zielsetzung durch die SBTi steht zum Zeitpunkt der Berichterstellung noch aus. Darüber hinaus umfasst unser Nachhaltigkeitsmanagement weitere zentrale

Themen wie den Schutz der Menschenrechte entlang der Lieferkette und die Gewährleistung eines umfassenden Arbeitsschutzes für unsere Mitarbeitenden.

Unser wirtschaftliches und geopolitisches Umfeld ist weiterhin von Herausforderungen geprägt. Nach einem konjunkturell insgesamt schwachen Jahr 2023 wuchs die Weltwirtschaft auch 2024 nur sehr moderat. Die globale Industrieproduktion und der weltweite Warenhandel verloren insbesondere im zweiten Halbjahr spürbar an Fahrt. Zwar gingen im letzten Quartal 2024 positive Impulse vom privaten Konsum und damit zusammenhängenden Dienstleistungsbereichen aus, diese wurden aber von der geopolitisch unsicheren Lage gebremst. Zusätzlich sehen wir uns mit steigenden Kundenanforderungen hinsichtlich Geschwindigkeit, Flexibilität und Qualität der Lieferung konfrontiert, während zugleich das Umweltbewusstsein in der Gesellschaft wächst und die Erwartungen der Kunden an den Klimaschutz mehr und mehr zunehmen. Auch der Fachkräftemangel bleibt ein wichtiges Thema. Diese und andere Veränderungen der Rahmenbedingungen – ebenso wie sich daraus eventuell ergebende Notwendigkeiten – fließen in unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten ein, ohne unsere Vorhaben und Zielsetzungen im Kern zu verändern. Gleichzeitig führen die teilweise verspätete Umsetzung und mangelnde Verbindlichkeit von Gesetzgebungen im Bereich des

Nachhaltigkeitsmanagements zu Unsicherheiten bei der Umsetzung und Planung für Unternehmen.

Unser langfristiges Ziel bleibt es, wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, soziales Engagement und ökologische Verantwortung miteinander zu vereinen. Indem wir diese drei Perspektiven gleichwertig betrachten, schaffen wir ein ganzheitliches Verständnis von Chancen, Herausforderungen und Wechselwirkungen, das uns ermöglicht, in allen Bereichen verantwortungsbewusst zu handeln. Entsprechend stützt sich unser Nachhaltigkeitsmanagement auf die drei Säulen ÖKOLOGISCH, SOZIAL und ÖKONOMISCH. Im Rahmen einer Aktualisierung der Wesentlichkeitsanalyse aus dem Jahr 2021 wurden diesen Säulen die jetzigen konkreten Handlungsfelder zugeordnet, in denen wir nachhaltige Veränderungen vorantreiben. Diese strategische Ausrichtung unseres Nachhaltigkeitsmanagements wurde im Berichtsjahr vor dem Hintergrund der kommenden Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) erneut umfassend überprüft. Die Ergebnisse unserer doppelten Wesentlichkeitsanalyse nach den Anforderungen der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) werden derzeit weiter aufbereitet und bilden eine wesentliche Grundlage für die künftige Gestaltung unseres Nachhaltigkeitsmanagements. Weitergehende Informationen zur Aktualisierung



unserer wesentlichen Themen nach CSRD finden sich im Kapitel Wesentlichkeitsanalyse ab ► Seite 22.

In unserem Engagement orientieren wir uns auch an externen Initiativen und Rahmenwerken. So haben wir bereits 2022 den UN Global Compact unterzeichnet und uns verpflichtet, dessen zehn Prinzipien in unsere Unternehmensstrategie, Kultur und unseren Geschäftsalltag zu integrieren.

Verantwortlichkeiten und Controlling

Die Verantwortung für die Steuerung, Weiterentwicklung und Umsetzung des Nachhaltigkeitsmanagements liegt bei der Zentralbereichsabteilung Nachhaltigkeit, die auch diesen Bericht erstellt. Hier werden die nachhaltigkeitsbezogenen Aktivitäten der Geschäftsbereiche AUTOMOBILE und CONTRACT gebündelt. Neben der übergeordneten Nachhaltigkeitsstrategie verantwortet die Abteilung auch das Managementsystem gemäß dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG), die Berechnung unserer Energie- und CO₂-Bilanz sowie die Begleitung des bereichsübergreifenden Energiemanagements. Die Abteilung ist dem Finanzressort zugeordnet und berichtet direkt an die Finanzvorständin.

Das Team trägt Nachhaltigkeitsthemen und -initiativen in das Unternehmen und fungiert als zentrale Schnittstelle. Besonders hervorzuheben ist hierbei die Definition, Implementierung und Messung von Nachhaltigkeitszielen. Im Berichtsjahr wurde dazu ein quartalsweises Reporting der 2023 definierten Nachhaltigkeitsziele im Unternehmen etabliert. Im Rahmen des Finanzreportings werden Vorstand und Führungskräfte nun viermal im Jahr über den aktuellen Stand der Erreichung unserer quantitativen

Nachhaltigkeitsziele informiert, was eine gezielte Steuerung der Kennzahlen ermöglicht. Zur Unterstützung der Zielverwirklichung wird auch das 2021 ins Leben gerufene Sustainability Board (SSB) einbezogen, das Vertreter:innen der Zentralbereiche Nachhaltigkeit, Legal, Insurance & GRC, Einkauf, Financial Services/Investor Relations, Personal, Sicherheit & Umweltschutz sowie Integrated Management Systems zusammenbringt. Im Berichtsjahr wurde damit begonnen, das zunächst in den deutschen Gesellschaften etablierte Reporting auch in den drei vollkonsolidierten ausländischen Gesellschaften zu implementieren. Eine Übersicht unserer Ziele inklusive des 2024 erzielten Fortschritts bietet die Tabelle auf ► Seite 18 und 19.

Die Verantwortung für soziale Nachhaltigkeit und insbesondere die Belange unserer Mitarbeitenden liegt beim Zentralbereich Personal, der im Berichtsjahr von unserer Arbeitsdirektorin im Vorstand vertreten wurde. Nachhaltiges Handeln im Unternehmen ist nur dann möglich, wenn wir uns als Organisation gemeinsam weiterentwickeln – dabei setzen wir auf kontinuierliches Feedback und Dialog. Unter dem Dach unserer Kulturwandel-Initiative #ErfolgBrauchtAlle kann im Rahmen wiederkehrender Formate direkte Rückmeldung an Vorstand und Führungskräfte gegeben werden. Die Kultur und die Botschaft, die hinter #ErfolgBrauchtAlle stehen, wurden im Berichtsjahr verstärkt ins Corporate Wording aufgenommen, um „Erfolg“ stärker zu betonen. Die Botschaft floss auch in unser Führungskräfte-Programm „Take the Lead“ ein. Begleitend erfolgte unter anderem die Veröffentlichung von Erfolgsgeschichten im Mitarbeitendenmagazin „wir“. Zudem wurde die Anpassung der Marke BLG durch einen

Logo-Refresh vorangetrieben – ganz im Sinne eines nach außen und innen sichtbaren erfolgreichen Unternehmens.

Werte, Richtlinien und Managementsysteme

Die Unternehmenswerte engagiert, wertschätzend, leidenschaftlich, verantwortungsbewusst und veränderungsbereit bilden das Fundament unserer gemeinsamen Unternehmenskultur und sind zugleich die grundlegenden Orientierungspunkte für unser Nachhaltigkeitsmanagement. Unser Richtlinienkatalog vereint die rechtlichen und ethischen Standards, zu deren Einhaltung wir uns verpflichten. Er ist nicht nur für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine wertvolle Orientierung im Tagesgeschäft, sondern macht auch unseren Partnern und Lieferanten deutlich, welche Anforderungen wir an sie stellen. Darüber hinaus stellt unser Compliance-System sicher, dass wir alle relevanten Gesetze und grundlegenden Prinzipien einhalten – detaillierte Informationen hierzu finden sich im entsprechenden Kapitel ab ► Seite 68.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie wird durch etablierte und größtenteils zertifizierte Managementsysteme in den Bereichen Qualitätsmanagement, Umweltmanagement, Energiemanagement sowie Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagement unterstützt. Darüber hinaus haben wir auch Managementsysteme für Compliance und Informationssicherheit implementiert. Detaillierte Informationen zu diesen Systemen sind in den jeweiligen Kapiteln enthalten. Die zentralen Elemente unserer Corporate-Governance-Strukturen dokumentieren wir in unserem Corporate-Governance-Bericht, der zugleich die Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 289a HGB umfasst. Schwerpunkt des Berichts sind die entsprechende Erklärung von



Vorstand und Aufsichtsrat, wesentliche über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehende Grundsätze der Unternehmensführung sowie eine detaillierte Darstellung der Arbeitsweise und Zusammensetzung beider Gremien. Weitere Informationen im Kapitel Governance ab ► Seite 24.

Rankings und Auszeichnungen

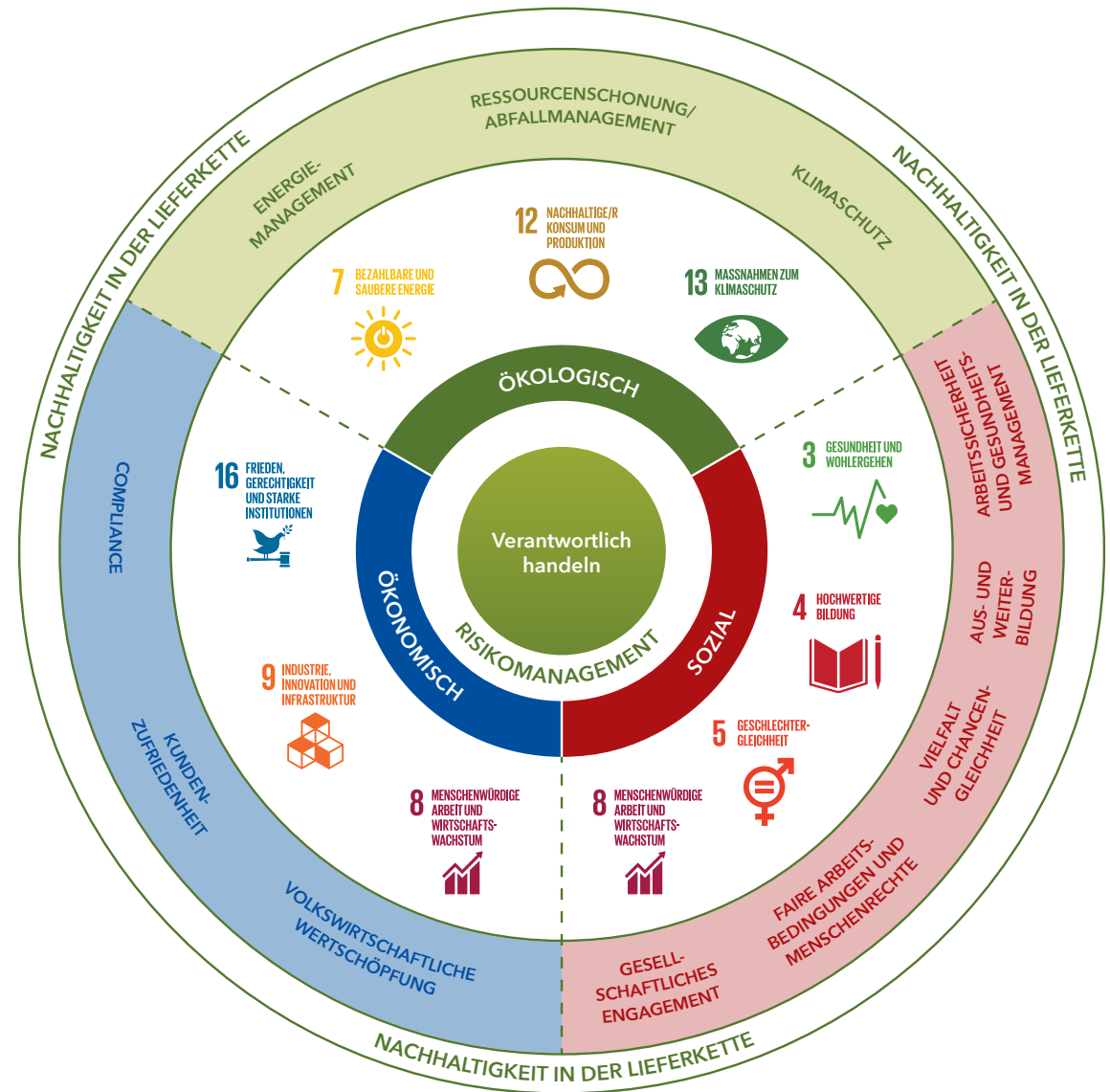
Die BLG Handelslogistik GmbH & Co. KG ist Beiratsmitglied der Non-for-profit-Initiative Lean & Green. Bereits 2015 wurden wir mit dem Lean & Green Award ausgezeichnet. 2021 folgte der 1st Star. Dank unserer konsequenten CO₂-Reduktionen werden wir 2025 mit dem Lean & Green 2nd Star ausgezeichnet. Um ein objektives Bild unserer Nachhaltigkeitsleistung zu erhalten, lassen wir diese regelmäßig extern bewerten. Im Jahr 2024 haben wir erneut den EcoVadis-Fragebogen beantwortet und für 2025 ein CSR-Rating in Bronze erhalten – womit wir unter den Top-35-Prozent der bewerteten Unternehmen in unserer Branche stehen. Im Berichtsjahr haben wir außerdem zum vierten Mal unsere Emissionsdaten an das Carbon Disclosure Project (CDP) übermittelt. Dabei konnten wir unser Niveau halten und erreichten erneut ein „B“-Rating im Bereich Klima.

Unser Nachhaltigkeitsverständnis

Nachhaltiges Handeln heißt für uns, wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, soziales Engagement und Verantwortung für die Umwelt in Einklang zu bringen. Unser Ziel ist es, jeden dieser drei Blickwinkel in unsere Entscheidungen einzubeziehen und diese Form der ganzheitlichen Betrachtung tief in unseren Prozessen und über das gesamte Unternehmen hinweg zu verankern. Auf diese Weise können wir ein umfassendes Verständnis der Zusammenhänge entwickeln, um Herausforderungen zu bewältigen und Chancen bestmöglich zu nutzen – nicht nur für uns als Unternehmen, sondern darüber hinaus im Sinne einer nachhaltigen Logistik von morgen.

Einfach gesagt: Wir wollen in jeder Hinsicht verantwortlich handeln. Dieser Anspruch bildet das Fundament unserer Aktivitäten. Den drei tragenden Säulen ÖKOLOGISCH, SOZIAL und ÖKONOMISCH haben wir elf Handlungsfelder zugeordnet. Sie verdeutlichen, wie unser Geschäft sowohl Umwelt und Gesellschaft beeinflusst als auch umgekehrt von ihnen geprägt wird. Hier setzen wir uns klare Ziele, streben Veränderungen an und wollen aktiv unseren Beitrag zum Fortschritt leisten.

Als weitere Orientierung dienen die Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen mit dem übergeordneten Ansinnen einer weltweit nachhaltigen Entwicklung. Auch wir möchten zu ihrer Erreichung beitragen und richten unseren Fokus auf neun ausgewählte SDGs, die besonders eng mit unserem Geschäft verknüpft sind.



Die Zielsetzungen unseres Nachhaltigkeitsengagements

Unsere Nachhaltigkeitsziele entstehen im kontinuierlichen internen und externen Dialog. So können wir bei Bedarf Verschärfungen vornehmen, neue Aspekte integrieren oder KPIs anpassen. Die hier aufgeführten Ziele wurden 2023 verabschiedet und gelten in dieser Form seit dem Jahr 2024, vereinzelt auch später. Teilweise lösen sie vorherige Zielsetzungen ab, teilweise wurden sie komplett neu entwickelt. In der Spalte Status geben wir einen schnellen Überblick, wo wir aktuell in Hinblick auf die Zielerreichung stehen.

SDG-Bezug	Handlungsfeld	Zielsetzung	Status 2023	Status 2024	Zielhorizont
Klimaschutz 					
	Wir werden klimaneutral und reduzieren auf diesem Weg die CO ₂ -Emissionen innerhalb und außerhalb des Unternehmens. Dabei orientieren wir uns eng am Pariser Klimaabkommen.	SBTi well below 2°C ■ 30 % absolute Reduktion in Scope 1 & 2 (-15 % bis 2024) ■ 15 % absolute Reduktion in Scope 3 (-7,5 % bis 2024) Ab 2025: Verschärfung auf das 1,5°C-Ziel* ■ 50,4 % absolute Reduktion in Scope 1 & 2 ■ 30 % absolute Reduktion in Scope 3 (Basisjahr: 2018)	€ ■ -18,4 % ■ -27,4 %	■ -17,4 % ■ -20,4 %	 bis 2030
Energiemanagement 					
	Wir arbeiten kontinuierlich daran, unsere Energieeffizienz ebenso wie den Anteil erneuerbarer Energien zu steigern. Für Letzteres setzen wir sowohl auf den Einkauf von Ökostrom als auch auf die verstärkte Eigenproduktion über Photovoltaik.	100 % Ökostrom	59 % (inkl. EEG-Anteil)	49,2 % (inkl. EEG-Anteil)	 bis 2025
Abfallmanagement 					
	Wir übernehmen Verantwortung für den umweltverträglichen Umgang mit Ressourcen und wollen unser Abfallaufkommen durch Vermeidung, Verminderung, Wiederverwertung und Wiederverwendung verringern.	≥ 90 % Anteil Getrennsammlungsquote	88 %	85,3 %	 jährlich
 Steht noch aus  In Arbeit  Auf Kurs  Erreicht  € Vergütungsrelevant					

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

SDG-Bezug	Handlungsfeld	Zielsetzung	Status 2023	Status 2024	Zielhorizont
Faire Arbeitsbedingungen & Menschenrechte 					
	Unsere Mitarbeitenden sind entscheidend für unseren Erfolg. Wir bieten ihnen sichere und attraktive Arbeitsplätze mit fairen Löhnen und nehmen dabei auch die Menschen in der Lieferkette in den Blick.	100 % der eigenen Mitarbeitenden und Arbeitnehmerüberlassungen sind tarifgebunden (oder mindestens mit vergleichbarem Lohnniveau)	97,7 %	97,3 %	 jährlich
Aus- & Weiterbildung 					
	Unsere Ausbildungsprogramme berücksichtigen neben der Qualifikation auch individuelle Hintergründe und Lebenslagen. Chancen zur Weiterentwicklung bieten wir unseren Mitarbeitenden über ihre gesamte Laufbahn.	Ab 2025: ≥ 2,0 % Ausbildungsquote	€ 1,9 %	2,3 %	 jährlich
		≥ 5,5 zentral erfasste Schulungsstunden pro Mitarbeitenden p.a.	4,8 h	9,9 h**	 bis 2025
Arbeitssicherheit & Gesundheitsmanagement 					
	Wir tragen Verantwortung für ein sicheres Arbeitsumfeld, im Fokus steht dabei die Vermeidung von Unfällen. Mit verschiedenen Präventionsmaßnahmen unterstützen wir unsere Mitarbeitenden außerdem dabei, ihre Gesundheit zu erhalten.	0 tödliche Unfälle	0	0	 jährlich
		Bis 2024: ≤ 35 Unfallrate (1.000 Mann-Quote)	€ 40,6	36,3	 jährlich
		Ab 2025: Senkung der Unfallrate (LTIFR) um jährlich 10 %	n/a	29,1	 jährlich
Vielfalt & Chancengleichheit 					
	Wir beschäftigen Menschen aus mehr als 60 Nationen und respektieren ihre Vielfalt. Ebenso gewähren wir unseren Mitarbeitenden gleichberechtigt Karrierechancen und fördern dafür besonders Frauen in Führung.	≥ 30 % Frauenanteil im Durchschnitt der Führungsebenen 0-3	26,3 %	26,3 %	 bis 2025
Compliance 					
	Wir führen unsere Geschäfte im Einklang mit Recht und Gesetz. Dabei binden wir die gesamte Organisation durch Information und Wissensvermittlung mit ein.	Ab 2024: 90 % der Führungskräfte (Führungsebenen 0-3) haben einen gültigen Compliance-Schulungsnachweis	90,8 % (innerhalb eines Dreijahreszyklus)	100 %	 jährlich

 Steht noch aus
  In Arbeit
  Auf Kurs
  Erreicht
  Vergütungsrelevant

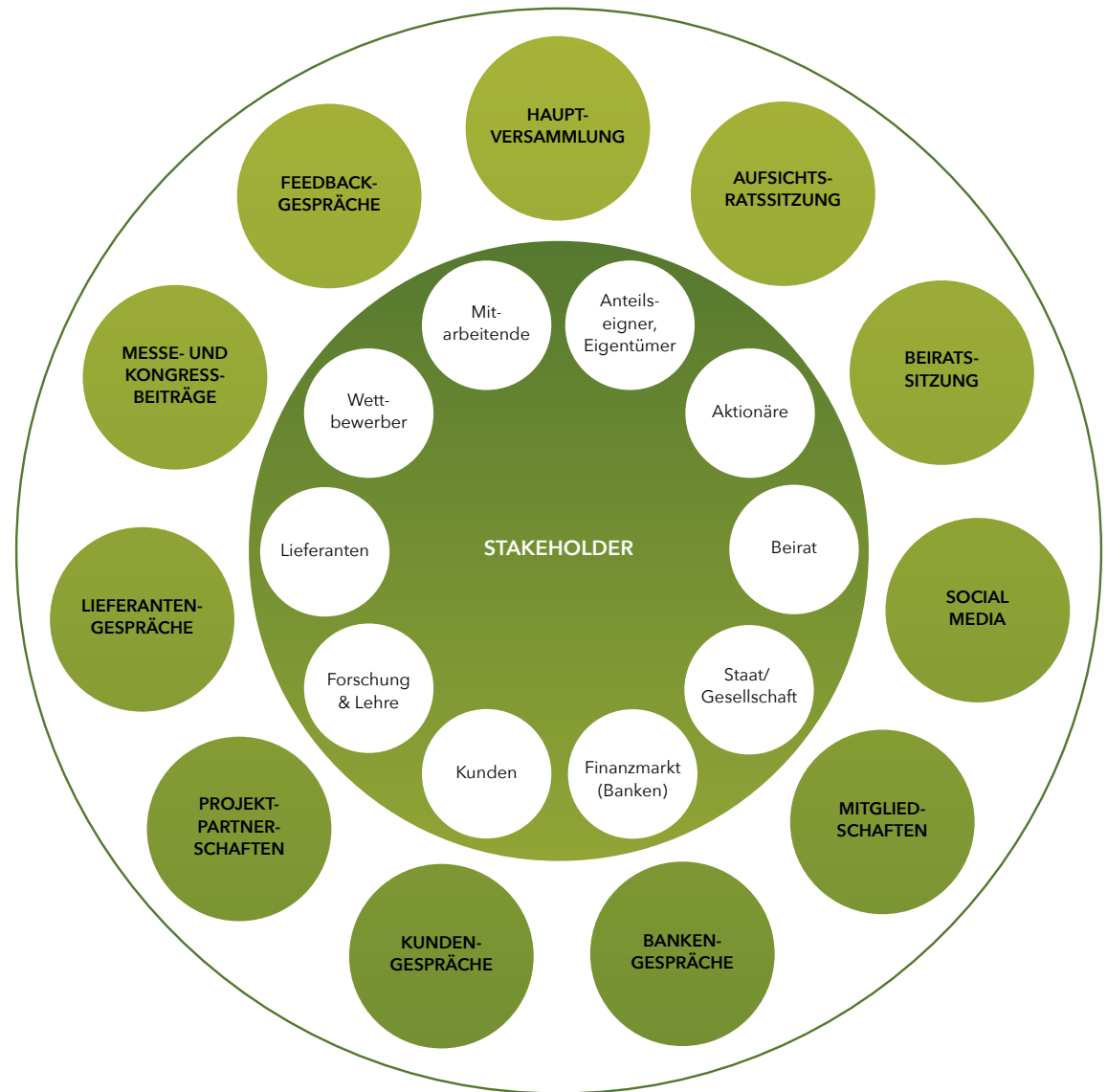
** 2024 wurden erstmals auch die dezentral organisierten und durchgeführten Qualifizierungsangebote zentral erfasst.

Dialog mit unseren Stakeholdern

Wir berücksichtigen die Interessen und Anliegen unserer Stakeholder in der Ausrichtung unseres Nachhaltigkeitsmanagements und unsere Zielsetzungen. Dabei schließen wir alle Personen oder Gruppen ein, die sowohl heute als auch künftig durch unsere Geschäftstätigkeit direkt oder indirekt betroffen sind. Mit vielen tauschen wir uns regelmäßig aus, besondere Priorität gilt jedoch den Belangen unserer Kunden. Mit ihnen kommunizieren wir eng und partnerschaftlich – umso mehr, wenn wir ihnen in unseren Niederlassungen direkt zuarbeiten oder auf ihrem Werksgelände tätig sind. Während der Entwicklung neuer Logistikstandorte oder gemeinsamer Großprojekte intensiviert sich diese Zusammenarbeit noch einmal, sodass wir ein konzentriertes und wertvolles Feedback erhalten.

Von gleicher Bedeutung sind die Erwartungen unserer Mitarbeitenden an uns, weswegen wir sie in besonderem Maße in unsere Entscheidungen einfließen lassen. Dabei sind die nebenstehend beschriebenen Dialogformate, ebenso das persönliche Gespräch zwischen Kolleg:innen oder mit der Führungskraft, von großer Bedeutung. Vor allem in Hinblick auf die Nachhaltigkeit befragen wir die Menschen bei BLG jährlich zur Mitarbeitendenmobilität – die zugehörigen Emissionen zu reduzieren, ist Teil unserer Klimaschutzstrategie.

In ständiger Rücksprache befinden wir uns mit der Stadt Bremen, unserem größten Shareholder. Dabei liefern wir Informationen, beteiligen uns an Austauschformaten und unterstützen nicht zuletzt die Bremer Klimaschutzziele durch unser eigenes Engagement in Sachen Klimaschutz und unsere ambitionierte Klimazielsetzung.



Wichtige Mitgliedschaften in Verbänden, Vereinigungen und Initiativen

- Bundesvereinigung Logistik (BVL)
- Deutsches Verkehrsforum (DVF), Berlin
- Wirtschaftsverband Weser, Bremen
- Unternehmensverband Bremische Häfen, Bremen
- Deutscher Speditions- und Logistikverband, Berlin
- United Nations Global Compact (UNGC)
- AKJ Arbeitskreis Just-in-Time
- Association of European Vehicle Logistics (ECG)
- Förderverein „Wirtschaft pro Metropolregion e.V.“
- Zentralverband der deutschen Seehafenbetriebe (ZDS), Hamburg
- Taskforce „Nachhaltiger Schwerlastverkehr“ der Deutschen Energie-Agentur (dena)
- Charta der Vielfalt
- Trägergemeinschaft Bremer Diversity Preis
- Lean & Green
- Partnerschaft Umwelt Unternehmen (PUU)
- Mobility2Grid
- Institut für Seeverkehrswirtschaft und Logistik (ISL)
- UN Global Compact Netzwerk Deutschland
- BHV-Bremische Hafen- und Logistikvertretung e.V.
- Stifterverband für die Deutsche Wirtschaft

Die Teilnahme am Runden Tisch Überseehafen, welcher von bremenports organisiert wird und unter der Führung der Senatorin für Wirtschaft, Häfen und Transformation steht, zeichnet ebenfalls unser Engagement aus. Als Mitglied der Lenkungsgruppe streben wir das gemeinsame Ziel an, in Kooperation mit den beteiligten Unternehmen eine dauerhaft resiliente Energieversorgung des Überseehafens Bremerhaven bei gleichzeitiger Realisierung eines CO₂-neutralen Hafenstandorts sicherzustellen. Weitere wichtige Gruppen erreichen wir über individuelle Formate – siehe Grafik ► Seite 20. Zudem profitieren wir davon, dass im Aufsichtsrat mit Vertreter:innen von Wirtschaft, Banken, Belegschaft, Gewerkschaft und öffentlicher Hand nahezu alle wesentlichen Stakeholder einen Sitz haben.

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

Wir sind der festen Überzeugung, dass die Transformation zu einer nachhaltigen Wirtschaft nur gemeinsam geschafft werden kann. Dementsprechend arbeiten wir in Verbänden und Fachkreisen zusammen mit Partnern, Institutionen und Wettbewerbern an aufkommenden Herausforderungen. Unter anderem ist unser bis zum Ende des Berichtsjahres aktiver Vorstandsvorsitzender Frank Dreeke im Berichtsjahr Präsidiumsmitglied des Zentralverbands der deutschen Seehafenbetriebe (ZDS), nachdem er zuvor lange den Vorsitz innehatte. 2025 ist Matthias Magnor als

Präsidiumsmitglied nachgerückt. Der ZDS stellt eine zentrale Verbindung zwischen Hafenwirtschaft und Politik dar. Ebenfalls war Frank Dreeke Mitglied des Präsidiums des Deutschen Verkehrsforums (DVF) und stellvertretender Vorsitzender der Bundesvereinigung Logistik (BVL). Seit 2025 hat Matthias Magnor den Posten als Mitglied des Präsidiums des Deutschen Verkehrsforums übernommen. Darüber hinaus engagieren wir uns im BVL-Themenkreis „Nachhaltig gestalten“ und sind Mitglied im Lenkungsreis der Taskforce „Nachhaltiger Schwerlastverkehr“ der Deutschen Energie-Agentur (dena). Die Plattform strebt Emissionsminderungen im Schwerlastverkehr und damit verbunden die Unterstützung politischer Energiewendeziele an – bei gleichzeitig langfristiger Planungs- und Investitionssicherheit für die Akteure. Im Berichtsjahr wurde unter anderem eine Stellungnahme zur Besteuerung von Kraftstoffen nach ihrer Klimawirkung veröffentlicht, die Vergleich, Analyse und Empfehlung zur Anpassung des nationalen Energiesteuergesetzes für die erfolgreiche Defossilisierung des Schwerlastverkehrs liefert.

Als jahrelanges Mitglied in der Association of European Vehicle Logistics (ECG) setzen wir uns für die Interessen der Fertigfahrzeuglogistiker in Europa ein. Die ECG und insbesondere das von ihr organisierte Weiterbildungsprogramm ECG Academy weist zudem eine hohe Relevanz für den Austausch innerhalb der Branche auf.



Wesentlichkeitsanalyse

Dieser Nachhaltigkeitsbericht ist zentraler Teil unserer jährlichen Gesamtberichterstattung und wurde für das Jahr 2024 letztmalig in Übereinstimmung mit den GRI-Standards erstellt. Den zugehörigen GRI Content Index stellen wir online zur Verfügung. www.reporting.blg-logistics.com Wie gewohnt verknüpft der CSR-Index auf ▶ Seite 83 die für die nichtfinanzielle Berichterstattung (NFB) relevanten Themen mit den jeweiligen Berichtskapiteln.

Vor dem Hintergrund der künftig auch für uns bindenden Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) haben wir 2024 erste Schritte zur Vorbereitung auf die damit verbundenen European Sustainability Reporting Standards (ESRS) unternommen, die in unserem Fall die GRI-Standards ablösen werden. Ein zentraler Fokus lag dabei auf der Aktualisierung unserer bestehenden Wesentlichkeitsanalyse unter Berücksichtigung der Vorgaben für eine doppelte Materialitätsanalyse (DMA). Bei der Durchführung haben wir sowohl die potenziell wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen nach ESRS als auch die bisher behandelten unternehmensspezifischen Themen betrachtet. Die Ergebnisse der DMA werden wir im Nachhaltigkeitsbericht für das Jahr 2025 erstmalig veröffentlichen, wobei sich bereits zum jetzigen Zeitpunkt zeigt, dass inhaltlich eine hohe Deckung mit den über die letzten Jahre im Rahmen des Nachhaltigkeitsmanagements bearbeiteten und an dieser Stelle berichteten Themen bestehen wird.

Gegenstand und Grenzen des Berichts

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

Dieser Bericht konzentriert sich dabei auf die inländischen BLG-Gesellschaften, die mit 90,6 Prozent der Mitarbeitenden und 95,9 Prozent Anteil am Erlös der vollkonsolidierten Standorte nach wie vor den wesentlichen Teil unserer Geschäftstätigkeit ausmachen. Im Sinne einer umfassenden Darstellung unserer Nachhaltigkeitsleistung arbeiten wir kontinuierlich daran, die Datenerhebung und -verfügbarkeit auch für unsere ausländischen Gesellschaften weiter auszubauen. Bereits seit einigen Jahren beziehen wir die Verbräuche der relevanten Auslandsstandorte in unsere Energie- und Treibhausgasbilanz ein und konnten diesen Prozess im Berichtsjahr abschließen. Mit dem letzten Bericht haben wir zudem begonnen, inhaltlich differenzierte Personalkennzahlen auf Länderebene auszuweisen. Erstmals wurden in diesem Jahr auch die Compliance-Schulungsquoten unserer Auslandsgesellschaften erfasst und dargestellt.

Der dritte Geschäftsbereich CONTAINER wird durch die EUROGATE-Gruppe vertreten, an der BLG LOGISTICS eine 50-prozentige Beteiligung hält. Sie ist die führende reedereiunabhängige Containerterminal-Gruppe in Europa und managt die für die nichtfinanzielle Erklärung wesentlichen Bereiche – unter anderem Energie, Umwelt, Personal und Compliance – eigenständig. Daher stellen wir die für den Geschäftsbereich CONTAINER relevanten Themen des NFB ab ▶ Seite 78 gesondert dar.

Bestimmung und Auswahl der dargestellten Themen

Basis für die Bestimmung der in diesem Bericht behandelten Themen ist neben einem ausführlichen Wesentlichkeitsprozess aus dem Jahr 2018, jährlichen Themenchecks und einer umfassenden internen Überprüfung der Wesentlichkeit 2021 eine 2023 erneut vorgenommene interne Validierung. Dabei wurden die Aspekte bezüglich ihrer Bedeutung für unseren Geschäftserfolg sowie mit Blick auf die Auswirkungen unserer Tätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft neu bewertet. So gewährleisteten wir die fortlaufende Relevanz der Inhalte sowie die Berücksichtigung aktueller Entwicklungen und neuer Erkenntnisse. Unabhängig davon haben wir die bisher erhobenen Kennzahlen auch 2024 analog den GRI-Anforderungen fortgeführt.

Im Berichtsjahr wurde ein umfassender Prozess angestoßen, um die bisherige Wesentlichkeitsanalyse nach den CSRD-Anforderungen neu zu gestalten. Zentraler Teil der geforderten DMA ist die Identifikation potenzieller und tatsächlicher positiver wie negativer Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft (Impact Materiality). Gleichzeitig werden Chancen und Risiken betrachtet, die sich durch externe Nachhaltigkeitsfaktoren für uns und den langfristigen Unternehmenserfolg ergeben (Financial Materiality). Diese Aspekte wurden in Workshops mit den Fachabteilungen gesammelt und anschließend quantitativ bewertet. Aus den Ergebnissen leiten sich die zu berichtenden Datenpunkte gemäß ESRS ab, die den inhaltlichen Rahmen für den Bericht 2025 stecken.

Gewichtung der wesentlichen Aspekte

Wir haben unsere wesentlichen Themen den Säulen ÖKOLOGISCH, SOZIAL und ÖKONOMISCH zugeordnet und sie gemäß ihrer Relevanz für BLG LOGISTICS und ihren Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft in die untenstehende Wesentlichkeitsmatrix übertragen. Dort sind sie von wichtig über sehr wichtig bis hin zur höchsten Priorität gestaffelt. Lediglich Letztere berücksichtigen wir in unserem NFB. Darüber hinaus haben wir die Themen den SDGs zugeordnet, zu deren Erreichung wir beitragen wollen.

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

► Seite 26.

Wesentlichkeitsmatrix 2024



Governance

Führungsstruktur, Gremien und Auswahlprozesse

Die BLG AG ist eine Gesellschaft nach deutschem Recht und übernimmt als persönlich haftende Gesellschafterin der BLG LOGISTICS GROUP AG & Co. KG die Geschäftsführung. Ein zentrales Prinzip des deutschen Aktienrechts ist das duale Führungssystem, bei dem eine klare personelle Trennung zwischen dem Vorstand als Leitungsorgan und dem Aufsichtsrat als Kontrollorgan besteht. Beide Gremien arbeiten eng und vertrauensvoll zusammen, um das Unternehmen zu steuern und zu überwachen. Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat regelmäßig und umfassend über alle relevanten Themen wie Strategie, Planung, Geschäftsentwicklung, Finanz- und Ertragslage, Compliance sowie unternehmerische Risiken.

Der Aufsichtsrat besteht aus 16 Mitgliedern, die zu gleichen Teilen von den Aktionär:innen und den Beschäftigten gemäß den Vorschriften des Mitbestimmungsgesetzes gewählt werden. Derzeit sind wesentliche Großaktionär:innen vertreten, die einen Großteil der Stimmrechte abdecken, sowie unabhängige Mitglieder in der per Geschäftsordnung festgelegten Zahl. Ehemalige Vorstandsmitglieder der BLG AG haben keine Aufsichtsratsmandate. Die Besetzung des Gremiums erfolgt unter Berücksichtigung der gesetzlichen Geschlechterquote, die sowohl für die Mitglieder der Aktionär:innen als auch der Beschäftigten getrennt erfüllt werden muss. Ein 2018 definiertes Kompetenzprofil stellt sicher, dass im Aufsichtsrat alle relevanten Kenntnisse und Erfahrungen in

Bezug auf unser Geschäft vertreten sind. Dieses Profil berücksichtigt ausdrücklich auch den Bereich Nachhaltigkeit/ESG, mit einem besonderen Fokus auf Themen wie Klimaschutz, Energiemanagement, Vielfalt und Chancengleichheit, Aus- und Weiterbildung, faire Arbeitsbedingungen, Menschenrechte, Compliance und Kundenzufriedenheit. Der Aufsichtsrat vereint aktuell alle erforderlichen Kompetenzen, bei Neubesetzungen wird regelmäßig geprüft, welche Kenntnisse zu verstärken sind.

Der Aufsichtsrat ist verantwortlich für die Bestellung und Abberufung der Vorstandsmitglieder, die Festlegung des Vergütungssystems für den Vorstand sowie dessen Vorlage zur Billigung in der Hauptversammlung. Zudem legt er die Gesamtvergütung für die Vorstandsmitglieder fest. Im Jahr 2021 wurde ein neues Vergütungsmodell eingeführt, das neben finanziellen auch nichtfinanzielle Zielkennzahlen umfasst: den CO₂-Ausstoß, die Auszubildendenquote sowie die auf Arbeitsunfälle bezogene 1.000-Mann-Quote. Während die etablierten, vergütungsrelevanten Zielkennzahlen im Berichtsjahr noch Anwendung fanden, wurden diese 2023 im Rahmen des überarbeiteten Nachhaltigkeitszielprogramms an die zukünftigen Anforderungen angepasst. Unter anderem wurde entschieden, das Klimaziel im Einklang mit dem 1,5°C-Ziel zu verschärfen und die bisherige 1.000-Mann-Quote ab 2025 durch die international anerkannte Kennzahl Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR) zu ersetzen.

Gemeinsam mit dem Vorstand ist der Aufsichtsrat für die langfristige Nachfolgeplanung der Vorstandspositionen verantwortlich, wobei wir vorrangig darauf abzielen, diese Positionen aus dem eigenen Unternehmen zu besetzen. Der Vorstand hat die Aufgabe, dem Aufsichtsrat eine ausreichende Anzahl geeigneter Kandidat:innen vorzuschlagen. Diese Entscheidung basiert auf einer systematischen Managemententwicklung, die es dem Aufsichtsrat ermöglicht, bei der Auswahl der Vorstandsmitglieder eine ausreichende Vielfalt hinsichtlich Berufsausbildung und -erfahrung, kultureller Prägung, Internationalität, Geschlecht und Alter zu gewährleisten, die mit unserem Diversitätskonzept übereinstimmt. Der Vorstand erfüllt in seiner aktuellen Zusammensetzung diese Anforderungen. Zum 31. Dezember 2024 lag der Frauenanteil erneut bei 40 Prozent, wodurch die gesetzliche Quote erfüllt wurde.

Nach zwölf Jahren an der Spitze von BLG LOGISTICS hat der Vorsitzende des Vorstands Frank Dreeke das Unternehmen Ende 2024 turnusmäßig verlassen. Der Aufsichtsrat ernannte Matthias Magnor, seit 2021 Mitglied des Vorstands und Chief Operating Officer (COO) der BLG-Gruppe, zu seinem Nachfolger. Als neuer COO für die beiden Geschäftsbereiche AUTOMOBILE und CONTRACT komplettiert Axel Krichel ab dem 1. Januar 2025 den BLG-Vorstand.

Zusätzlich zum gesetzlich vorgeschriebenen Vermittlungsausschuss hat der Aufsichtsrat auch einen Prüfungs-



Personal- und Investitionsausschuss eingerichtet. Der Prüfungsausschuss verantwortet unter anderem die Prüfung des vom Vorstand aufgestellten Jahresabschlusses und Lageberichts der BLG AG sowie des Gruppenabschlusses und -lageberichts von BLG LOGISTICS. Er bereitet die Entscheidungen des Aufsichtsrats zur Planung des kommenden Geschäftsjahres vor und beschäftigt sich mit Themen wie Risikomanagement und Compliance. Dieser Ausschuss besteht aus jeweils drei Vertreter:innen der Anteilseigner und der Arbeitnehmer, wobei der Vorsitzende im Berichtsjahr alle gesetzlichen Anforderungen hinsichtlich Unabhängigkeit und Expertise in Rechnungslegung und Abschlussprüfung erfüllt. Der paritätisch besetzte Personalausschuss besteht aus dem ersten Vorsitz des Aufsichtsrats und der Stellvertretung sowie sechs weiteren Aufsichtsratsmitgliedern. Er schlägt unter anderem geeignete Kandidat:innen für die Wahl der Aufsichtsratsmitglieder der Anteilseigner:innen vor, berät über die langfristige Nachfolgeplanung für den Vorstand und entscheidet über die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder. Dem Investitionsausschuss gehören sechs Mitglieder an – je drei Vertreter:innen der Aktionäre und Arbeitnehmer – den Vorsitz führt der Aufsichtsratsvorsitzende. Das Gremium ist für die vorbereitende Entscheidung und Beschlussfassung besonders definierter, eilbedürftiger Investitionsvorhaben zuständig.

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

Verankerung von Nachhaltigkeit in Unternehmen und Prozessen

Nachhaltigkeit ist ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmensstrategie. Die Grundlage dafür schaffen wir mit unternehmensweit gültigen Richtlinien und Vorgaben zu ökologischen, sozialen und wirtschaftlichen Aspekten der Nachhaltigkeit. Darüber hinaus integrieren wir nachhaltigkeitsrelevante Themen verstärkt in unsere Aus- und Weiterbildungsprogramme. In unsere Partnerschaften und die Geschäftsbeziehungen entlang der Lieferkette findet das Thema unter anderem über unseren Code of Conduct für Lieferanten Eingang. Näheres dazu in den Kapiteln Nachhaltigkeitsmanagement, Aus- und Weiterbildung, Compliance sowie Nachhaltige Lieferkette.

Seit Oktober 2022 verantwortet unsere Finanzvorständin, Christine Hein, das Thema Nachhaltigkeit auf Vorstandsebene. Der Gesamtvorstand sowie der Aufsichtsrat sind jeweils für die Überwachung der nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen unseres Geschäftsbetriebs zuständig und tragen die Verantwortung für die Überprüfung der Wirksamkeit der ergriffenen (Gegen-)Maßnahmen. Je nach Zuständigkeitsbereich sind einzelne Vorstandsmitglieder aktiv in die Entwicklung nachhaltigkeitsorientierter Strategien, Richtlinien und Ziele eingebunden. Deren Freigabe erfolgt in jedem Fall durch den Gesamtvorstand. Im Rahmen der letzten Wesentlichkeitsanalyse war dieser ebenfalls in die Bestimmung und Auswahl der im Nachhaltigkeitsbericht abgebildeten Themen einbezogen und nimmt außerdem jedes Jahr den fertigen Bericht vor Veröffentlichung ab. Auf Einladung der Stadt Bremen – unserem größten Anteilseigner – nahm und nimmt der Vorstand regelmäßig an Informationsveranstaltungen und Workshops zu nachhaltigkeitsrelevanten Themen wie

Diversity und Klimaschutz teil und lässt die gewonnenen Erkenntnisse in die Unternehmensführung einfließen. Alle operativen und strategischen Nachhaltigkeitsaktivitäten werden in der Zentralbereichsabteilung Nachhaltigkeit gebündelt, die direkt an den Vorstand berichtet. 2023 wurde mit der Rolle der Menschenrechtsbeauftragten zudem das Thema der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht verstärkt in der Abteilung verankert. Unterstützt wird Letztere wiederum durch das Sustainability Board, in dem alle relevanten Abteilungen vertreten sind. Weitere Details zur Zusammenarbeit finden sich im Kapitel Nachhaltigkeitsmanagement ab ► Seite 14.

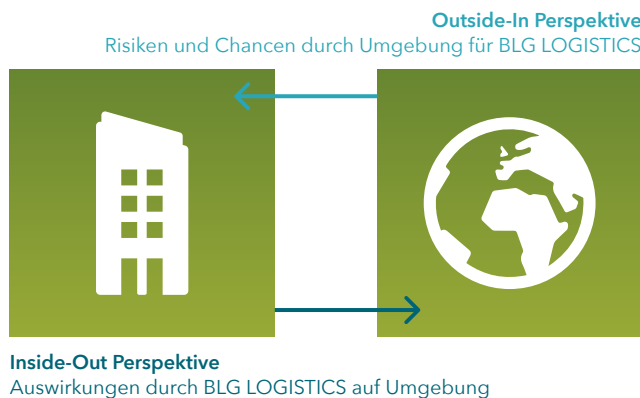
Um die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit und die Wirksamkeit der bereits implementierten Maßnahmen realistisch bewerten zu können, ist es wichtig, dass wir es den Menschen – ob intern oder extern – möglichst einfach machen, sich über die von uns gesetzten Standards zu informieren, Abweichungen zu melden oder Bedenken zu äußern. Zu diesem Zweck steht nicht nur unser Compliance-Team zur Verfügung, es wurde im Berichtsjahr zudem die BLG Integrity Line eingeführt – mehr dazu im Kapitel Compliance ab ► Seite 68. Bei nachhaltigkeitsrelevanten Vorfällen werden diese zunächst über den üblichen Informationsweg an die Vorgesetzten gemeldet, die bei schwerwiegenden Fällen verpflichtet sind, den Compliance-Beauftragten einzubeziehen. Je nach Art, Ort und Schwere des Vorfalls werden gegebenenfalls auch weitere Ansprechpartner:innen, wie zuständige Fachabteilungen, hinzugezogen, um bei der Bewertung, Behebung und Prävention zu unterstützen.

Risiko- management

Unternehmerisches Handeln ist mit Chancen und Risiken verbunden. Der verantwortungsbewusste Umgang mit beidem ist für BLG LOGISTICS Kernelement solider Unternehmensführung. Unsere Chancen- und Risikopolitik folgt dem Ziel, den Unternehmenswert zu steigern, ohne unangemessen hohe Risiken einzugehen. Dazu integrieren wir kontinuierlich Prozesse und Instrumente, die es uns erlauben, potenzielle Risiken frühzeitig zu erkennen und fundierte Entscheidungen zu treffen, um sie abzumildern oder gänzlich zu vermeiden.

Die Einbindung von Nachhaltigkeit in unser Risikomanagement ist ein fortlaufender Prozess, der 2024 eingeführt wurde. So haben wir die Methodik der 2023 eingeführten LkSG-Risikoanalyse weiterentwickelt und mit den Anforderungen der CSRD kombiniert. Die Analyse dient dazu, menschenrechtliche und ökologische Risiken gemäß dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) im eigenen Geschäftsbereich und in der Lieferkette zu identifizieren. Zudem wurde erstmalig eine doppelte Materialitätsanalyse nach CSRD durchgeführt. Dabei wurden zum einen die potenziellen und tatsächlichen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit – positiver wie negativer Art – auf Gesellschaft und Umwelt betrachtet und zum anderen die finanziellen Risiken und Chancen bewertet, die externe Nachhaltigkeitsfaktoren auf unser Geschäft nehmen oder zukünftig nehmen könnten. Genauer es zur

Perspektiven des Risikomanagements



Methodik findet sich an späterer Stelle in diesem Kapitel. Die Ergebnisse werden mittelfristig Eingang in unser Konzernrisikomanagement finden.

Risiko- und Chancenkultur

Wir verfolgen ein profitables Wachstum unter Berücksichtigung nachhaltigkeitsbezogener Ziele. Die Risiko- und Chancenkultur als integraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur umfasst die grundsätzliche Haltung und die Verhaltensweisen im Umgang mit Risiken und Chancen. Sie beeinflusst maßgeblich das Risikobewusstsein bei unseren unternehmerischen Entscheidungen und schafft die Grundlage für die Entwicklung angemessener und

Verantwortlichkeiten im Rahmen der Risiko- managementorganisation



Ziele des Risikomanagements

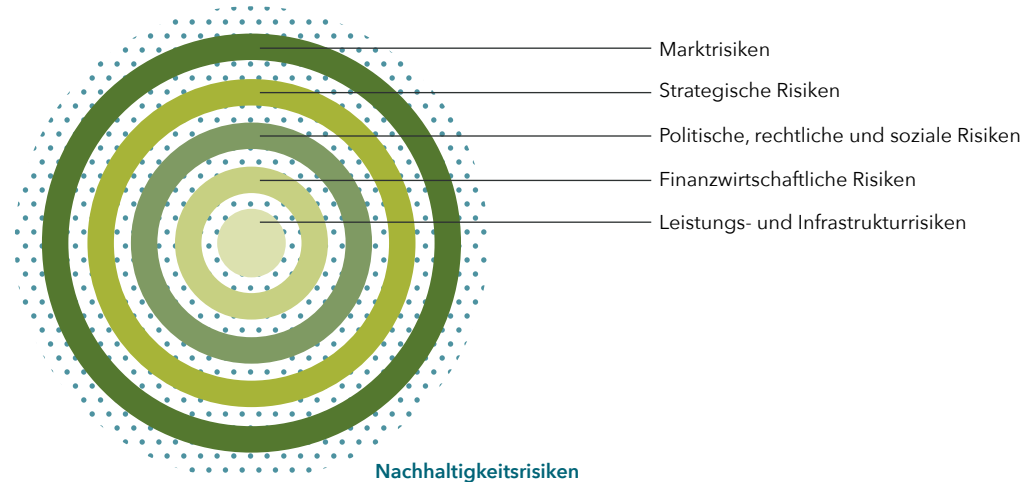
- Früherkennung und Prävention von Krisen und Insolvenzen (Unternehmenssicherung)
- Verbesserung von Planungssicherheit und Risikokosten durch optimale Risikobewältigung
- Fundierte Vorbereitung unternehmerischer Entscheidungen mittels Risikoanalyse zur Verbesserung des Unternehmenserfolgs
- Erreichen nachhaltigkeitsbezogener Unternehmensziele und Überwachung nachhaltigkeitsbezogener Risiken im Hinblick auf die drei Dimensionen der ESG (Environment, Social, Governance) unter Berücksichtigung des Grundsatzes der doppelten Wesentlichkeit

wirksamer Maßnahmen, sodass wir unsere Chancen sicher und verantwortungsvoll nutzen können. Damit bildet unsere Risiko- und Chancenkultur die Basis für den Erfolg unseres Risikomanagements. Ein effektives Risikomanagement setzt zudem voraus, dass Transparenz sowie die Bereitschaft zur aktiven Kommunikation und Zusammenarbeit fester Bestandteil dieser Kultur sind und in der Praxis konsequent gelebt werden.

Grundelemente des Risikomanagements

Im Einklang mit unserer Risikostrategie werden die Elemente des Risikomanagementsystems zentral implementiert, um klare Verantwortlichkeiten sicherzustellen. Diese Bestandteile sind in der Gruppenrichtlinie zum Risikomanagement festgelegt und schaffen die Grundlage für eine systematische und einheitliche Identifikation,

Einfluss von ESG-Themen auf Konzernrisiken



Dokumentation, Analyse und Bewertung von Risiken. Zudem ermöglichen sie eine effektive Kontrolle, Überwachung und Kommunikation. Unser Ziel ist es, ein gemeinsames Bewusstsein und ein positives Verständnis für den Umgang mit unternehmerischen Risiken zu fördern – sowohl auf Managementebene als auch bei allen Mitarbeitenden.

Das Risikomanagement hat das übergeordnete Ziel, die langfristige Risikotragfähigkeit des Unternehmens zu sichern. Zentrale Aufgaben sind die frühzeitige Identifikation und Bewertung von Risiken, deren effiziente Steuerung und Überwachung durch geeignete Maßnahmen sowie eine kontinuierliche und transparente Berichterstattung als Basis für fundierte Entscheidungen. Mit diesem ganzheitlichen Ansatz unterstützt das Risikomanagement

die Umsetzung unserer Unternehmensstrategie und leistet einen wichtigen Beitrag zur Zielerreichung.

Besonderes Augenmerk gilt sogenannten Extremrisiken, also solchen mit einem hohen Schadensausmaß bei geringer Eintrittswahrscheinlichkeit. Dazu zählen etwa extreme Naturkatastrophen, volkswirtschaftliche Krisen oder Terroranschläge. Bei daraus resultierenden Betriebsunterbrechungen greift zudem unser Betriebskontinuitätsmanagement (BKM/BCM). Hier werden Strategien, Pläne und Maßnahmen entwickelt, um Aktivitäten oder Prozesse zu schützen bzw. alternative Abläufe zu ermöglichen.

Identifizierte Risiken werden durch zentrale wie lokale Maßnahmen adressiert und kontinuierlich überwacht. Zudem erfolgt eine regelmäßige Vorstellung und Diskussion in den Führungskreisen sowie dem Risiko-Committee.



Der daraus resultierenden Risikoberichte wurde im Berichtsjahr quartalsweise an den Vorstand und im Rahmen jeder Regelsitzung an den Aufsichtsrat übermittelt, um beide Gremien stets über das gesamte Risikoumfeld zu informieren.

Risikofelder und Risikoausblick für BLG LOGISTICS

Im Konzernrisikomanagement liegt ein besonderer Fokus auf potenziellen Outside-In Risiken, die bei Eintritt spürbare Auswirkungen auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Unternehmens hätten. Diese Risiken werden in fünf definierte Kategorien eingeteilt (siehe obenstehende Grafik). Risiken aus den Bereichen Environment, Social und Governance (ESG, Outside-In Perspektive) betreffen alle fünf Kategorien. Angesichts des breiten ESG-Spektrums betrachten wir nicht nur Risiken, sondern auch Chancen. Die damit verbundenen Themen können zahlreiche Bereiche beeinflussen – von der Finanzierung über die Personalpolitik bis hin zur Beschaffung – und wirken sich auf die gesamte Risikolage aus.

Umweltrisiken

Als Seehafen- und Logistikdienstleister sind wir stark von Umwelt- und Klimarisiken betroffen. Entsprechend besteht für uns eine wesentliche Herausforderung darin, mit den Auswirkungen des fortschreitenden Klimawandels umzugehen. Die zunehmende Häufigkeit und Intensität akuter Extremwetterereignisse wie Hitze, Stürme und Überschwemmungen stellt ebenso eine Gefahr für unsere Assets und Geschäftsprozesse dar wie längerfristige chronische Veränderungen von Mittelwerten und Schwankungsbreiten verschiedener Klimavariablen – darunter Temperatur, Niederschlag und Meeresspiegel. Um diesen Risiken begegnen zu können, haben wir verschiedene

Szenarien zu Elementarschäden an unseren Sachanlagen einschließlich sich potenziell daraus ergebender Betriebsunterbrechungen analysiert. Zur Übertragung des Risikos hat BLG LOGISTICS eine Sach- und Betriebsunterbrechungsversicherung abgeschlossen. Einzelne theoretische Gefahren wie zum Beispiel eine Sturmflut sind jedoch derzeit nicht in vollem Umfang versicherbar. Derartige Risiken werden so gut wie möglich im Rahmen unseres Business Continuity Managements (BCM) betrachtet. Darüber hinaus gilt es, an potenziell betroffenen Standorten mittelfristig Klimaanpassungsstrategien zu entwickeln.

Um der zunehmenden Verschärfung von Klimarisiken vorzubeugen, verfolgen wir eine aktive Klimaschutzstrategie. Im Berichtsjahr wurden erneut erfolgreich verschiedene Projekte zur Steigerung der Energieeffizienz umgesetzt. Zudem trug die Optimierung der Routenplanung unserer Transporte dazu bei, die Umweltbelastungen bei gleichzeitiger Kostensenkung zu reduzieren. Eine detaillierte Übersicht der umgesetzten Maßnahmen findet sich in den Kapiteln Klimaschutz und Energiemanagement ab ► Seite 33.

Mit unseren umfassenden Maßnahmen wollen wir nicht nur Umwelt- und Klimarisiken reduzieren, sondern auch unsere Wettbewerbsfähigkeit langfristig sichern. Indem wir Umweltaspekte in unser Risikomanagement integrieren und proaktiv auf die damit verbundenen Herausforderungen reagieren, positionieren wir uns als verlässlicher Partner für unsere Kunden.

Sozialrisiken

Unsere Mitarbeitenden sind entscheidend für unseren Erfolg. Ihr Wohlergehen und ihre Entwicklung stehen deshalb im Mittelpunkt unserer Bemühungen.

Der demografische Wandel und die veränderten Anforderungen aufgrund der fortschreitenden Digitalisierung und Automatisierung führen in vielen Bereichen zu einem Mangel an qualifizierten Arbeitskräften. Können Stellen nicht in der gewünschten Zeit oder Qualifikation nachbesetzt werden, führt dies zu Produktivitätsverlusten. Gleichzeitig steigt die Belastung für die Belegschaft, was zu erhöhten Fehlzeiten, Unfällen und zusätzlicher Fluktuation führen kann.

Um die Fluktuation zu reduzieren, wird gezielt in die Qualifikation der Mitarbeitenden und Führungskräfte investiert. Darüber hinaus überarbeiten wir Feedbackinstrumente, um den Austausch zwischen Mitarbeitenden und Führungsebene zu stärken. Die Bindung von Mitarbeitenden fördern wir durch gezielte Personalentwicklungsmaßnahmen, eine starke Führungsarbeit und transparente Entlohnungssysteme, die Vertrauen und Zufriedenheit schaffen.

Um zudem die Effektivität im Recruiting zu steigern, wurde der HR-Bereich im Berichtsjahr neu strukturiert. Eine zentrale Recruiting-Abteilung bündelt nun das notwendige Know-how für einen effizienten und zielgerichteten Bewerbungsprozess. Ergänzend werden Schlüsselpositionen identifiziert und ein umfassendes Talent-Management aufgesetzt, um wichtige Kompetenzen im Unternehmen zu sichern und zukünftigen Herausforderungen aktiv zu begegnen. Diese Maßnahmen stellen sicher,



dass die BLG auch langfristig über qualifiziertes Personal verfügt und als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen wird.

Governance-Risiken

Die Zahl der Cybervorfälle, darunter IT-Ausfälle, Ransomware-Angriffe oder Datenschutzverletzungen, bleibt weltweit und unternehmensunabhängig weiterhin hoch. Da die Informationssicherheit innerhalb unserer Geschäftsprozesse von zentraler Bedeutung ist, bleiben die damit verbundenen Risiken für BLG LOGISTICS höchst relevant. Um sie zu vermeiden beziehungsweise zu minimieren, haben wir zahlreiche Maßnahmen ergriffen und überprüfen unsere Prozesse sowie Technologien kontinuierlich.

Die Sensibilisierung unserer Mitarbeitenden für den verantwortungsvollen Umgang mit geschäftsrelevanten Informationen ist in diesem Zuge von großer Wichtigkeit. Deshalb führen wir interne Schulungen und Kommunikationskampagnen durch und arbeiten daran, dass Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit von Informationen dank entsprechender technischer Unterstützung gewahrt bleiben.

2024 haben wir – wie bereits im Vorjahr – unsere Notfallprozesse intensiv geprüft und weiterentwickelt. Unter anderem wurde ein Krisenstab mit klar definierten Entscheidungsbefugnissen implementiert, um im Fall eines potenziellen Angriffs über festgelegte Abläufe eine schnelle und effiziente Reaktion sicherzustellen.

Gemeinsam mit dem Datenschutzbeauftragten gewährleisten wir, dass personenbezogene Daten ausschließlich

gemäß den Regelungen der EU-Datenschutz-Grundverordnung sowie in Übereinstimmung mit den jeweils anwendbaren lokalen Gesetzen verarbeitet werden.

Weiterentwicklung:

Unser Inside-Out Risikomanagement

Das Risikomanagement im Bereich des Nachhaltigkeitsmanagements hat in den letzten Jahren unter anderem durch das LkSG und zuletzt die CSRD einen neuen Stellenwert erhalten. Entsprechend wurde die systematische Betrachtung der Auswirkungen, Risiken und Chancen im Nachhaltigkeitsmanagement verstärkt.

Dazu diente auch die erstmalige Durchführung einer doppelten Materialitätsanalyse. Dabei wurden zunächst die potenziellen und tatsächlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen in unserem eigenen Geschäftsbereich sowie entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette in einer umfassenden Liste gesammelt und definiert. Anschließend wurden sie mit Zeithorizonten für ein (potenzielles) Eintreten versehen und quantitativ nach Ausmaß und Eintrittswahrscheinlichkeit bewertet. Zusätzlich wurden die Auswirkungen nach Umfang und Unabänderlichkeit beurteilt, wobei die Bewertungslogik des Konzernrisikomanagements angewandt wurde. Die identifizierten Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen werden im nächsten Schritt in das Konzernrisikomanagement integriert. Weitere Auswirkungen werden entsprechend ihrer Bedeutung weiterhin auf Unternehmensebene betrachtet. Weitere Informationen zur Wesentlichkeitsanalyse finden sich im Kapitel ab ► Seite 22.

Bereits 2023 wurde ein Risikomanagement entsprechend den LkSG-Vorgaben eingeführt, um menschenrechtliche

und umweltbezogene Risiken im eigenen Tätigkeitsbereich und bei unseren unmittelbaren Zulieferern systematisch zu erfassen. Dieses Risikomanagement wurde 2024 weiterentwickelt, wobei insbesondere Synergieeffekte zur doppelten Materialitätsanalyse nach CSRD genutzt wurden. Das Vorgehen bei der Risikoanalyse unterscheidet sich dabei zwischen dem eigenen Geschäftsbereich und den Zulieferern. An den eigenen Standorten werden konkrete potenzielle Risiken sowie bereits bestehende Gegenmaßnahmen analysiert. Unsere Lieferanten hingegen werden zunächst anhand abstrakter Branchen- und Länderrisiken in Risikogruppen eingeordnet. Lieferanten mit einem höheren potenziellen Risiko werden anschließend einer detaillierten Analyse unterzogen. Um beide Analysen gezielt zu unterstützen, wurde im Berichtsjahr eine Softwarelösung implementiert. Sie ermöglicht neben einer datenbasierten Bewertung unserer Lieferanten auch den direkten Austausch mit ihnen, etwa im Rahmen von Lieferantenselbstauskünften.

Die Verantwortung für die Risikoanalyse gemäß LkSG liegt im eigenen Tätigkeitsbereich bei der Zentralbereichs-Abteilung Nachhaltigkeit, deren Leitung zugleich die Menschenrechtsbeauftragte für BLG LOGISTICS ist. Im Bereich der Lieferketten ist der Zentraleinkauf für die Durchführung der jährlichen Risikoanalyse zuständig. Die Ergebnisse fließen in unsere öffentlich einsehbare Grundsatzerklärung Menschenrechte ein, die hier abgerufen werden kann: www.blg-logistics.com/nachhaltigkeit. Weitere Informationen zum Lieferkettenmanagement und Details zum Prozess der Risikoanalyse nach LkSG beschreibt das Kapitel Nachhaltige Lieferkette ab ► Seite 30.



Nachhaltige Lieferkette

Wir bieten unseren Kunden maßgeschneiderte und komplexe Logistiklösungen entlang globaler Lieferketten. Wie genau dieses Angebot aussieht und welchen Umfang unsere Leistungen haben, ist im Kapitel Unternehmensprofil ausführlich beschrieben. Darüber hinaus übernehmen wir die vollständige Koordination der Supply Chain und bauen integrierte Logistikketten auf, die wir über den gesamten Wertschöpfungsprozess hinweg steuern – insbesondere in den Bereichen Projekt- und Prozessmanagement, Technik, IT und Qualität. Dabei arbeiten wir überwiegend mit Produkten und Komponenten, die von unseren Kunden bereitgestellt werden.

Wir nehmen unsere Verantwortung ernst und streben danach, die Einhaltung menschenrechtlicher und ökologischer Sorgfaltspflichten bei unseren direkten Lieferanten zu gewährleisten. Dieser Anspruch wurde durch das Inkrafttreten des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) im Jahr 2023 noch einmal bestärkt.

Unsere zentral gesteuerten Einkaufsprozesse umfassen mehr als 100 Warengruppen und werden vom Zentralbereich Einkauf verantwortet. Ergänzend erfolgen Einkaufsaktivitäten auch direkt an den Standorten. So ergibt sich ein vielfältiges Portfolio von Lieferanten aus unterschiedlichen Branchen, das die Erbringung unserer Dienstleistungen unterstützt. Unsere Beschaffungsmärkte

befinden sich zu 99 Prozent in Deutschland sowie im europäischen Ausland, wo verbindliche Nachhaltigkeitsstandards gelten.

Klare Kommunikation für gemeinsame Standards

Wir kommunizieren gegenüber unseren Kunden transparent, wie wir unserer ethischen, sozialen und ökologischen Verantwortung gerecht werden. Diese Offenheit erwarten wir auch von unseren Lieferanten und berücksichtigen entsprechende Kriterien bei der Auswahl und Vergabe von Aufträgen. So achten wir beispielsweise bei der Beauftragung von Subunternehmern für Transportleistungen besonders auf branchenspezifische menschenrechtliche Risiken, wie eine angemessene Entlohnung, das Recht auf Vereinigungsfreiheit und die Einhaltung allgemeiner Arbeits- und Gesundheitsschutzrechte. Nur auf diese Weise können wir Nachhaltigkeit entlang der gesamten Lieferkette systematisch und gesetzeskonform umsetzen.

Unsere Anforderungen an ökologische und soziale Verantwortung sowie an ethisches Geschäftsverhalten sind im Verhaltenskodex für Lieferanten festgehalten, den wir zuletzt vor dem Hintergrund des seit 2023 geltenden LkSG überarbeitet haben. Selbstverständlich müssen alle gesetzlichen Vorgaben in Bezug auf Mitarbeitende, Arbeitssicherheit und Umweltschutz jederzeit eingehalten werden. Darüber hinaus erwarten wir, dass potenzielle

oder tatsächliche negative Auswirkungen auf Menschen und Umwelt durch geeignete Maßnahmen vermieden oder gemindert werden. Unsere Lieferanten sind verpflichtet, eventuelle Subunternehmen über unsere Anforderungen zu informieren und deren Einhaltung durch sie sicherzustellen. www.blg-logistics.com/agbo

Die Einhaltung lieferkettenbezogener Sorgfaltspflichten gewährleisten wir vor allem mithilfe eines eng abgestimmten Zusammenspiels der Bereiche Einkauf, Legal, Insurance & GRC, Nachhaltigkeit sowie Personal. Die übergeordnete Koordination und Überwachung liegen hauptverantwortlich bei unserer Menschenrechtsbeauftragten, die zugleich Leiterin der Zentralbereichs-Abteilung Nachhaltigkeit ist. Im Berichtsjahr wurde die Menschenrechtsbeauftragte durch die Ernennung zweier Menschenrechtskoordinator:innen für die Gesellschaften mit mehr als 1.000 Mitarbeitenden unterstützt.

Ergänzend wurden die organisatorischen Prozesse und Verantwortlichkeiten zur Erfüllung der LkSG-Sorgfaltspflichten weiter geschärft. Die Zentralbereiche setzen gemeinsam mit der Menschenrechtsbeauftragten und den Menschenrechtskoordinator:innen den Rahmen für die Durchführung und Implementierung der Sorgfaltspflichten in den unterschiedlichen Unternehmensbereichen. Außerdem berichten sie geplante und umgesetzte



Maßnahmen regelmäßig an die Menschenrechtsbeauftragte. Die operativen Standorte sind für die Umsetzung des Lieferkettenmanagements in ihrem eigenen Wirkungsbereich verantwortlich.

Unser LkSG-Handbuch gibt einen Überblick über die entsprechenden Rollen und Prozesse zur Einhaltung der menschenrechtlichen und ökologischen Sorgfaltspflichten.

Klare Prozesse:

Risikoanalyse und Lieferantenbewertung

Durch systematische Risikoanalysen identifizieren und bewerten wir potenzielle menschenrechtliche oder ökologische Risiken entlang unserer Liefer- und Aktivitätsketten. Diese Analysen dienen als Grundlage für die Definition und Priorisierung von Präventions- und Abhilfemaßnahmen. Die Verantwortung für die Durchführung der Risikoanalysen mit Blick auf unsere direkten Zulieferer liegt beim Einkauf.

Die Risikoeinstufung erfolgt in einem zweigliedrigen Prozess, der eine abstrakte und eine konkrete Lieferantenbewertung umfasst. Erstere konzentriert sich auf die Einschätzung von branchen- und länderspezifischen Risiken auf Basis von Lieferantendaten, wobei im Berichtsjahr erstmals eine datengestützte Software zum Einsatz kam. Ziel dieser abstrakten Risikoanalyse ist es, Lieferanten mit einem potenziell erhöhten Risiko zu identifizieren. In der anschließenden konkreten Risikoanalyse werden diese Lieferanten priorisiert und individuell genauer überprüft – beispielsweise durch die Betrachtung von Art und Umfang der Geschäftsbeziehung, die Sichtung

externer Zertifizierungen, die Aufforderung zur Beantwortung einer Selbstauskunft oder die Durchführung von Audits. Weitere Informationen zur Risikoanalyse bei BLG LOGISTICS finden sich im Kapitel Risikomanagement ab ► Seite 26.

Im Berichtsjahr wurde die Risikoanalyse in der beschriebenen Form für all unsere Lieferanten des Jahres 2023 und des ersten Halbjahres 2024 durchgeführt. Das Ergebnis der abstrakten Risikoanalyse zeigte, dass weniger als 1 Prozent unserer Lieferanten ein potenziell hohes Risiko aufweisen. Diese Lieferanten wurden im nächsten Schritt gemäß dem definierten Prozess im Detail geprüft. In allen Fällen konnte das potenzielle Risiko durch eine konkrete Betrachtung der zuvor abstrakten Risikobewertungen entweder nachvollziehbar reduziert werden oder aber die Zusammenarbeit mit den betreffenden Lieferanten war zum Zeitpunkt der Analyse bereits beendet beziehungsweise konnte in der nahen Zukunft eingestellt werden.

Schon seit 2016 bewerten wir im Zentraleinkauf Lieferanten und Dienstleister in Zusammenarbeit mit den zuständigen Standorten nach einem definierten Schema. Mithilfe eines umfassenden Fragenkatalogs beurteilen wir neben klassischen Einkaufskriterien wie Qualität, Preis und Lieferzeit auch Umweltaspekte. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf der Energieeffizienz, die beispielsweise bei der Beschaffung von Beleuchtung oder Staplern eine zentrale Rolle spielt. Darüber hinaus sind persönliche Gespräche und Besuche vor Ort ein fester Bestandteil unseres Austauschs mit bestehenden und neuen Lieferanten.

Der Prozess gilt als abgeschlossen, wenn keine Beanstandungen vorliegen, was im Berichtsjahr bei allen Bewertungen der Fall war. Bei Änderungs- oder Optimierungsbedarf vereinbaren wir gemeinsam mit dem Lieferanten Maßnahmen zur Weiterentwicklung. Beziehungen zu Lieferanten, die unsere Anforderungen auch mittelfristig nicht erfüllen können, beenden wir.



Ökologisch

33 Klimaschutz

40 Energiemanagement

45 Abfallmanagement
und Ressourcenschonung

Klima- schutz

Bis 2030 senken wir unsere eigenen CO₂e-Emissionen ebenso wie die entlang der Lieferkette deutlich. Unser verschärftes Klimaziel, das ab 2025 gilt, unterstreicht diesen Anspruch.



Die Notwendigkeit für konsequenten Klimaschutz bleibt unverändert hoch, auch wenn sie zuletzt in der öffentlichen Debatte teilweise durch akute wirtschaftliche und geopolitische Herausforderungen überlagert wurde. Obwohl diese auch Auswirkungen auf die BLG haben, sehen wir uns weiterhin in der Pflicht, unseren Beitrag zur Dekarbonisierung der Branche, der Lieferketten und damit der gesamten Wirtschaft zu leisten. Dazu setzen wir den eingeschlagenen Weg nicht nur fort, sondern verstärken unsere Ambitionen – auch mit Blick auf unsere Kunden, auf deren Klimabilanz unsere Erfolge ebenfalls einzahlen.

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

agieren. Um den weiter wachsenden Herausforderungen hinsichtlich wirksamen Klimaschutzes gerecht zu werden, haben wir unser Klimaziel erneut verschärft: Bis 2030 werden wir die absoluten Scope-1- und Scope-2-Emissionen nun um mindestens 50,4 Prozent sowie die Scope-3-Emissionen um mindestens 30 Prozent reduzieren. Dieses Ziel steht in Übereinstimmung mit den Anforderungen an das globale 1,5°C-Ziel des Pariser Klimaabkommens. Eine Validierung durch die SBTi steht zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieses Berichts noch aus. Es handelt sich um ein absolutes Reduktionsziel, das unabhängig vom Unternehmenswachstum gilt. Stand heute und unter Berücksichtigung des nicht mehr fernen Zieljahres 2030 ist vor allem im Transportbereich ein komplett emissionsfreies Wirtschaften aus technologischer und ökonomischer Sicht nicht realistisch. Für verbleibende Emissionen der Scopes 1 und 2, die wir trotz aller Maßnahmen nicht vermeiden können, fördern wir Klimaschutzmaßnahmen, die an anderer Stelle die Verringerung von Treibhausgasemissionen in entsprechender Höhe bewirken. Auf diese Weise werden wir bis 2030 bilanziell zum CO₂-neutralen Unternehmen. Die Gesamtheit dieser Zielsetzungen und Vorhaben nennen wir unsere „Mission Klima“.

Unsere absolute Emissionsreduktion hat zugleich positiven Einfluss auf die Klimabilanz unserer Kunden, die unsere Emissionen als Scope-3-Emissionen verbuchen. Auf Wunsch berechnen wir diese kundenspezifisch und sind offen für gemeinsame Dekarbonisierungsprojekte.

Zielsetzung:



1,5°C

Verschärfung der absoluten
CO₂-Reduktion bis 2030

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

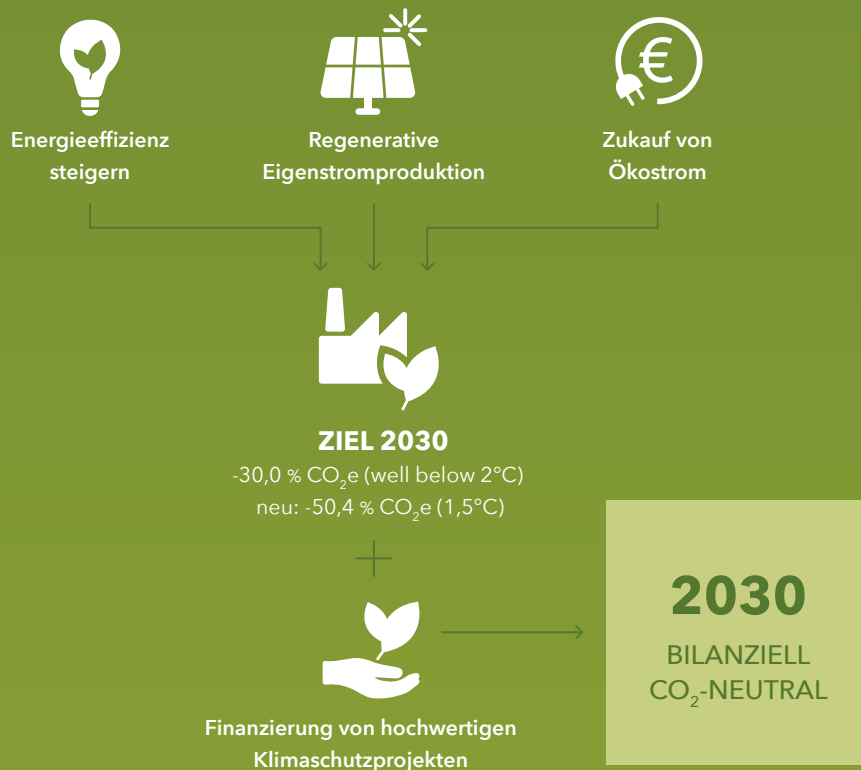
DAS KLIMAZIEL AUF EINEN BLICK

BLG LOGISTICS hat eine durch die SBTi validierte Klimazielsetzung (well below 2°C).

Beschlossen ist bereits die Verschärfung im Einklang mit dem 1,5°C-Ziel des Pariser Klimaabkommens.

Das Klimaziel innerhalb des Unternehmens

Scope 1 und 2



Absolute CO₂-Reduktion in der Lieferkette

Scope 3



Unsere Hebel für den Klimaschutz

Wir setzen vorrangig auf die drei folgenden Hebel, um die definierten Emissionsreduktionen zu erzielen: die kontinuierliche Steigerung unserer Energieeffizienz, regenerative Eigenstromproduktion und den Zukauf von Ökostrom. Dabei folgen wir dem Grundsatz Vermeiden vor Reduzieren vor Kompensieren. Darum legen wir einen besonderen Fokus auf die Effizienzsteigerung – mit dem Ziel, Energie so zu nutzen, dass bei selbem Einsatz mehr Leistung erzielt wird. Wie genau wir das tun, ist im Kapitel Energiemanagement ab ► Seite 40 erläutert.

Mit Blick auf den zweiten Hebel waren im Berichtsjahr große Fortschritte zu verzeichnen. Im Vorjahresvergleich konnten wir die Menge des an unseren Standorten produzierten und eigengenutzten Stroms mehr als verdreifachen. Einen großen Teil zu dieser Entwicklung trägt die 9 MWp starke PV-Anlage bei, die seit Oktober 2023 unser Logistikzentrum C3 in Bremen mit grüner Energie versorgt. In Summe deckten 2024 vier PV-Anlagen an verschiedenen BLG-Standorten einen Energiebedarf von etwa 1,5 GWh, was über das Jahr hinweg in einer Reduktion unserer Treibhausgasemissionen von etwa 600 t CO₂e resultierte. Bestätigt durch diese Erfolge werden wir die Nutzung von Solarstrom von unseren Dächern konsequent weiterverfolgen.

Dennoch ist eine vollständige Abdeckung des Strombedarfs an unseren Standorten über lokale PV-Anlagen auch künftig nicht realistisch. Um trotzdem eine vollständige Versorgung mit Ökostrom zu gewährleisten, haben wir uns ein klares Ziel gesetzt: Ab 2025 beziehen wir unsere Drittstrommengen zu 100 Prozent aus erneuerbaren Quellen (vgl. Übersicht unserer ESG-Zielsetzungen ab ► Seite 18).

Dazu setzen wir auf verschiedene Beschaffungsarten. Wir produzieren wie zuvor beschrieben grünen Strom an unseren Standorten, den wir direkt vor Ort nutzen. Zusätzlich schließen wir Direktstromverträge mit Produzenten erneuerbarer Energien außerhalb unserer Standorte ab, sogenannte Off-Site Power Purchase Agreements (PPA). 2025 werden wir so einen Teil des von uns benötigten Stroms aus einem 2023 errichteten Onshore-Windpark bei Fehmarn beziehen. Für den verbleibenden Anteil an unserem Strombedarf, den wir auf keine der beiden genannten Arten grün beschaffen können, setzen wir auf ungekoppelte Herkunftsnachweise. Dabei ist uns eine hohe Qualität dieser Nachweise wichtig, die wir möglichst aus Anlagen beziehen möchten, die jünger als sechs Jahre sind. Im laufenden Jahr erhalten wir die Nachweise überwiegend aus einem neu errichteten Windpark in Deutschland.

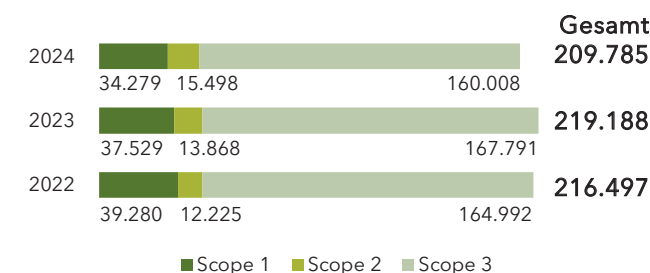
Dokumentation unserer Treibhausgasemissionen

Wenn wir unsere CO₂-Emissionen planvoll senken wollen, müssen wir wissen, an welchen Stellen welche Menge Energie verbraucht wird und die entsprechenden Treibhausgase anfallen. Die nötigen Verbrauchsdaten erfassen wir softwaregestützt an den Standorten, wo sie auch validiert und ausgewertet werden. Die Zentralbereichsabteilung Nachhaltigkeit berechnet daraus die verursachten Emissionen. Wir berücksichtigen aktuell die Verbräuche unserer vollkonsolidierten Gesellschaften in Deutschland und im Ausland. In den Geschäftsbereichen AUTOMOBILE und CONTRACT setzen wir eigene Diesel-Lkw ein, deren Verbrauch in unserer Energie- und Treibhausgasbilanz enthalten ist. Besonders in den Geschäftsfeldern Spedition und Autotransport erbringen außerdem Subunternehmen Leistungen in unserem

Auftrag, die wir in unserer erweiterten Berichterstattung (Scope 3) ausweisen.

Für unsere Treibhausgasbilanz orientieren wir uns an den Vorgaben des Greenhouse-Gas-Protocol (GHG-Protocol), wobei wir die direkten und indirekten Treibhausgasemissionen getrennt darstellen. Wir unterscheiden zwischen Scope 1 (direkte Emissionen aus der Verbrennung von Erdgas, Heizöl und Kraftstoffen), Scope 2 (indirekte Emissionen aus der Produktion von Strom und Fernwärme) und Scope 3 (weitere indirekte Emissionen). Bereits seit 2011 berechnen wir die CO₂-Äquivalente (CO₂e), die neben Kohlenstoffdioxid auch andere Gase mit hohem Treibhausgaspotenzial berücksichtigen (Details im Glossar).

Absolute Treibhausgasemissionen (in t CO₂e)
aufgeschlüsselt in direkte und indirekte Emissionen

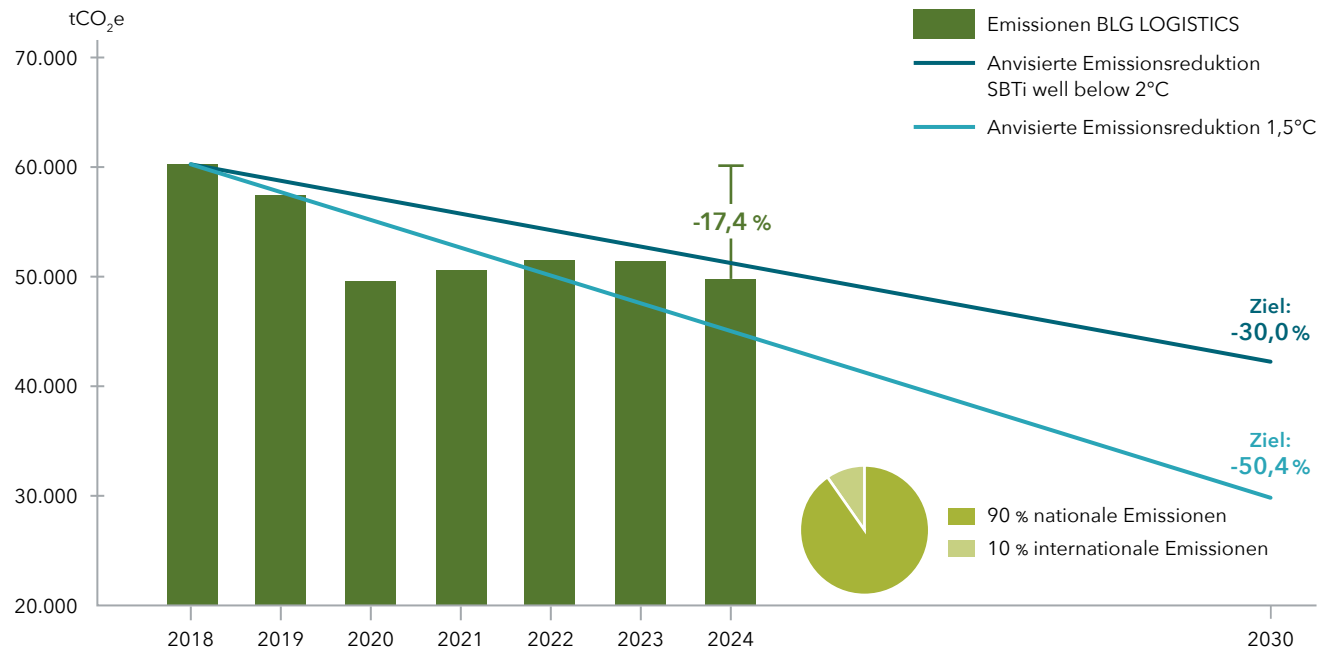


Für die CO₂e-Berechnung der Benzin- und Dieselfahrzeuge sowie des CNG- und LPG-Verbrauchs nutzen wir Well-to-Wheel-Emissionsfaktoren (WTW) aus dem „Global Logistics Emissions Council“ (GLEC), die alle entstehenden CO₂e-Emissionen von der Bereitstellung der genutzten Energieträger bis zur Betriebsphase beinhalten und jeweils den Anteil an Biodiesel beziehungsweise Ethanol

berücksichtigen. Um die weiteren Emissionen der eingesetzten Energieträger inklusive Vorkette zu berechnen, nutzen wir die CO₂e-Emissionsfaktoren aus dem „Globalen Emissions-Modell integrierter Systeme“ (GEMIS) des Internationalen Instituts für Nachhaltigkeitsanalysen und -strategien (IINAS), des Umweltbundesamtes sowie des britischen Ministeriums für Umwelt, Ernährung und ländliche Angelegenheiten (DEFRA). Eine Anpassung der Faktoren nehmen wir analog zu den Anpassungen in der jeweiligen Quelle regelmäßig auch rückwirkend vor. Die verwendeten Emissionsfaktoren für Strom gelten standortbezogen in Abhängigkeit vom Energieversorgungsunternehmen. Die entsprechenden Stromfaktoren für unsere ausländischen Standorte basieren auf dem jeweiligen Ländermix aus dem GEMIS.

Im Berichtsjahr haben wir vier größere Anpassungen an unserer Treibhausgasbilanz vorgenommen. Unsere südafrikanischen Standorte wurden ebenso in die Bilanz integriert wie derjenige in Northport in den USA. Damit sind nun alle Standorte unserer vollkonsolidierten ausländischen Gesellschaften vollumfassend berücksichtigt, welche in Summe 10 Prozent unserer Scope-1- und -2-Emissionen ausmachen. Umgekehrt sind im Berichtsjahr zwei deutsche Standorte aus dem Bilanzkreis der CO₂-Erfassung gefallen, da dort der jeweilige Kunde die Energiebeschaffung übernommen hat. Die an diesen beiden Standorten angefallenen Emissionen haben wir – auch rückwirkend – nach den Vorgaben des GHG-Protocol aus der Bilanz entfernt. Zudem wurde die Betrachtung des Scope 3 um die Kategorien 3.1 (Eingekaufte Waren und Dienstleistungen), 3.2 (Kapitalgüter) sowie 3.5 (Abfall) vervollständigt. Im Zuge der Vorbereitung auf die Nachhaltigkeitsberichterstattung gemäß CSRD wurde bei

Absolute Treibhausgasemissionen (Scope 1 + 2) Von 2018 bis 2024 und Zielsetzungen bis 2030 (t CO₂e)



unserem Joint Venture EUROGATE die Bilanzgrenze zur Bilanzierung der Scope-1 bis -3-Emissionen überarbeitet und ausgeweitet. Unter anderem wurden dabei Emissionen, die bislang in den Scopes 1 und 2 ausgewiesen wurden, dem Scope 3 neu zugeordnet und somit korrigiert. In der Folge verringern sich die für BLG LOGISTICS anzurechnenden Emissionen ebenfalls. Um eine konsistente Basis für die Zielverfolgung und die zugehörige Evaluation zu gewährleisten, hat bis zum Basisjahr 2018 eine entsprechende rückwirkende Anpassung der Emissionswerte stattgefunden.

Eigene Emissionen:

Kontinuierlich in die richtige Richtung

Um unser bisheriges Klimaziel zu erreichen, war es nötig, unseren CO₂-Ausstoß gegenüber 2018 um jährlich 2,5 Prozent zu reduzieren. Mit Blick auf das Basisjahr ist nach sechs Jahren bereits ein deutlicher Rückgang erkennbar.

Insgesamt konnten wir unseren Treibhausgasausstoß 2024 gegenüber 2018 um 17,4 Prozent reduzieren und damit unsere Zielmarke von -15 Prozent für das Berichtsjahr übertreffen. Mit unserer beschlossenen neuen Zielsetzung verschärft sich die jährliche Emissions-

reduktion deutlich: Um das Ziel bis 2030 zu erreichen, müssen wir unseren CO₂-Ausstoß gegenüber 2018 nun um jährlich 4,2 Prozent reduzieren, also unsere Anstrengungen noch einmal deutlich erhöhen. Insbesondere mit der vollständigen Umstellung unseres Strombezugs auf erneuerbare Quellen wird 2025 eine deutliche Reduktion der Emissionen zu verzeichnen sein.

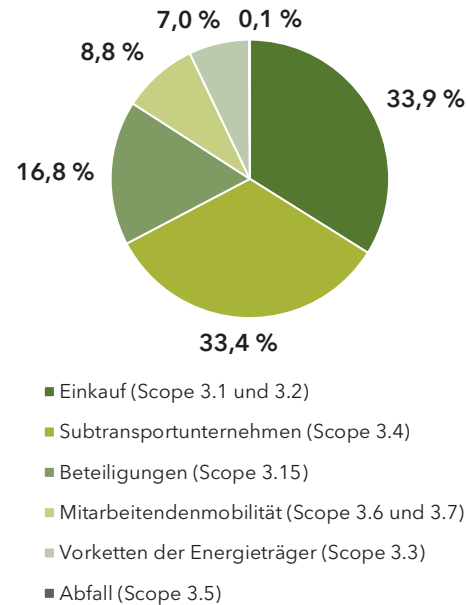
Emissionen in der Lieferkette: Entwicklung in allen Kategorien

Für die im Zusammenhang mit unserer Geschäftstätigkeit verursachten Emissionen innerhalb des Scope 3 galt im Berichtsjahr ebenfalls noch unsere alte Zielsetzung: die Reduktion um 15 Prozent bis 2030 gegenüber dem Basisjahr. Ab 2025 greift unsere mit Blick auf das 1,5°C-Ziel verschärfte Zielsetzung, die eine Reduktion um 30 Prozent vorsieht. Bei der Festlegung der zu berücksichtigenden Scope-3-Emissionsquellen haben wir uns an den 15 definierten Kategorien des GHG-Protocols orientiert und daraus die für uns relevanten identifiziert.

Im Ergebnis betrachten wir Emissionen, die aus den folgenden Kategorien resultieren: Eingekaufte Waren, Dienstleistungen (3.1) und Kapitalgüter (3.2), Vorketten der Energieträger (3.3), Vorgelagerter Transport (3.4), Abfall (3.5), Geschäftsreisen (3.6), Pendeln (3.7) sowie Beteiligungen (3.15).

Innerhalb des Scope 3 entfällt der Großteil der Emissionen, zusammengekommen rund zwei Drittel, zu etwa gleichen Teilen auf unsere Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Einkauf von Waren, Dienstleistungen und Kapitalgütern sowie auf die Aktivitäten unserer Subtransportunternehmen.

Prozentualer Anteil der Scope-3-Emissionen 2024 Aufgeschlüsselt nach betrachteten Kategorien



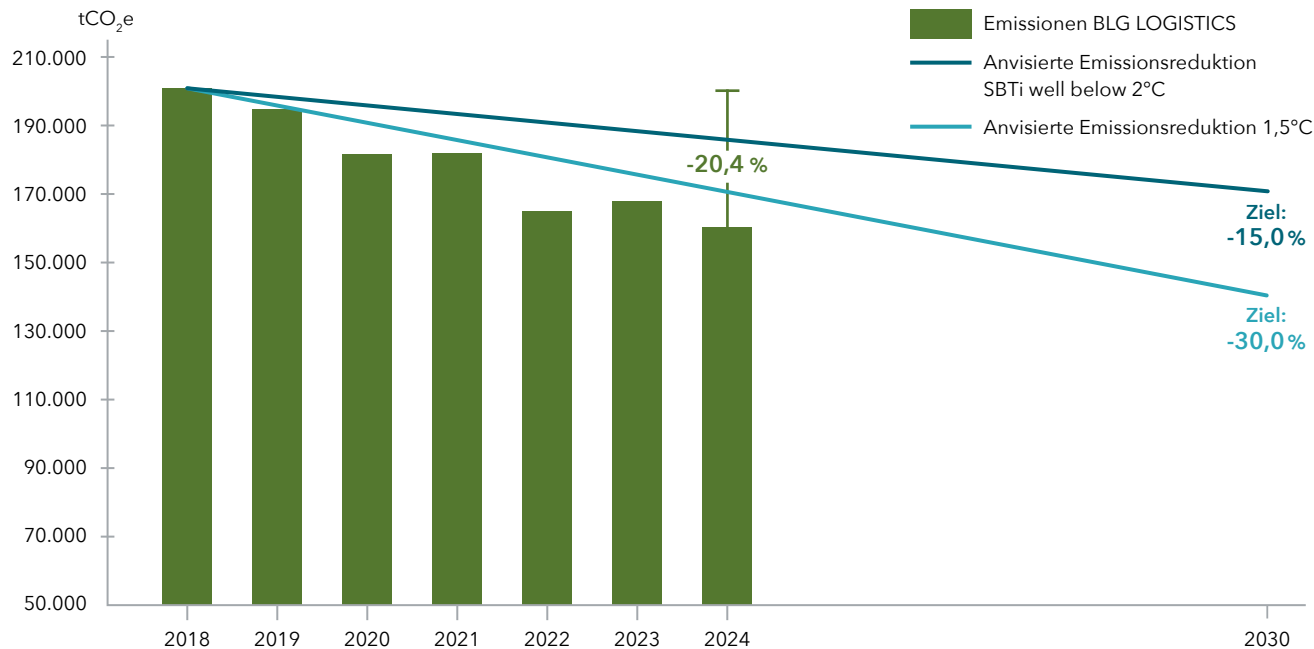
Bei den vorgelagerten Transporten erfassen wir die Emissionen, die durch Transportdienstleistungen Dritter per Lkw, Bahn und Schiff entstehen. Um die Emissionen durch den Lkw-Transport zu berechnen, nutzen wir teilweise bereits eine nach internationalen Standards zur Treibhausgasbilanzierung akkreditierte Software. Sie verbindet – wo umsetzbar – Transportauftragsdaten mit Telematikdaten nicht nur unserer eigenen Lkw, sondern zum Teil auch der unserer Subdienstleister, sodass die Berechnung der Emissionen möglichst auf Primärdaten basiert. Seit 2023 schicken wir im Bereich Landverkehre verlängerte Sattelaufleger auf die Straße, die im Vergleich

zu konventionellen Aufliegern bis zu 10 Prozent mehr Ware transportieren können. Damit lässt sich die Anzahl der Touren verringern, was wiederum Emissionen einspart. Die Bilanzierung der Emissionen aus unserem Einkaufsverhalten gründet sich auf das nach Warengruppen zugeordnete Einkaufsvolumen (spend-based-Methode).

Bei Betrachtung unserer Beteiligungen beziehen wir anteilig die Emissionen unseres Joint Ventures EUROGATE sowie diejenigen einzelner weiterer Gesellschaften ein. Erstere machen dabei in dieser Kategorie mit etwa 90 Prozent den absoluten Großteil aus.

Die Emissionen im Bereich Mitarbeitendenmobilität setzen sich aus dem täglichen Pendelverkehr unserer Beschäftigten, der Nutzung des Privat-Pkws für Dienstfahrten und aus Fahrten mit Dienst- beziehungsweise Mietwagen sowie aus Flugreisen zusammen. Für die Erfassung der Emissionen aus dem Pendelverkehr haben wir auch 2024 unsere jährliche Umfrage zur Mitarbeitendenmobilität durchgeführt. Dabei haben wir ebenso Feedback zu den Maßnahmen eingeholt, die wir auf Basis der Vorjahresumfragen entwickelt und teilweise schon implementiert haben. So wurde unter anderem das Nutzungsverhalten mit Blick auf die Ladeinfrastruktur für Mitarbeitende sowie die Mitfahrzentrale in der BLG-App abgefragt – ebenso wie die Zufriedenheit mit beiden Angeboten. Auf Basis der Antworten können wir eine sinnvolle Weiterentwicklung vornehmen.

Absolute Treibhausgasemissionen (Scope 3) von 2018 bis 2024 und Zielsetzungen bis 2030 (t CO₂e)



Im ersten Halbjahr 2024 wurden 40 Ladepunkte für dienstliche und private Elektrofahrzeuge an sieben deutschen Standorten installiert, 2025 werden weitere an acht zusätzlichen Standorten hinzukommen. Es existiert bereits ein einheitliches System zur Nutzung sowie auch zur Abrechnung des geladenen Stroms, das auf neue Standorte übertragbar ist. Auf die Lademöglichkeiten weisen wir unsere Mitarbeitenden mittels interner Beiträge und Aushänge hin. Im Berichtsjahr wurde außerdem die Einführung eines Mobilitätsbudgets beschlossen, das eine Alternative beziehungsweise Ergänzung zum

Dienstwagen darstellt. Die Umsetzung soll im laufenden Jahr erfolgen – dann können Dienstwagenberechtigte als Ersatz für ihren Dienstwagen oder als zusätzliche Option bei Wahl eines kleineren Modells flexibel unter anderem den ÖPNV, den Fernverkehr oder Sharing-Angebote nutzen.

In Bezug auf die Vorketten der Primärenergieträger erfassen wir die Emissionen aus Herstellung und Transport der von uns genutzten Energie. Die Berechnung der aus unseren Abfällen resultierenden Emissionen basiert auf

den jährlichen Abfallmengen nach Fraktionen, die im Zuge des Abfallmanagements erhoben werden.

Nach der auch rückwirkend stattgefundenen Erweiterung unserer Scope-3-Erfassung stellen wir nach einem kurzzeitigen Anstieg für 2023 eine deutliche Reduktion der Scope-3-Emissionen im Berichtsjahr fest. Sie lag gegenüber dem Basisjahr bei 20,4 Prozent. Besonders hervorzuheben sind dabei Emissionsminderungen im Bereich des Autotransports in Zusammenarbeit mit unseren Subtransportdienstleistern. Das ist insbesondere auf die konjunkturelle Lage und die Herausforderungen der Automobilhersteller zurückzuführen.

Über alle drei Scopes hinweg haben wir 2024 209.785 t CO₂e verursacht und verzeichnen damit in Summe einen Rückgang gegenüber dem Vorjahr um 4,3 Prozent. Sowohl bei unseren Scope-1- und -2-Emissionen als auch bei denjenigen innerhalb des Scope 3 konnten wir im Berichtsjahr unser jährlich gesetztes Ziel erneut deutlich übertreffen. Maßnahmen, die konkret zur Reduktion unserer Scope-1- und -2-Emissionen beigetragen haben, beschreiben wir im Kapitel Energiemanagement ab ► Seite 40.

Bestärkt durch die beschriebene, anhaltend positive Entwicklung über die letzten Jahre und vor dem Hintergrund der ökologischen, sozialen und ökonomischen Notwendigkeit, konsequent zu handeln, haben wir Ende 2023 die bereits beschriebene, signifikant verschärfte Zielsetzung zur Reduktion der Treibhausgasemissionen im Einklang mit dem 1,5°C-Ziel des Pariser Klimaabkommens beschlossen.

**Unterstützung internationaler Klimaschutzprojekte**

Wir verfolgen unsere Klimaziele nach dem klaren Prinzip Vermeiden vor Reduzieren vor Kompensieren. Dennoch ist die finanzielle Unterstützung von Klimaschutzprojekten auf unserem Weg zur bilanziellen CO₂-Neutralität unverzichtbar – denn einige Emissionen sind nach heutigem Stand und auch in der näheren Zukunft schlicht unvermeidbar. Seit 2020 berechnen wir die Emissionen unserer Dienstwagenflotte sowie unserer Flugreisen und fördern ausgewählte Klimaschutzprojekte, die zu einer Verringerung von Treibhausgasemissionen in entsprechender Höhe führen. Diese Projekte sind ausschließlich nach dem Gold-Standard zertifiziert und geprüft. 2024 haben wir auf diese Weise Zertifikate in Höhe von 1.479 t CO₂e aus einem Projekt zur Bereitstellung von Solarkochöfen in der chinesischen Provinz Henan stillgelegt.

Energie- management

Wir arbeiten kontinuierlich daran, Energie noch effizienter zu nutzen, und produzieren und beziehen unseren Strom aus erneuerbaren Quellen.



Ein sauber gesteuertes Energiemanagement ermöglicht ökologische und ökonomische Effekte gleichermaßen und ist damit entscheidend für den Erfolg unserer Klimaschutzambitionen. Wir setzen es in erster Linie ein, um Energie intelligent zu nutzen und darüber vor allem unsere Effizienz zu steigern. Im Einklang damit steht auch unsere Umwelt- und Energiepolitik, die öffentlich einsehbar ist. Mit ihr verpflichten wir uns unter anderem dazu, sowohl unseren Energieverbrauch als auch unsere Emissionen kontinuierlich zu senken und uns in den übergeordneten Bereichen Energie und Umwelt kontinuierlich zu verbessern. www.blg-logistics.com/nachhaltigkeit

Die Energieplanung wird an unseren Standorten von den dortigen Energiebeauftragten durchgeführt. Sie verantworten neben der systematischen Datenerfassung auch die regelmäßige energetische Bewertung sowie die Dokumentation der geplanten und durchgeführten Maßnahmen. Alle Aktivitäten unserer Standorte werden durch ein zentrales Controlling überwacht und gesteuert. Zudem wird die Zertifizierung unseres Energiemanagementsystems nach ISO 50001 flächendeckend ausgerollt. Derzeit sind 27 Standorte im Geschäftsbereich

CONTRACT nach der Norm zertifiziert und für den Geschäftsbereich AUTOMOBILE wurde ebenfalls unser dort eingesetztes Energiemanagement im Berichtsjahr auf die anstehende Zertifizierung vorbereitet. Damit treiben wir die Harmonisierung in der BLG-Gruppe weiter voran. Bereits seit 2014 ist zudem unser Umweltmanagementsystem an allen deutschen Autoterminals und Transportstützpunkten des Geschäftsbereichs AUTOMOBILE sowie inzwischen auch an 13 CONTRACT-Standorten nach ISO 14001 zertifiziert.

Daten als Basis zur Optimierung

Wir wollen dauerhaft weniger Energie verbrauchen und damit auch unsere Treibhausgasemissionen weiter senken. Dazu müssen wir zunächst den Energiebedarf unserer Prozesse und Anlagen sauber erheben. Die benötigten Informationen sammeln unsere Energiebeauftragten durch die dezentrale standortbezogene Aufnahme, Validierung und Auswertung der Energiedaten. Ausgenommen sind lediglich Standorte, deren Energiebedarf wir nicht selbst steuern können. Die Zentralbereichsabteilung Nachhaltigkeit führt die Verbräuche aller vollkonsolidierten Gesellschaften

zusammen und erstellt daraus die jährliche Energie- und CO₂-Bilanz. Als Teil des 2024 implementierten ESG-Reportings erfassen und berichten wir unsere energie- und treibhausgasbezogenen Kennzahlen zudem vierteljährlich.

Wir arbeiten stetig darauf hin, die Transparenz und Genauigkeit der zugrunde liegenden Daten weiter zu erhöhen – auch, damit wir die Effekte einzelner Maßnahmen bestmöglich erfassen und bewerten können. Bei dieser Aufgabe unterstützt softwareseitig das Energiemanagementtool EnEffCo, das eine detailliertere sowie weitgehend automatisierte Erfassung und Auswertung unserer Energieverbräuche und damit eine noch gezieltere Identifikation von Einsparpotenzialen ermöglicht. Auch 2025 werden weitere deutsche Standorte an das Tool angebunden, wodurch ein standort- und geschäftsbereichsübergreifendes Monitoring über benutzerdefinierte Dashboards entsteht. Der bisherige Einsatz hat bereits Lücken, Anomalien und auch Schwächen in der bisherigen Erfassung offengelegt, die wir bei optimierter Validierung künftig schließen oder beseitigen. Darüber hinaus werden wir neue Kennzahlen einführen und zusätzliche Daten erheben.



Absoluter Energieverbrauch

aufgeschlüsselt nach Energieträgern

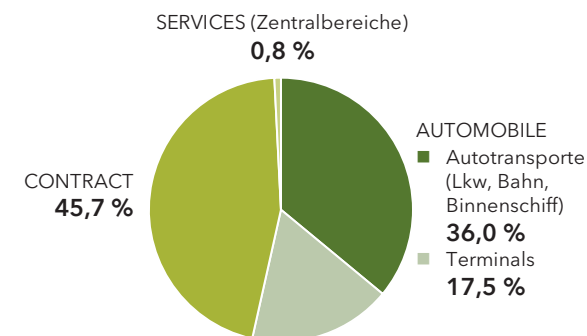
	Liter	2024 MWh	2023 MWh	2022 MWh
Strom		39.835	42.492	42.277
Deutschland		34.813	39.330	41.270
Eigenproduzierter Strom (genutzt)		1.452	453	337
Eigenproduzierter Strom (eingespeist)		238	-	-
Ausland		3.570	2.709	670
Erdgas		53.714	60.331	63.822
Deutschland		53.506	60.141	63.612
Ausland		208	190	210
Fernwärme		530	640	609
Deutschland		530	640	609
Ausland		-	-	-
Heizöl	776.905	7.730	8.494	9.355
Deutschland	776.905	7.730	8.494	9.355
Ausland	-	-	-	-
Diesel, inkl. HVO	8.286.619	82.204	89.786	92.578
Deutschland	7.142.760	70.857	76.836	79.311
Ausland	1.143.859	11.347	12.950	13.267
Benzin	358.982	2.106	2.177	2.664
Deutschland	358.747	2.090	2.160	2.652
Ausland	235	16	17	12
CNG		1.442	668	884
Deutschland		-	-	-
Ausland		1.442	668	884
LPG		1.138	941	779
Deutschland		1.137	940	776
Ausland		1	1	3
Gesamtenergieverbrauch		188.699	205.529	212.968
Deutschland		172.115	188.994	197.922
Ausland		16.584	16.535	15.045

Energieverbrauch im Berichtsjahr

Gegenüber dem Vorjahr haben wir unseren Gesamtenergieverbrauch erneut senken können – und das sogar sehr deutlich um rund 8,2 Prozent auf 189 GWh. Mit Ausnahme des CNG- bzw. LNG-Verbrauchs erstreckt sich dieser Rückgang auf alle Energieträger. Zu dieser Entwicklung haben neben verschiedenen Maßnahmen zur Effizienzsteigerung, auf die wir im Folgenden genauer blicken, auch geschäfts- und witterungsbedingte Umstände beigetragen, die wir nicht aktiv beeinflussen konnten. Sie resultieren in natürlichen Schwankungen bezüglich unseres Energiebedarfs und schlagen sich so in der Bilanz nieder.

Prozentualer Anteil am Energieverbrauch 2024

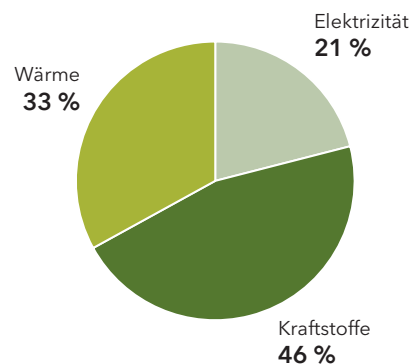
aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen und -feldern



Prozentualer Anteil am Energieverbrauch 2024

aufgeschlüsselt nach Energieträgern

Gesamt

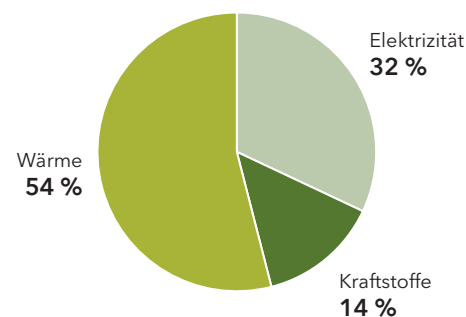


- Kraftstoffe: Diesel, Benzin, CNG und LPG
- Wärme: Erdgas, Heizöl, Fern- und Nahwärme
- Elektrizität: Drittstrombezug und Eigenstromproduktion

Effizienz dank smarter Lichtkonzepte

Im Berichtsjahr konnten wir erneut eine Reihe von Projekten fortführen oder erfolgreich abschließen, darunter die fortlaufende Umrüstung unserer Immobilien und Flächen auf energieeffiziente LED-Beleuchtung. Wenn wir gänzlich neue Lichtkonzepte umsetzen, liegt unser Fokus neben effizienten Leuchtmitteln auf der intelligenten und automatisierten Steuerung, beispielsweise mithilfe von Bewegungs- und Dämmerungssensoren. Wie wirkungsvoll die Kombination aus energieeffizienter Beleuchtung und bedarfsoptimierter Beleuchtungsdauer ist, zeigt eindrücklich unser Logistikzentrum C3 Bremen: Im Vergleich zu einer konventionellen LED-Hallenbeleuchtung konnten wir den Energiebedarf für die Beleuchtung der Immobilie im Berichtsjahr um 82 Prozent reduzieren.

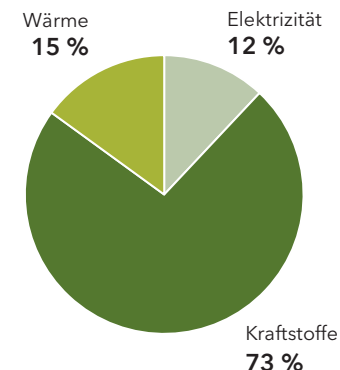
Geschäftsbereich CONTRACT



Wissen fördern durch Befähigung und Austausch

Auch die wiederholte Information unserer Mitarbeitenden zu Themen der Energieeffizienz ist ein Baustein unseres Energiemanagements. Dazu nutzen wir unterschiedliche Formate von Schulungen bis hin zu Beiträgen auf unseren digitalen Kanälen. Unter anderem haben wir 2024 in unserer Mitarbeitenden-App Neuigkeiten zum Fortschritt von Maßnahmen wie dem Ausbau der Ladeinfrastruktur für Mitarbeitenden-Pkw oder andere für die Menschen bei BLG relevante energiebezogene Themen geteilt. Ein E-Learning-Modul zum Umwelt- und Energiemanagement schärft das Bewusstsein dafür, welchen Beitrag jede und jeder Einzelne täglich leisten kann. Rund 1.500 Mitarbeitende haben die Online-Schulung bereits erfolgreich absolviert. So stellen wir sicher, dass unsere Umwelt- und

Geschäftsbereich AUTOMOBILE



Energiepolitik sowie die damit verbundenen Unternehmensziele den Mitarbeitenden der BLG bekannt sind.

Darüber hinaus besteht mit den Energiebeauftragten an unseren Standorten ein regelmäßiger Austausch rund um Energiemanagement und -effizienz. In diesem Rahmen werden gezielt Informationen etwa zu rechtlichen Neuerungen oder Einsparpotenzialen vermittelt. Umgekehrt können die Energiebeauftragten energie-relevante Themen ansprechen oder Fragen stellen. So fördern wir Austausch und Wissenstransfer unter den Standorten. Hervorzuheben ist dabei für das Berichtsjahr unser TechnikTreffen, bei dem sich Energiebeauftragte aus ganz Deutschland für zwei Tage in Bremen getroffen haben. Neben dem persönlichen Netzwerken und der

Diskussion energierelevanter Aspekte – sowohl standortbezogen als auch unternehmensübergreifend – ging es insbesondere um das Thema Lastspitzen im Strombezug. In einem Workshop wurden mithilfe unserer Energiemanagementsoftware standortindividuelle Auswertungen der Lastgänge erstellt, ausgewertet und mit dem Ziel analysiert, Spitzen zu vermeiden bzw. zu reduzieren. Auch 2025 ist ein entsprechendes Treffen eingeplant.

Saubere Energie – selbst produziert

Bereits seit 2019 produziert unsere erste Photovoltaikanlage am Autoterminal Kelheim auf dem Dach der dortigen Technikhalle mit einer Generatorfläche von 430 m² und einer Leistung von 74 kWp Strom für die dortigen Prozesse. Hinzu kam wenige Jahre später eine zweite Anlage mit einer Generatorfläche von 2.000 m² und einer Leistung von 400 kWp auf einem Parkregal am selben Standort. Drei zusätzliche Speicher ermöglichen bei Überproduktion die Speicherung von bis zu 210 kWh zur zeitverzögerten Nutzung. Die Anlage liefert nicht nur Energie für die Beleuchtung des Parkregals, sondern versorgt auch Wallboxen zum Laden von E-Autos. Unser Standort in Waiblingen wird seit 2020 ebenfalls durch eine PV-Anlage mit regenerativem Strom versorgt. Im Oktober 2023 ist schließlich eine vierte und mit einer Leistung von rund 9 MWp bislang größte PV-Anlage ans Netz gegangen, sie befindet sich auf dem Dach unseres Logistikzentrums C3 in Bremen.

Zusammengenommen konnten wir 2024 rund 1.500 MWh unseres Elektrizitätsbedarfs durch PV-Anlagen an unseren Standorten decken, was im Vorjahresvergleich etwa einer Verdreifachung entspricht. Den Ausbau an weiteren

Standorten prüfen wir kontinuierlich und sind bereits in konkreten Planungen.

Dennoch ist eine vollständige Abdeckung des Strombedarfs an unseren Standorten über lokale PV-Anlagen auch in Zukunft nicht realistisch. Um trotzdem eine komplette Versorgung mit Ökostrom zu gewährleisten, haben wir uns ein klares Ziel gesetzt: Ab 2025 werden wir unseren Strom zu 100 Prozent aus erneuerbaren Quellen beziehen (mehr dazu im Kapitel Klimaschutz ab ► Seite 33).



Regenerative Wärmeversorgung zeigt Wirkung

Seit dem Berichtsjahr versorgt unsere erste Luft-Luft-Wärmepumpe das C3 mit Wärme. Bei der Beheizungsanlage handelt es sich um ein bivalentes System, bei dem die Spitzenlastabdeckung über Gasdunkelstrahler erfolgt. Gegenüber einem monovalenten System werden deutlich höhere Jahresarbeitszahlen erreicht, die Anlage läuft also besonders effizient. Allein im Zeitraum von August bis Dezember 2024 erzeugte die Pumpe rund 500 MWh Wärme, wodurch der Erdgasbedarf am Standort für diese Monate etwa halbiert werden konnte. Insbesondere die Kombination aus Wärmepumpe und PV-Anlage stellt eine zukunftsfähige, emissionsarme Möglichkeit zur Beheizung der Immobilie dar. In den ausgewerteten fünf Monaten konnten wir so die am Standort anfallenden Emissionen um etwa 70 t CO₂e mindern. Die weiter oben beschriebene Beschaffung von Ökostrom wird diesen Wert ab 2025 noch einmal signifikant erhöhen.

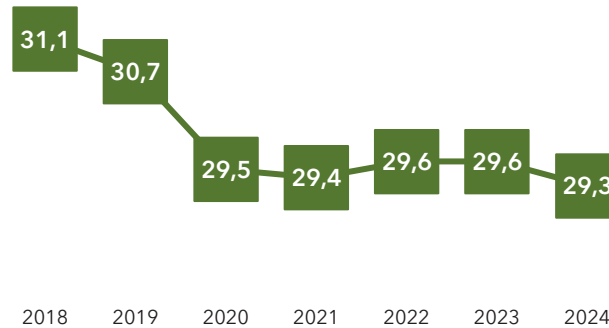
Im Test und im Einsatz:

Alternative Antriebe und Kraftstoffe

Unsere Gesellschaft BLG AutoTransport bietet Autotransporte für Neu- und Gebrauchtfahrzeuge an und unterhielt in Deutschland im Berichtsjahr eine eigene Flotte von 200 Lkw, die zu 100 Prozent der EURO-6-Norm entspricht. 2024 haben wir insgesamt 48 effiziente Neufahrzeuge angeschafft – die kontinuierliche Verjüngung der Flotte macht sich auch in einem seit 2018 erkennbaren Effizienzgewinn bemerkbar. Mit einem durchschnittlichen Verbrauch von 29,3 l/100 km konnten die Werte der Vorjahre erneut unterboten werden. Dazu trägt auch die konsequente Bewertung des Fahrverhaltens der Fahrer:innen in Kombination mit entsprechenden Trainings zu kraftstoffsparender Fahrweise bei.

Spezifischer Dieselverbrauch der eigenen Autotransport-Flotte (Deutschland)

l/100 km



Gepaart mit einer intelligenten Tourenplanung reduzieren wir so unseren absoluten Kraftstoffverbrauch. Darüber hinaus wird auch der Blick auf alternative Antriebsformen und dabei insbesondere die Elektrifizierung des schweren Nutzlastverkehrs wichtiger werden. In zwei operativen Testläufen in den Geschäftsbereichen CONTRACT und AUTOMOBILE konnten wir entsprechende E-Lkw bei unterschiedlichen Anwendungszwecken bereits testen. Auch wenn die Tests als erfolgreich einzustufen waren, bietet sich ein Übergang in den Regelbetrieb aus ökonomischen Gründen noch nicht an. Entscheidender Faktor ist dabei besonders das hohe Investitionsvolumen – bezogen auf die Fahrzeuge selbst wie auch auf die benötigte Infrastruktur – gepaart mit einer unzureichenden Förderlandschaft. Dennoch befassen wir uns weiter mit Wegen zum Hochlauf elektrischer Sattelzugmaschinen in unserem Netzwerk.

Eine Übergangslösung zur Dekarbonisierung des schweren Nutzlastverkehrs bietet der Kraftstoff HVO100 (Hydrotreated Vegetable Oils), der seit April 2024 in Deutschland an öffentlichen Tankstellen in Reinform in Verkehr gebracht werden darf. HVO100 ist ein paraffinischer Dieselmotorkraftstoff aus 100 Prozent hydrierten abfallbasierten Pflanzenölen oder tierischen Fetten. Wir haben ihn im Berichtsjahr zu unterschiedlichen Zwecken eingesetzt, sowohl im Autotransport als auch in der Werksversorgung mittels Lkw. Eine Herausforderung bei der Verwendung von HVO stellt die Anrechenbarkeit der Emissionsminderungen an die Verlader dar. Abhilfe schaffen kann hier die Book&Claim-Methode, die wir mithilfe eines Dienstleisters anbieten. So lassen sich Emissionseinsparungen durch HVO sendungs- und kundenspezifisch nachweisen und berichten.

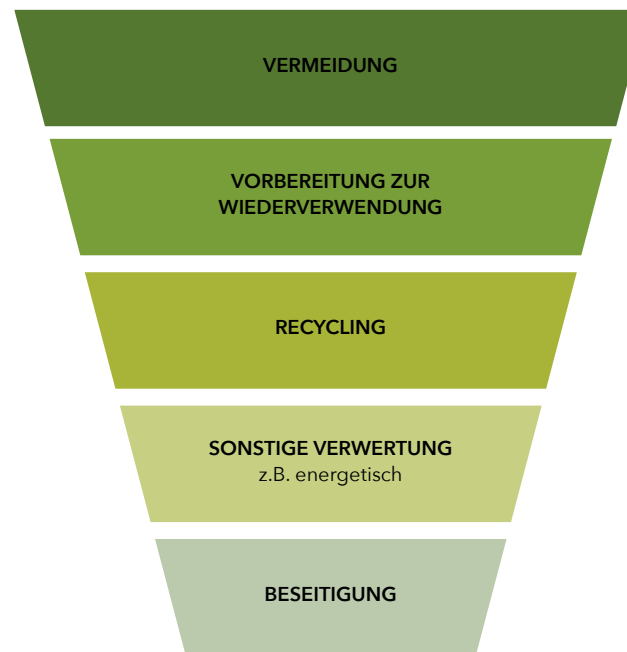
Abfallmanagement und Ressourcenschonung

Zu unserer ökologischen Verantwortung zählt auch der sorgsame Umgang mit Ressourcen und entstehenden Abfällen. Durch sauberes, systematisches Handeln reduzieren wir negative Auswirkungen auf die Umwelt.



Als Logistikdienstleister entstehen bei BLG LOGISTICS durch den Transport und die Lagerung von Waren Abfälle. Um die damit verbundenen Umweltauswirkungen zu verringern, arbeiten wir kontinuierlich an der Optimierung unseres Abfallmanagements und insbesondere der Entsorgungsprozesse, indem wir die Erfassung und Steuerung von Abfallmengen und wertvollen Materialien vorantreiben. Dieser Ansatz, der unter anderem auf der Abfallhierarchie des Kreislaufwirtschaftsgesetzes (KrWG) basiert, ist auch Bestandteil unserer Umwelt- und Energiepolitik. Darin verpflichten wir uns, Verantwortung für den ressourcenschonenden Umgang mit Materialien zu übernehmen und setzen klare, realistische Ziele, insbesondere zur Vermeidung, Wiederverwendung und Wiederverwertung von Wertstoffen und Abfällen. Seit über zehn Jahren ist unser Umweltmanagementsystem nach DIN EN ISO 14001 zertifiziert – mittlerweile an allen deutschen Autoterminals und Transportstützpunkten im Geschäftsbereich AUTOMOBILE sowie an 13 CONTRACT-Logistikstandorten. Dieses Managementsystem bildet den Rahmen für unsere Prozesse, Zuständigkeiten und die Umsetzung umweltschutzrelevanter Vorgaben, insbesondere im Bereich der Abfallwirtschaft.

Fünf Stufen der Abfallhierarchie nach dem Kreislaufwirtschaftsgesetz (KrWG)



Gezielt erfassen, gezielt verbessern

Unsere Standorte sind für die gesetzeskonforme Trennung, Erfassung und Entsorgung von Wertstoffen und Abfällen verantwortlich. Dabei arbeiten sie mit größtenteils zertifizierten Entsorgungsfachbetrieben zusammen, die auf Recycling, energetische Verwertung und die Beseitigung von Abfällen spezialisiert sind. Ein erheblicher Teil des Abfallaufkommens entsteht durch die Geschäftstätigkeit unserer Kunden – wenn sie uns etwa verpackte Waren anliefern, so liegt die Entsorgung der Verpackungen bei uns. An 20 Prozent unserer 50 Standorte liegt die komplette Abfallentsorgung jedoch in der Verantwortung unserer Kunden: Der Entsorgungsweg wird kundenseitig vorgegeben und organisiert.

In unserem Zuständigkeitsbereich erfassen und dokumentieren wir sämtliche Abfallmengen und -arten zentral und nach einheitlichen Standards. Die Verantwortung für das Abfallmanagement liegt im Bereich Integrated Management Systems, unterstützt durch die Abteilung Sicherheit und Umweltschutz. Diese arbeitet eng mit den Standorten und dem Qualitätsmanagement der Geschäftsbereiche AUTOMOBILE und CONTRACT

zusammen. An den Standorten werden speziell geschulte Umweltmanagement-Koordinator:innen eingesetzt, die nicht nur für die Erfassung verantwortlich sind, sondern auch als Ansprechpartner:innen für die Mitarbeitenden vor Ort fungieren. Neben der Gewerbeabfallverordnung (GewAbfV) greifen wir auf einen speziellen Managementsystembaustein zurück, der jederzeit für unsere Mitarbeitenden zugänglich ist und klare Informationen zu Prozessen und Zuständigkeiten liefert.

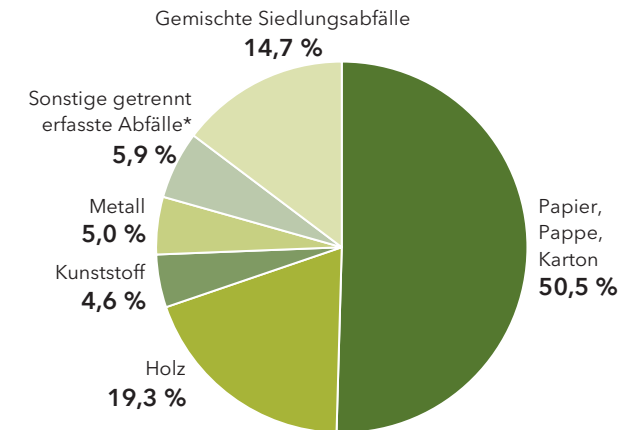
Im Berichtsjahr galt weiterhin das 2023 definierte Ziel einer jährlichen Getrenntsammlungsquote von 90 Prozent oder mehr. Ergänzend betrachten wir die abfallbezogenen Transporte mit dem Bestreben, sie zu reduzieren. Mit einer Quote von 85,3 Prozent wurde die angestrebte

Getrenntsammlungsquote 2024 nicht erreicht. Grund für die Zielverfehlung war insbesondere ein temporäres großvolumiges Sondergeschäft, welches aus technischen und ökonomischen Gründen nicht ausreichend getrennt werden konnte. Zur gezielten unterjährigen Steuerung wurde diese Zielkennzahl im Berichtsjahr in das quartalsweise Reporting an Vorstand und Führungskräfte integriert. Dank des standardisierten Vorgehens und der zugehörigen Dokumentation erfüllen wir in diesem Bereich neben den eigenen Ansprüchen auch die wachsenden Anforderungen, die Kunden und Kreditgeber in diesem Zusammenhang an uns stellen. 2024 haben wir unsere Erfassung der Abfalldaten noch erweitert und erstmalig unsere Standorte in Südafrika integriert. Künftig werden auch die weiteren vollkonsolidierten Auslandsstandorte in die regelmäßige Abfallerfassung aufgenommen.

In der Gesamtbetrachtung konnten wir unser Abfallaufkommen gegenüber dem Vorjahr um rund 5 Prozent auf 16.850 t reduzieren, wobei erstmalig auch die Abfallmengen in Südafrika erfasst wurden. Die Mengen sanken insbesondere in den Kategorien Papier, Pappe und Karton, Holz, Bioabfall und Textil. Die anteilig größten Fraktionen stellen unverändert Papier, Pappe und Karton sowie Holz dar.

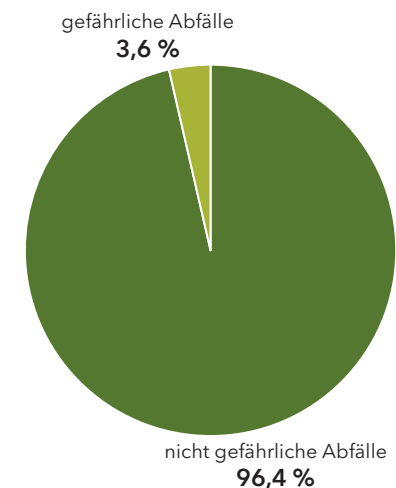
Gefährliche Abfälle machten auch 2024 lediglich knapp 4 Prozent am Gesamtvolumen aus. Hier fiel die absolute Menge gegenüber 2023 erneut um knapp 7 Prozent geringer aus. Im Wesentlichen handelt es sich bei unseren gefährlichen Abfällen um Maschinen-, Getriebe- und Schmieröle, Aufsaug- und Filtermaterialien sowie Akkus. Der Schutz von Mensch und Umwelt steht insbesondere im Umgang mit diesen Abfällen an erster Stelle.

Prozentuale Aufteilung des nicht gefährlichen Abfalls 2024



* Darunter Glas-, Bio- und Textilabfälle

Prozentuale Aufteilung des Abfallaufkommens 2024



Zielsetzung:

≥ 90 %

unseres Abfalls wird in getrennten Fraktionen gesammelt

reporting.blg-logistics.com/nachhaltigkeitsziele

**Individuelle Lösungen von Recycling bis Reduktion**

An zahlreichen unserer Standorte werden bereits Maßnahmen ergriffen, um Abfälle zu minimieren oder deren Wiederverwendung bzw. -verwertung zu optimieren. Ein Beispiel ist das Recycling von Styropor-Verpackungen, die wir als Schutzmaterial für Produkte oder Komponenten erhalten, die wir für unsere Kunden weiterverarbeiten. Nach dem Entpacken entsorgen wir das Material nicht, sondern verdichten es vor Ort und vermarkten es weiter. An diversen Standorten verdichten wir außerdem Holzabfälle, um die Anzahl der Transporte zum Entsorgungsplatz und die dabei anfallenden Emissionen zu reduzieren.

Das Abfallmanagement wurde von Beginn an in die Planung des C3 Bremen integriert, das die Anforderungen des WELL-Standards erfüllt. An den Entstehungsorten der Abfälle werden gekennzeichnete Behälter bereitgestellt, um unseren Mitarbeitenden die Trennung der Abfälle zu erleichtern. Wo immer möglich, verzichten wir auf den Gebrauch von Plastikmüllsäcken. Das Entsorgungskonzept sieht eine getrennte Sammlung von Papier, Pappe und Kartonagen, Folien, gemischten Abfällen und Holz in farblich gekennzeichneten Großbehältern vor. Auch für die Papierhandtücher in den Waschräumen stehen separate Behälter zur Verfügung, sodass sie in den Werken unseres Lieferanten recycelt werden können.



Sozial

49 Faire Arbeitsbedingungen
und Menschenrechte

53 Aus- und Weiterbildung

57 Arbeitssicherheit und
Gesundheitsmanagement

61 Vielfalt und Chancengleichheit

64 Gesellschaftliches Engagement

Faire Arbeitsbedingungen und Menschenrechte

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



Unsere Mitarbeitenden prägen maßgeblich den Erfolg unseres Unternehmens. Ihre Erfahrung und Begeisterung für die Logistik tragen dazu bei, dass BLG LOGISTICS stets in Bewegung bleibt. Es ist für uns selbstverständlich, allen Beschäftigten mit der gleichen Wertschätzung zu begegnen und niemanden zu diskriminieren. Wichtiges Element fairer Arbeitsbedingungen sind für uns transparente und wettbewerbsfähige Löhne und Gehälter nach Tarif.

Über unseren eigenen Geschäftsbereich hinaus beziehen wir auch die Menschen in unseren Lieferketten mit ein, die eng mit unseren Dienstleistungen verbunden sind.

Faire Arbeitsbedingungen und die Wahrung der Menschenrechte bilden die unverrückbaren Grundlagen unseres unternehmerischen Handelns und beeinflussen somit auch die Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten.

Klare Strukturen für Arbeits- und Menschenrechte

BLG LOGISTICS hat eine vom Vorstand ernannte Menschenrechtsbeauftragte, die zugleich Leiterin der Zentralbereichsabteilung Nachhaltigkeit ist. Sie fungiert als Ansprechpartnerin für die Belegschaft und die Lieferanten in Bezug auf Menschenrechtsrisiken und -verstöße und stellt die Verbindung zum Vorstand her. Ihre Aufgaben umfassen die fortlaufende Optimierung von Präventions- und Abhilfemaßnahmen, um Risiken zu minimieren und Verstöße zu verhindern, sowie die regelmäßige und anlassbezogene Berichterstattung an den Vorstand über menschenrechtsrelevante Themen. Um die menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten zu erfüllen, arbeitet die Menschenrechtsbeauftragte eng mit anderen betroffenen Abteilungen zusammen. Im Berichtsjahr wurden ihr zudem zwei Menschenrechtskoordinator:innen zur Seite gestellt, die sie bei der Etablierung des Managementsystems in den größten Tochtergesellschaften unterstützen. Eine detaillierte Darstellung unseres Ansatzes findet sich im Kapitel Nachhaltigkeitsmanagement ab ► Seite 14.

Arbeitsverhältnis und -umfang

	Deutschland 8.888 MA			USA 203 MA			Südafrika 655 MA			Polen 61 MA		
	gesamt in %	davon männlich in %	davon weiblich in %	gesamt in %	davon männlich in %	davon weiblich in %	gesamt in %	davon männlich in %	davon weiblich in %	gesamt in %	davon männlich in %	davon weiblich in %
Arbeitsverhältnis												
unbefristet	91,7	73,0	27,0	99,5	63,9	36,1	91,0	79,9	20,1	85,2	63,5	36,5
befristet	8,3	76,1	23,9	0,5	100,0	0,0	9,0	49,2	50,8	14,8	77,8	22,2
Arbeitsumfang												
Vollzeit (100 %)	89,5	77,0	23,0	100,0	64,0	36,0	100,0	77,1	22,9	98,4	65,0	35,0
Teilzeit (< 100 %)	10,5	41,4	58,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,6	100,0	0,0

Arbeitsverhältnisse, Löhne und Sozialleistungen

Zum 31. Dezember 2024 beschäftigte BLG LOGISTICS weltweit in unseren vollkonsolidierten Gesellschaften insgesamt 9.807 Mitarbeitende. Der Großteil unserer weltweiten Belegschaft, nämlich 92,2 Prozent, ist in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis tätig. Im Berichtsjahr arbeiteten 90,4 Prozent der Mitarbeitenden in Vollzeit. Unter den Teilzeitkräften stellen Frauen mit einem Anteil von 58,5 Prozent wie bereits in den Vorjahren die größere Gruppe. In Deutschland liegt die Teilzeitquote 2024 mit 10,5 Prozent auf dem höchsten Niveau. In Südafrika sank die Quote im Berichtsjahr von 9,5 auf 0 Prozent, auch an den anderen Auslandsstandorten gab es kaum bis gar keine Angestellten in Teilzeit.

Auch im Jahr 2024 kategorisieren wir unsere Mitarbeitenden in der Erfassung nur in die Kategorien „Frauen“ und „Männer“. Wir sind uns jedoch bewusst, dass nicht alle Menschen sich mit einem dieser beiden Geschlechter identifizieren. Von unseren eigenen Mitarbeitenden haben sich bisher nur wenige als divers definiert – ihr Anteil liegt aktuell bei weniger als 0,1 Prozent der Gesamtbelegschaft. Aus diesem Grund führen wir sie in unseren Statistiken noch nicht gesondert auf, um individuelle Rückschlüsse zu vermeiden. Wir beobachten dies jedoch im Interesse einer gleichberechtigten Repräsentanz.

Die Vergütung unserer Beschäftigten erfolgt auf Grundlage der in unserer Branche und an den Standorten geltenden Tarifverträge, in Einzelfällen auch in Anlehnung daran. Auch in unseren internationalen Gesellschaften fördern wir kollektivrechtliche Regelungen, die transparente und faire Arbeitsbedingungen gewährleisten.

Selbstverständlich erhalten sowohl unsere eigenen Mitarbeitenden als auch Leiharbeitnehmende mindestens den gesetzlichen Mindestlohn.

Allen Mitarbeitenden steht das Recht auf Vereinigungsfreiheit und die Teilnahme an Kollektivverhandlungen offen. 2024 waren in Deutschland 97,3 Prozent unserer eigenen Arbeitnehmenden in ein Tarifsysteem eingebunden. Die verbleibenden 2,7 Prozent setzen sich zusammen aus Mitarbeitenden unserer vollkonsolidierten Beteiligungen AutoRail und RailTec, deren Lohn sich nach dem dort üblichen Branchenniveau richtet. Zudem werden studentische Aushilfen und Praktikanten derzeit systemisch nicht als tarifgebunden erfasst.

Wir haben uns ein vollumfänglicheres Ziel gesteckt: 100 Prozent unserer eigenen Mitarbeitenden sowie der Arbeitnehmerüberlassungen und Tätigkeiten im Rahmen von Werkverträgen sind tarifgebunden beziehungsweise haben mindestens ein vergleichbares Lohnniveau und es werden alle geltenden Schutzvorschriften für Arbeitnehmende eingehalten. Zur gezielten Steuerung wurde diese Zielkennzahl im Berichtsjahr in das quartalsweise Reporting an Vorstand und Führungskräfte integriert.

Fast alle Tarifverträge konnten zum Ende der Laufzeit neu verhandelt und abgeschlossen werden. Der Beschäftigungssicherungsvertrag des BLG AutoTerminals Bremerhaven ist planmäßig zum 31. Mai 2024 ausgelaufen. Damit gilt wieder das volle Tarifniveau des Zentralverbands der deutschen Seehafenbetriebe. Lediglich in Hessen werden die Verhandlungen zum Abschluss des Flächentarifvertrags 2025 weiter fortgesetzt.

Im April 2024 wurde der seit 2000 geltende kaufmännische Tarifvertrag für EUROGATE und BLG seitens BLG gekündigt und Handlungsbedarf geltend gemacht, da nach 25 Jahren nicht mehr alle Regelungen der aktuellen Rechtsprechung entsprechen. Die BLG strebt an, eine Trennung der Haustarifverträge von BLG und EUROGATE in der Tarifentwicklung vorzunehmen, da sich die Schwerpunkte beider Unternehmen über diesen langen Zeitraum ebenfalls auseinanderentwickelt haben. Im Berichtsjahr konnte trotz mehrfacher Aufforderungen kein neuer Tarifvertrag mit ver.di geschlossen werden. Bis ein gemeinsames Ergebnis erzielt wird, wirkt der alte Rahmentarifvertrag in seiner bisherigen Fassung weiter.

Zielsetzung:



100%

unserer Mitarbeitenden
sind tarifgebunden

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



Wir legen großen Wert darauf, die Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden in allen Lebensphasen zu berücksichtigen und unterstützen gezielt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Neben der Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten, bietet BLG LOGISTICS auch flexible Arbeitszeitmodelle und wo möglich mobiles Arbeiten an, um den Alltag bestmöglich mit der Berufstätigkeit vereinbaren zu können.

Mitbestimmung und eine BLG für alle

Die Megatrends Automatisierung und Digitalisierung prägen nicht nur die Wirtschaft, sondern wirken sich auch erheblich auf die Logistikbranche aus. Wir betrachten diese Veränderungen als Chance, die wir aktiv nutzen wollen. Gleichzeitig ist es uns wichtig, die Transformation sozialverträglich zu gestalten und unsere Mitarbeitenden in diesem Prozess einzubeziehen.

Gelebte Mitbestimmung ist ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Wir pflegen einen offenen Dialog mit unseren Mitarbeitenden und legen großen Wert auf einen respektvollen Umgang miteinander. Grundlage dafür sind gegenseitiges Vertrauen und eine starke Interessenvertretung durch Betriebsräte sowie die Arbeitnehmendenvertretung im Aufsichtsrat. Der Austausch, der hier stattfindet, ist für das gesamte Unternehmen von großer Bedeutung und bereichernd. Im Berichtsjahr konstituierte sich erstmals am Standort Magdeburg ein neu gewählter Betriebsrat.

Leiharbeitnehmende gleichberechtigt integrieren

In der Logistikbranche kommt es regelmäßig zu schwankenden Auftragslagen. Für BLG LOGISTICS bedeutet dies, dass wir Spitzenaufträge oder sehr kurzfristige

Vertragslaufzeiten oftmals nur durch den Einsatz von Leiharbeitnehmenden bewältigen können. Dabei setzen wir ausschließlich auf Dienstleister, die die tariflichen Mindestanforderungen einhalten. Die vertraglich vereinbarte Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung gilt sowohl für Leiharbeitnehmende als auch für festangestellte Mitarbeitende. Dazu gehört auch die kurzfristige Planung von Arbeitseinsätzen, Überstunden oder Wochenendarbeit. Selbstverständlich achten wir darauf, dass das Prinzip „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ in Übereinstimmung mit dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) stets gewahrt bleibt.

Im Hinblick auf die Einhaltung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten gemäß dem LkSG berücksichtigen wir nicht nur die Arbeitsbedingungen unserer eigenen Mitarbeitenden, sondern auch die der Leiharbeitnehmenden und Werkvertragsnehmenden. Hier wurde im Berichtsjahr eine zentrale Überprüfung der eingesetzten Unternehmen hinsichtlich der Einsatzorte und vertraglichen Vereinbarungen, wie Tarifbindung und Unterzeichnung unseres Verhaltenskodex für Lieferanten und Dienstleister, begonnen.

Zum 31. Dezember 2024 setzten sich die Beschäftigten in Deutschland wie folgt zusammen: 86,3 Prozent waren eigene Mitarbeitende, 3,5 Prozent gehörten zum Gesamthafenbetrieb (GHB) und 10,2 Prozent waren Mitarbeitende anderer Personaldienstleister. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil der Leiharbeitnehmenden erneut um 3,4 Prozentpunkte gesunken.

Menschenrechte entlang der Lieferkette

Die Achtung der Menschen- und Arbeitsrechte ist für uns ein zentraler Bestandteil unternehmerischer Verantwortung. Dies betrifft sowohl die Arbeitsbedingungen in unserem eigenen Unternehmen als auch die Zusammenarbeit mit direkten Lieferanten, Subunternehmern und anderen Partnern. Darüber hinaus setzen wir uns dafür ein, dass diese Rechte entlang der gesamten Lieferkette respektiert und eingehalten werden.

Seit 2023 fällt die BLG LOGISTICS GROUP AG & Co. KG in den Anwendungsbereich des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG), seit 2024 auch die drei Tochtergesellschaften mit über 1.000 Mitarbeitenden, BLG Industrielogistik GmbH & Co. KG, BLG Handelslogistik GmbH & Co. KG und BLG AutoTerminal Bremerhaven GmbH & Co. KG. Die BLG-übergreifenden Managementprozesse zur Förderung der Menschenrechte wurden erneut intensiv betrachtet und bei Bedarf entsprechend angepasst. Beispielsweise wurden zwei Menschenrechtskoordinator:innen in den vom LkSG direkt einbezogenen Tochtergesellschaften benannt. Zur Sensibilisierung der Mitarbeitenden wurde darüber hinaus eine Basis-Online-Schulung zum LkSG und der Umsetzung bei BLG LOGISTICS erstellt, welche seit Anfang 2025 verpflichtend ausgerollt wird. Auch das bestehende Hinweisgebersystem wurde im Berichtsjahr aktualisiert. Mehr Informationen dazu finden sich im Kapitel Compliance ab ► Seite 68.

Alle Prozesse zur Erfüllung der Sorgfaltspflichten nach dem LkSG sind in einem BLG-spezifischen LkSG-Handbuch dokumentiert. Dieses wurde im Berichtsjahr finalisiert und Anfang 2025 im Intranet sowie der



BLG-App den Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt. Es dient den an der Umsetzung beteiligten Mitarbeitenden als Leitfaden. Neben einer Übersicht der gesetzlichen Anforderungen enthält es klare Angaben zu den jeweiligen Rollen und Verantwortlichkeiten sowie detaillierte Beschreibungen der Umsetzung der Sorgfaltspflichten bei BLG LOGISTICS. Weitere Informationen zur Erfüllung unserer Sorgfaltspflichten sind in den Kapiteln Risikomanagement ab ► Seite 26, Nachhaltige Lieferkette ab ► Seite 30 und Compliance ab ► Seite 68 zu finden.

Fluktuation als Indikator

Die Mitarbeitendenfluktuation dient als Indikator für die Zufriedenheit unserer Belegschaft. Dass sich unsere Beschäftigten wohl bei uns fühlen, ist auch von wirtschaftlicher Bedeutung – die Rekrutierung und Einarbeitung neuer Kolleg:innen ist sowohl zeit- als auch kostenintensiv. Im Jahr 2024 haben 393 Mitarbeitende das Unternehmen auf eigenen Wunsch verlassen. Dies bedeutet eine Senkung der Fluktuationsquote von 6,4 auf 4,3 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Um die individuellen Gründe für den Wechsel besser zu verstehen und mögliche Maßnahmen für die Zukunft abzuleiten, führen wir standardmäßig Austrittsinterviews.

Unterstützung bei besonderen Herausforderungen

An den Standorten Bremen und Bremerhaven haben unsere Mitarbeitenden und deren Angehörige Zugang zur betrieblichen Sozialberatung. Hier erhalten sie Unterstützung und Beratung in schwierigen Situationen, wie beispielsweise bei persönlichen Belastungen am Arbeitsplatz, familiären Problemen, psychosomatischen Beschwerden, akuten Lebenskrisen und Suchterkrankungen. Im Jahr 2024 haben 67 Beschäftigte dieses

Angebot in Anspruch genommen, was einer Quote von 2,4 Prozent der Mitarbeitenden im Zuständigkeitsbereich der Sozialberatung entspricht. Zusätzlich bieten wir unseren Mitarbeitenden über den arbeitgeberfinanzierten Unterstützungsverein der BLG LOGISTICS GROUP e.V. finanzielle Zuschüsse für Zahnersatz, homöopathische Behandlungen, Hörgeräte und Kuren an.

Aus- und Weiterbildung

Wir bieten eine breite Palette an Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten entlang der gesamten Karriere für alle unsere Mitarbeitenden. Unsere Ausbildungsprogramme sind auf verschiedene Qualifikationslevels, individuelle Hintergründe und unterschiedliche Lebenssituationen abgestimmt.

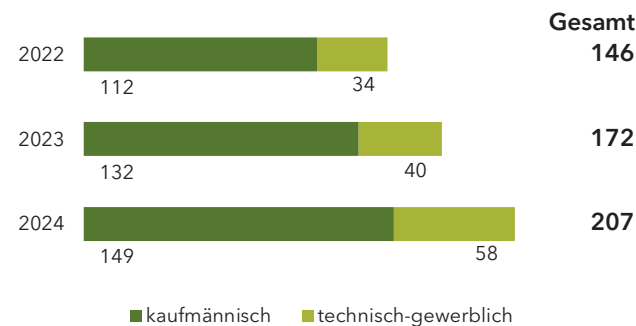


Die individuelle Förderung unserer Mitarbeitenden liegt uns besonders am Herzen, da die Gewinnung, Förderung und Bindung qualifizierter Fach- und Nachwuchskräfte entscheidend für den Erfolg von BLG LOGISTICS ist. Der Zentralbereich Personal übernimmt daher diese Aufgaben mit höchster Priorität und arbeitet eng mit den HR Business Partner:innen sowie den Ausbildungs- oder Standortleiter:innen zusammen, um die Mitarbeitenden an den verschiedenen Standorten bei Fragen oder in Konfliktsituationen zu unterstützen. Auch die Betriebsräte stehen jederzeit für Gespräche zu diesen Themen zur Verfügung.

Erfolgsfaktor Nachwuchsförderung

Hinter jeder Leistung, die wir täglich für unsere Kunden erbringen, stehen Mitarbeitende, deren Engagement der Schlüssel zu unserer hohen Qualität und Verlässlichkeit ist. Unser Erfolg zeigt, dass unser Ansatz funktioniert: Wir begleiten unsere Nachwuchskräfte vom ersten Tag ihrer Ausbildung an und vermitteln ihnen das nötige Handwerkszeug sowie unsere Unternehmenswerte. Wir bieten verschiedene Ausbildungen an, etwa zur Fachkraft für Lagerlogistik, Fachlagerist:innen, Industrie- oder

Anzahl der Auszubildenden bei BLG LOGISTICS



Bürokaufleuten und Kaufleuten für Spedition und Logistikdienstleistung, Mechatroniker:innen sowie Fachinformatiker:innen. Zusätzlich bieten wir zwei duale Bachelorstudiengänge in den Bereichen Betriebswirtschaft mit Schwerpunkt Logistik sowie Informatik an. Im Berichtsjahr haben wir insgesamt 207 Auszubildende beschäftigt – davon 58 im technisch-gewerblichen und 149 im kaufmännischen Bereich. Dies entspricht einer Ausbildungsquote von 2,3 Prozent.

Angesichts der gesamtgesellschaftlichen Herausforderung des Nachwuchskräftemangels haben wir im Rahmen unserer neuen Nachhaltigkeitsziele ab 2025 eine jährliche Ausbildungsquote von mindestens 2 Prozent festgelegt – dieses Ziel konnten wir im Berichtsjahr übertreffen.

Mit zielgruppengerechten Recruiting-Kampagnen über verschiedene Social-Media-Kanäle, der Teilnahme an Schüler-Messen, Ausbildungstagen und dem Angebot von Schülerpraktika möchten wir für den Nachwuchs attraktiv sein und junge Talente für eine Karriere bei BLG LOGISTICS begeistern. Auch 2024 erhielten alle qualifizierten Absolvent:innen gemäß unserer betrieblichen Garantie ein Übernahmeangebot. Am Standort Bremen wurden 61 Prozent des Nachwuchses in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen oder haben innerhalb von BLG LOGISTICS unter anderem ein duales Studium aufgenommen.

Darüber hinaus konnten wir für bestehende Mitarbeitende auch das bereits etablierte Unterstützungsangebot für den Erwerb des Abschlusses als Fachkraft für Lagerlogistik

fortführen. Im Jahr 2024 absolvierten 23 Mitarbeitende diesen Vollzeitkurs innerhalb von 67 Schulungstagen. Die Agentur für Arbeit unterstützte den Kurs, indem sie die Kursgebühren und einen Großteil der Freistellungskosten übernahm.

Aufgrund des anhaltend hohen Bedarfs an neuen Mitarbeitenden haben wir unsere Marketingstrategien im Bereich des Social Recruitings weiter verstärkt und offene Stellen durch sogenannte Funnels in sozialen Netzwerken beworben. Das Ziel des Social Recruitings ist es, den Bewerbungsprozess so schlank wie möglich zu gestalten und schnell und effizient die am besten geeigneten Bewerber:innen für offene Positionen zu finden. 2024 konnten wir beispielsweise allein bei der

BLG AutoTransport GmbH & Co. KG sowie bei der BLG Cargo Logistics GmbH jeweils über 330 Bewerbungen und einige daraus resultierende Einstellungen verzeichnen.

Das Active Sourcing zur Direktansprache von Kandidat:innen, 2021 als Pilotprojekt eingeführt und anfangs nur an IT-Fachkräfte gerichtet, wurde weiter ausgebaut. 2024 wurde Active Sourcing in einer Abteilung verankert und es wurden erfolgreich Einstellungen generiert. Plattformen wie LinkedIn und Xing spielen im Active Sourcing eine zentrale Rolle, um gezielt Fachkräfte anzusprechen und dem Fachkräftemangel aktiv entgegenzuwirken.

Darüber hinaus bauen wir Netzwerke auf, um Beziehungen zu schaffen und Menschen langfristig für die Logistikbranche und BLG LOGISTICS zu begeistern und zu gewinnen. Beim „Werder Karriere Tach“ haben wir den Grundstein dafür gelegt. Als Partner von Werder Bremen hatten wir die Gelegenheit, uns mit Berufseinsteiger:innen, Praktikant:innen und Werkstudent:innen auszutauschen und zu vernetzen.

Job-Chancen in der Logistik

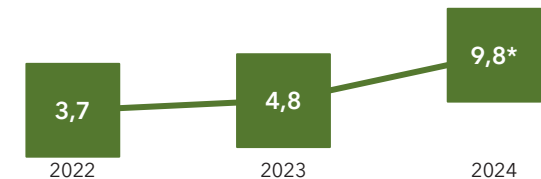
Zur Gewinnung von Kfz-Mechatroniker:innen und Kraftfahrenden ist die BLG AutoTransport 2024 eine Kooperation mit dem Leiter einer deutschen Sprachschule in Casablanca eingegangen. Im Recruiting vermittelt dieser passende Kandidat:innen und Auszubildende, die bei BLG weiter qualifiziert werden. So konnten 2024 nicht nur wichtige Stellen im Bereich Werkstatt besetzt werden, auch sind Kandidat:innen mit der Teilnahme an der beschleunigten Grundqualifikation gestartet, die nach Abschluss als Kraftfahrende für Autotransporter eingesetzt

werden können. Die Kooperation wird auch 2025 fortgesetzt.

Kontinuierliche Weiterbildung im Beruf

Wir begleiten unsere Mitarbeitenden in jeder Phase ihrer beruflichen Laufbahn mit maßgeschneiderten Förderangeboten. Unabhängig davon, wo sie sich in ihrer Karriere befinden, bieten wir ihnen die Möglichkeit zur kontinuierlichen Weiterentwicklung. Im Berichtsjahr haben wir über 87.000 Schulungsstunden organisiert – sowohl in Präsenzformaten als auch als Webinare und Blended-Learning-Kurse, um den Teilnehmenden mehr Flexibilität hinsichtlich Zeit und Ort zu ermöglichen.

Schulungsstunden pro Mitarbeitende



* 2024 wurden erstmals auch die dezentral organisierten und durchgeführten Qualifizierungsangebote zentral erfasst.

Kombiniert konnten durch die Bereiche Personal und die operativen Geschäftsbereiche 9,8 Schulungsstunden pro Mitarbeitenden durchgeführt werden. Somit wurde das Ziel von mindestens 5,5 zentral erfassten Schulungsstunden deutlich übertroffen. Zur gezielten Steuerung wurde diese Zielkennzahl im Berichtsjahr in das quartalsweise Reporting an Vorstand und Führungskräfte integriert.

Zielsetzung:



$\geq 2\%$

Auszubildendenanteil ab 2025

reporting.blg-logistics.com/nachhaltigkeitsziele

Zielsetzung:



≥ 5,5

jährliche Schulungsstunden pro
BLG-Mitarbeitenden bis 2025

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

Im Jahr 2024 wurde das Lernmanagementsystem Tutorize erheblich erweitert. Besonders erfreulich war die Integration des BLG AutoTerminals Bremerhaven in Tutorize. Das System bietet mittlerweile über 135 Online-Schulungen an, die von regulatorischen Pflichtschulungen bis hin zu fachlichen Kompetenzen und Soft Skills reichen. 2024 wurde in Tutorize insgesamt 3.006 Stunden vollständig digital und eigenständig gelernt, was sich auf 375 Schulungstage summiert.

Gemeinsam mit unserem Kooperationspartner ma-co sowie ver.di, dem Zentralverband der deutschen Seehafenbetriebe (ZDS), der HHLA und einem IT-Partner haben wir Ende 2021 das Verbundprojekt „PortSkill 4.0“ gestartet, das vom Bundesministerium für Digitales und

Verkehr gefördert wird. Das übergeordnete Ziel des Projekts ist es, die deutschen Hafenbetriebe durch moderne Qualifizierungskonzepte zukunftsfähig zu machen und die Beschäftigten gezielt auf die Anforderungen der digitalen Transformation vorzubereiten. Im Mittelpunkt steht dabei die Entwicklung innovativer Lernmethoden und -umgebungen, die den Wandel von traditionellen Arbeitsprozessen hin zu hoch automatisierten und digitalisierten Tätigkeiten begleiten und unterstützen. In diesem Jahr wurde ein wesentlicher Meilenstein erreicht: das Soft Opening des digitalen Trainingscentrums beim Container Terminal Altenwerder (CTA) in Hamburg, bei dem erste Trainingskonzepte vorgestellt und demonstriert wurden, darunter Schulungen zur Nutzung von KI, Robotik und Remote-Control-Technologien. Das bis Ende 2025 laufende Forschungsprojekt bildet eine gute Basis für zukünftige Entwicklungen und Änderungen in der operativen Hafenarbeit und der direkt angrenzenden Administration sowie die daraus resultierenden Anpassungen der Qualifikationsanforderungen.

Seit 2022 beraten und unterstützen wir das Projekt „SMALO - Smartes Lernen in der Logistik“ durch unser Engagement im Beirat. 2024 konnte das Projekt feierlich im Logistikzentrum C3 abgeschlossen werden. Während der Laufzeit wurde unter anderem eine SMALO-App entwickelt, die eine passgenaue Suche nach Weiterbildungsmöglichkeiten in der Logistik ermöglicht und innovative Ansätze zur Zielgruppenorientierung sowie zur Lernunterstützung bereitstellt.

Führungskräfte selbst entwickeln

Mithilfe unseres etablierten Führungskräftenachwuchsprogramms (FKN-Programm) und des 2023 gestarteten Spezialisten-Programms rekrutieren wir qualifizierte Mitarbeitende aus unseren eigenen Reihen sowie Externe und bereiten sie auf Leitungsfunktionen und Fachkarrieren vor. Innerhalb von zwei Jahren durchlaufen die Trainees verschiedene Stationen bei BLG LOGISTICS und nehmen an Workshops teil, die unter anderem Themen wie Kommunikation und Konfliktlösung abdecken. Die neuen Durchgänge beider Programme begannen im Mai 2023, mit vier Teilnehmer:innen im FKN-Programm und fünf im Spezialisten-Programm.

Im Jahr 2024 organisierte die Personal- und Organisationsentwicklung 59 Qualifizierungsveranstaltungen zum Thema Führung, an denen insgesamt 537 Personen teilnahmen. Ein besonderer Schwerpunkt lag erneut auf unserem Führungskräfte-Programm „Take the Lead“. Die diesjährige Führungswerkstatt, die als eintägige Präsenzveranstaltung stattfand, wurde durch sogenannte Mind Trigger (kurze Online-Lerneinheiten) und zweistündige virtuelle Austauschformate ergänzt. Sie trug den Titel „New Leadership - Führung in sich wandelnden Zeiten“ und bot den Teilnehmenden Inspirationen zu aktuellen Herausforderungen in der Führung im Zeitalter der digitalen Transformation. Zudem konnten auch in diesem Jahr zwei spezielle Veranstaltungen für neue Führungskräfte unter dem Namen Welcome@Leadership BLG durchgeführt werden. Über zwei Tage hinweg haben sich 50 neue Führungskräfte mit der Führungsverantwortung bei BLG LOGISTICS auseinandergesetzt.



Im Geschäftsbereich CONTRACT haben wir seit einigen Jahren einen etablierten Entwicklungspfad „Vom Mitarbeiter zum Regionalleiter“ aufgebaut. Im März 2024 wurde das erste Qualifizierungsprogramm für die Stufe zur Bereichsleitung erfolgreich abgeschlossen. Gleichzeitig endeten die 24-monatigen Programme für Manager Operations und Regionalleitung mit jeweils sechs und acht Teilnehmenden. Im Juni 2024 startete zudem das Qualifizierungsprogramm zur Koordinator:in im Bereich CONTRACT mit 22 Mitarbeitenden. Sie erhielten diverse Schulungen, um in ihrer aktuellen oder zukünftigen Rolle als Koordinator:in optimal agieren zu können.

Weiterentwicklung durch individuelles Feedback

Um unsere Mitarbeitenden individuell in ihrer Weiterentwicklung zu unterstützen, führen unsere Führungskräfte einmal jährlich Mitarbeitendengespräche. Dabei wird die Leistung anhand festgelegter Kriterien bewertet und eine Potenzialbeurteilung vorgenommen. Auf dieser Grundlage werden mit den entsprechenden Mitarbeitenden individuelle Entwicklungspläne erstellt, die auch die Basis für die Auswahl der Teilnehmenden an unseren Qualifizierungsprogrammen bilden. Sowohl die Durchführung der Gespräche als auch deren Dokumentation können auf Wunsch mit der Unterstützung von Tutorize erfolgen – eine Option, die stetig höhere Akzeptanz erfährt. Seit dem Start der Plattform wurden 3.232 Potenzial- und Beurteilungsgespräche über Tutorize durchgeführt, davon knapp 1.000 im Jahr 2024.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsmanagement

Wir tragen die Verantwortung, ein sicheres Arbeitsumfeld für unsere Mitarbeitenden zu schaffen. Mit Maßnahmen zielen wir darauf ab, Unfälle zu verhindern und unsere Beschäftigten aktiv dabei zu unterstützen, ihre Gesundheit zu bewahren.



Wir sehen uns unseren Mitarbeitenden verpflichtet, die mit ihren Erfahrungen, ihrem Engagement und ihren Ideen maßgeblich zu unserem gemeinsamen Erfolg beitragen. Ihre Sicherheit und Gesundheit stehen für uns an oberster Stelle. Neben der Vermeidung von Arbeitsunfällen leisten auch gezielte Unterstützungsangebote einen wichtigen Beitrag zum langfristigen Erhalt der Gesundheit.

Bewährte Systeme und klare Zuständigkeiten

Das Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz wird auf Vorstandsebene von unserer Arbeitsdirektorin verantwortet. Unsere Mitarbeitenden haben zudem die Möglichkeit, sich bei Fragen oder Anliegen an verschiedene Anlaufstellen zu wenden: Die Personalabteilung, die zentrale betriebliche Gesundheitsförderung, die Sozialberatung sowie die Schwerbehindertenvertretung stehen unterstützend zur Seite. An jedem unserer Standorte wird darüber hinaus eine Betriebsärztin oder ein Betriebsarzt durch externe Dienste gestellt, die gemäß den gesetzlichen Vorgaben qualifiziert sind und allen Beschäftigten bekannt sind.

In der Logistik hat Arbeitssicherheit eine besonders hohe Bedeutung. Bei BLG LOGISTICS übernimmt die Zentralbereichsabteilung Sicherheit und Umweltschutz (PSU) eine zentrale Rolle, indem sie regelmäßig Arbeitsstättenbegehungen durchführt, Arbeitsplätze prüft und präventive Prozesse sowie Schulungen organisiert. Die Mitarbeitenden der Abteilung verfügen über die gesetzlich festgelegten Qualifikationen für die Ausübung ihrer Tätigkeit. Besonders wichtig sind für uns die Rückmeldungen unserer Mitarbeitenden, die die Tätigkeiten und Prozesse in ihrem Arbeitsalltag direkt erleben. Deshalb ermutigen wir sie, Bedenken und Verbesserungsvorschläge zum Thema Arbeitsschutz aktiv mit uns zu teilen – auf Wunsch auch anonym über unseren externen Ombudsmann oder unsere Beschwerdeline. Im Gegenzug informieren wir regelmäßig und umfassend über unsere Arbeitsschutzmaßnahmen, etwa in operativen Meetings und über unsere Mitarbeitenden-App. Für Führungskräfte steht im Intranet unser Sicherheits- und Umweltschutzportal zur Verfügung, das eine Übersicht über verbindliche Standards und Prozesse sowie aktuelle Vorlagen und Vordrucke zur Gefährdungsbeurteilung bietet und über gesetzliche Neuerungen informiert.

Zudem schulen wir unsere Führungskräfte entsprechend der Arbeits- und Gesundheitsschutzpolitik von BLG LOGISTICS und den zugehörigen Leitlinien zu ihren Verantwortlichkeiten im Arbeitsschutz. Im Berichtsjahr war dies unter anderem Bestandteil der Schulungsreihe „Welcome@Leadership“. Eine spezifische Arbeitssicherheitsunterweisung für Büroarbeitsplätze ist über unsere Schulungsplattform Tutorize zugänglich.

Nachdem bereits die BLG LOGISTICS GROUP mit dem Zentralbereich PSU, die Gesellschaft BLG Cargo Logistics und das Autoterminal Kelheim nach ISO 45001 für ihr Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystem zertifiziert sind, hat im Berichtsjahr auch unser Standort BLG AutoTerminal Bremerhaven mit der dort ansässigen Gesellschaft BLG AutoTec den Zertifizierungsprozess erfolgreich abgeschlossen. Dank definierter Arbeitsschutzstandards für BLG Deutschland können perspektivisch auch weitere Standorte eine Zertifizierung anstreben.

Sicherheit durch klare Prozesse

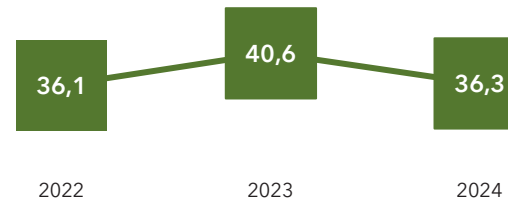
Arbeitsplätze in der Logistik sind mitunter körperlich herausfordernd – umso mehr für unsere Mitarbeitenden in den Häfen und Lagerhallen, wo häufig Mensch und Maschine aufeinandertreffen und dementsprechend besondere Sicherheitsvorkehrungen nötig werden. Gefährdungsbeurteilungen und regelmäßige Wirksamkeitskontrollen bilden die Grundlage für ein effektives Arbeitsschutzsystem. Auf Basis dieser Gefährdungsbeurteilungen werden konkrete Betriebsanweisungen und Unterweisungen erstellt, denen unsere Mitarbeitenden in ihrem Arbeitsalltag folgen. Jeder Standort hat außerdem einen eigenen Arbeitssicherheitsausschuss, der bei Bedarf neue Maßnahmen direkt vor Ort umsetzt. Zusätzlich werden Alarm- und Gefahrenabwehrpläne erstellt, die wichtige Anweisungen für den Fall einer Havarie oder eines Brandes sowie Erste-Hilfe-Maßnahmen enthalten.

Um die Erstellung und regelmäßige Aktualisierung von Gefährdungsbeurteilungen zu erleichtern, wurde 2023 ein entsprechendes Softwaretool angeschafft. Die integrierten Arbeitsschritte wurden durch den Zentralbereich Sicherheit und Umweltschutz individuell auf die BLG-Abläufe angepasst. 2024 ist das Tool Gefährdungsbeurteilung weiterentwickelt worden und ab dem vierten Quartal ist mit dem Ausrollen über eine Schulungsreihe begonnen worden. Dieser Prozess wird sich bis ins Jahr 2025 erstrecken.

Weiterhin ist für 2025 die Entwicklung einer Systematik zur Unfallursachenanalyse über das Verbandsbuch sowie der Ausbau der Möglichkeiten zur Maßnahmenverfolgung geplant.

Meldepflichtige Betriebsunfälle

Anzahl pro 1.000 Mitarbeitende



2024 wurden über alle vollkonsolidierten innerdeutschen Gesellschaften hinweg 332 meldepflichtige Arbeitsunfälle mit einer resultierenden Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Tagen registriert. Die Anzahl der meldepflichtigen Unfälle hat sich zum Vorjahr (403) reduziert. Bei gleichzeitig weniger geleisteten Arbeitsstunden führt dies zu einer Reduzierung der 1.000-Mann-Quote um 10 Prozent von 40,6 auf 36,3.

Ab 2025 wird die 1.000-Mann-Quote durch die internationale Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR) abgelöst, die anzeigt, in welcher Häufigkeit arbeitsbedingte Verletzungen mit bereits mindestens einem Tag Ausfall auftreten. Die LTIFR für 2024 liegt bei 29,1. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Datenbasis angepasst worden. Für 2024 wurden für die Berechnung der LTIFR zunächst die Daten der eigenen Arbeitskräfte berücksichtigt. Als Zielsetzung soll die LTIFR jährlich um 10 Prozent reduziert werden. Zur gezielten unterjährigen Steuerung wurde diese Zielkennzahl im Berichtsjahr in das quartalsweise Reporting an Vorstand und Führungskräfte integriert.

Anhand der 2024 eingeführten Systematik zur Einteilung der Unfälle in sogenannte Gefährdungsfaktoren werden weiterhin Schwerpunkte identifiziert. Die verfügbaren Daten zeigen, dass im Berichtsjahr erneut Unfälle durch Stolpern, Rutschen und Stürzen (SRS) den größten prozentualen Anteil ausmachten. Der Gefährdungsfaktor SRS machte unternehmensweit 30 Prozent aller meldepflichtigen Arbeitsunfälle aus. Der Wert bleibt zum Vorjahr unverändert. Dies bestätigt den von vielen Berufsgenossenschaften und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) in deutschen Betrieben festgestellten Trend.

Zielsetzung:



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

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



Im Berichtsjahr wurde das Thema Betrieblicher Arbeitsschutz erneut auch in die Zielvereinbarungen von BLG-Führungskräften aufgenommen. Dieser Schritt unterstreicht die hohe Bedeutung des Arbeitsschutzes bei BLG und soll den präventiven Ansatz weiter stärken. Arbeitsschutz ist weiterhin in den Nachhaltigkeitszielen verankert. Übergreifend gilt das Ziel null tödliche Unfälle.

Alle Mitarbeitenden – ob intern oder extern – erhalten die gleiche Einweisung, Unterweisung und persönliche Schutzausrüstung. Bei der Bereitstellung der Sicherheitsbekleidung achten wir nicht nur auf die Erfüllung der Sicherheitsanforderungen, sondern auch auf die individuellen Bedürfnisse, wie beispielsweise maßgeschneiderten Gehörschutz in besonders gefährdeten Bereichen. Gäste, Lieferanten und andere Personen, die sich an unseren Standorten aufhalten, werden ebenfalls über die Sicherheitsvorschriften informiert. Um sicherzustellen, dass unsere Mitarbeitenden sich an ihren Arbeitsplätzen sicher bewegen können, schulen wir zudem umfassend zu Themen wie Brandschutz oder Gefahrgut-Handling. Die Schulungen werden in der Regel von externen Ausbilder:innen durchgeführt, wobei der Zentralbereich PSU je nach Bedarf unterstützend tätig wird.

Mehr Bewegung für unsere Gesundheit

BLG LOGISTICS unterstützt die Mitarbeitenden mit verschiedenen Programmen, um ihre langfristige Fitness und Gesundheit zu fördern. Im Zuge der Neustrukturierung der Personalabteilung im Berichtsjahr wurde dafür eine Expertin für Betriebliches Gesundheitsmanagement eingestellt.

Besonders beliebt ist das Präventionsprogramm „Fit & Fun“. In Zusammenarbeit mit einem externen Anbieter ermöglichen wir unseren Beschäftigten den Zugang zu über 11.000 Partnerstudios deutschlandweit. Das Angebot reicht von Fitnessstudios über Yoga bis hin zu Schwimmen oder Bouldern, sodass Teilnehmende täglich aus einer breiten Auswahl wählen können. Auf Wunsch sind auch Online-Kurse über die dazugehörige App verfügbar. 2024 waren 1.381 Beschäftigte bei Fit & Fun angemeldet und wir konnten das Angebot auf einige neue Standorte ausweiten.

Mitarbeitende haben darüber hinaus seit 2019 die Möglichkeit, über Company Bike ein Firmenfahrrad zu bestellen. Seit der Einführung des Programms wurden bereits 1.089 Fahrräder finanziert, 220 davon 2024. In unserer letzten Mobilitätsumfrage bestätigte sich, dass das Firmenfahrrad das Mobilitätsverhalten geändert hat: Fast 40 Prozent der Nutzer von Company Bike gaben an, dass sie für Fahrten zur Arbeit vom Pkw auf das Fahrrad umgestiegen sind.

Auch im Rahmen der täglichen Arbeit möchten wir unsere Mitarbeitenden dabei unterstützen, ihre Gesundheit und ihr Wohlbefinden zu fördern, und haben daher erneut Gesundheitstage an verschiedenen Standorten organisiert. 2024 drehte sich dabei alles um das Thema Sonnenschutz. Neben einer Aufklärung zum persönlichen Hauttyp und den Eigenschutzzeiten wurden die Hautschichten analysiert und Mitarbeitende beraten, wie die Hautpflege optimiert werden kann.

Viele unserer Mitarbeitenden verrichten ihre Arbeit auch im Stehen und legen weite Strecken zurück. Auf Initiative

der Gesamtbetriebsräte können nach dem initialen Angebot in der Handelslogistik 2022 inzwischen alle Angestellten BLG-weit das Angebot einer individuellen Fußvermessung nutzen. Bei Bedarf werden im Anschluss passende Einlagen für die Arbeitsschuhe ausgegeben, die den Tragekomfort erhöhen und Fußproblemen vorbeugen.

Ein weiterer Baustein zur Prävention ist die Möglichkeit zur ergonomischen Gestaltung der Arbeitsplätze innerhalb der Abteilungen, etwa mit höhenverstellbaren Schreib- und Arbeitstischen.

Das Forschungsprojekt MEXOT mit dem Ziel, Arbeitsprozesse ergonomischer und die Materialbereitstellung effizienter zu gestalten, wurde im Berichtsjahr abgeschlossen. Im Fokus stand der Einsatz von Exoskeletten zur Reduktion der physischen Belastung von Mitarbeitenden sowie autonomen Transportsystemen, um die Mitarbeitenden bei manuellen Tätigkeiten zu unterstützen und Materialien effizienter zu bewegen. In einem weiteren Forschungsprojekt, „RessourcenEntwicklung in Dienstleistungsarbeit – RessourcE“, werden technische Lösungen und Konzepte gesundheitsförderlicher Arbeitsgestaltung getestet und auf Generalisierbarkeit geprüft. Die BLG ist mit dem Logistikzentrum Bremen als Anwendungspartner vertreten.

Ein guter Neustart dank Wiedereingliederung

Wir wollen die Arbeitskraft unserer Mitarbeitenden auf lange Sicht erhalten. Aus diesem Grund bieten wir jenen Unterstützung, die innerhalb eines Jahres mehr als sechs Wochen krankheitsbedingt ausfallen. Über unser betriebliches Eingliederungsmanagement begleiten wir diese



Mitarbeitenden beim Wiedereinstieg. Der Rückkehrprozess wird dabei individuell gestaltet und kann stufenweise oder mithilfe von Programmen zur medizinischen und beruflichen Rehabilitation erfolgen. Fehlzeiten-gespräche helfen uns, besser zu verstehen, ob und inwiefern der Arbeitsplatz Auswirkungen auf die Erkrankung hat und welche Maßnahmen wir ergreifen können, um diese zu verringern. Auf diese Weise möchten wir krankheitsbedingte Ausfälle minimieren und das langfristige Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden fördern.

Die Arbeitsunfähigkeitsquote ist 2024 gegenüber dem Vorjahr um knapp 0,1 Prozentpunkte auf 10,4 Prozent gestiegen. Die Entgeltfortzahlungsquote sank hingegen von 7,4 auf 7,3 Prozent. Über eine Sozialberatung bieten wir Mitarbeitenden und Führungskräften in Bremen und Bremerhaven eine professionelle Unterstützung in schwierigen beruflichen und privaten Lebenslagen an. Im Berichtsjahr haben 2,4 Prozent der Beschäftigten dieses Angebot genutzt.

Vielfalt und Chancengleichheit

Vielfalt im Miteinander und Chancengleichheit auf allen Ebenen: Wir setzen auf Anerkennung, Wertschätzung und die respektvolle Berücksichtigung der Unterschiede unserer Mitarbeitenden.



BLG LOGISTICS ist so vielseitig wie vielfältig: Wir beschäftigen Mitarbeitende aus über 100 Ländern, von denen jede:r einzigartige Hintergründe, Erfahrungen und Fähigkeiten mitbringt und so zur Stärke und Vielfalt unseres

Unternehmens beiträgt. Aus diesem Grund setzen wir uns für ein respektvolles Miteinander ein – sowohl innerhalb unseres Unternehmens als auch darüber hinaus. Alle Mitarbeitenden haben, unabhängig von Alter, Geschlecht,

Herkunft, sexueller Orientierung oder Qualifikation, die gleichen Chancen zur persönlichen Entwicklung. Wir unterstützen die individuelle Entfaltung jedes Einzelnen und sehen die Menschen hinter den Jobbezeichnungen.

Altersstruktur und Geschlechterverteilung nach Angestelltenkategorie

	Deutschland			USA			Südafrika			Polen		
	8.888 MA (♀ = 26,7 %)			203 MA (♀ = 36,0 %)			655 MA (♀ = 22,9 %)			61 MA (♀ = 34,4 %)		
	Anteile der Altersgruppen in %	davon männlich in %	davon weiblich in %	Anteile der Altersgruppen in %	davon männlich in %	davon weiblich in %	Anteile der Altersgruppen in %	davon männlich in %	davon weiblich in %	Anteile der Altersgruppen in %	davon männlich in %	davon weiblich in %
betriebliche/kaufm. Angestellte												
< 30 Jahre	14,9	56,3	43,7	12,2	60,0	40,0	10,3	58,3	41,7	10,0	75,0	25,0
30-50 Jahre	53,7	59,6	40,4	75,6	54,8	45,2	64,7	56,0	44,0	65,0	42,3	57,7
> 50 Jahre	31,4	63,5	36,5	12,2	40,0	60,0	25,0	86,2	13,8	25,0	50,0	50,0
gewerbl. Angestellte												
< 30 Jahre	8,7	76,2	23,8	29,0	63,8	36,2	16,0	69,8	30,2	0,0	0,0	0,0
30-50 Jahre	48,1	78,6	21,4	54,9	69,7	30,3	66,4	80,4	19,6	47,6	100,0	0,0
> 50 Jahre	43,2	76,8	23,2	16,1	61,5	38,5	17,6	87,4	12,6	52,4	100,0	0,0

Diversität für eine starke BLG

Das strategische Management von Diversität gehört zu den zentralen Aufgaben der Personalabteilung. Unsere Kolleg:innen beraten sowohl den Vorstand als auch die Belegschaft in allen Fragen rund um das Thema Diversität. Zudem erstellen sie jährlich eine Bilanz des Diversity Managements für Vorstand und Aufsichtsrat.

Das Fundament unseres Handelns bildet unser Diversitätskonzept, das alle Mitarbeitenden einbezieht und unsere Unternehmens- sowie Führungskultur prägt. Dieses Konzept basiert auf unserem Verhaltenskodex, internen Vereinbarungen und unserem Engagement für die „Charta der Vielfalt“, deren Prinzipien wir bereits 2016 unterzeichnet haben. Darin haben wir uns verpflichtet, Diversität und Chancengleichheit am Arbeitsplatz zu fördern.

Als fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur ist das Diversitätskonzept auf allen Ebenen im Unternehmen verankert. Wir orientieren uns bei unternehmerischen Entscheidungen, wie beim Recruiting oder bei Weiterbildungsmaßnahmen, an diesem Konzept. Darüber hinaus sind wir seit 2016 Mitglied der Trägergemeinschaft des Bremer Diversity Preises und tragen so aktiv zur Förderung von Vielfalt über die Unternehmensgrenzen hinaus bei.

Seit März 2024 ist BLG LOGISTICS Teil des Projekts Inklupreneur und hat sich als „Pledger“ verpflichtet, sich aktiv einzubringen und die Inklusion im Unternehmen zu fördern. Ziel des Projekts der Hilfswerft gGmbH ist es, Unternehmen zu befähigen, ihr Inklusionskonzept zu stärken, mögliche Hindernisse für Menschen mit Behinderung zu identifizieren und zu beseitigen und Stellenausschreibungen inklusiver zu gestalten. Im August und

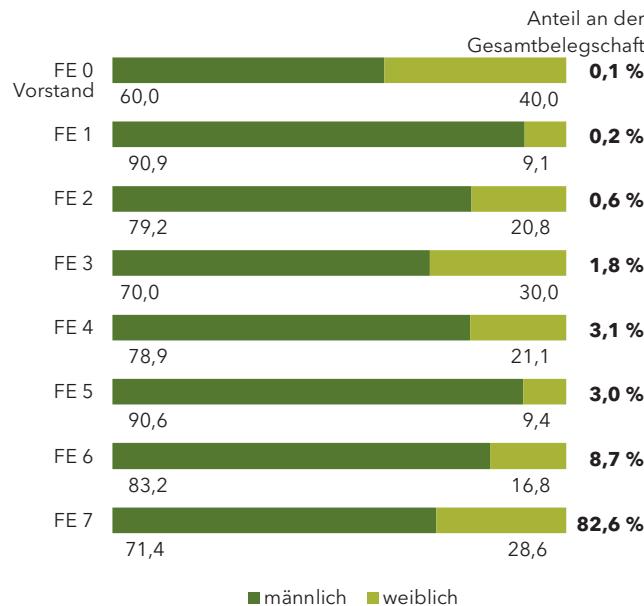
September fanden Bewerbungssimulationen mit Mentor:innen von Inklupreneur statt. Diese Simulationen sind Teil des Coachings und sollen das Bewusstsein für Bewerbungsgespräche mit Menschen mit Behinderung schärfen. Die Ergebnisse wurden in einem durch die Inklusionsbeauftragte organisierten Disability Awareness Workshop ins Unternehmen getragen.

Logistik wird weiblicher

Frauen sind nach wie vor in der Logistikbranche unterrepräsentiert. BLG möchte dem entgegenwirken.

Frauenanteil in Führungsebenen (FE*)

Basis: Deutschland 8.888 Mitarbeitende (Stand: 31.12.2024) in %



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

Zielsetzung:



≥ 30 %

weibliche Führungskräfte bis 2025

reporting.blg-logistics.com/nachhaltigkeitsziele

Um den Anteil weiblicher Führungskräfte langfristig zu erhöhen, hat sich BLG LOGISTICS 2023 das Ziel gesetzt, bis 2025 in den Führungsebenen 0 bis 3 einen durchschnittlichen Frauenanteil von mindestens 30 Prozent zu erreichen. Zur gezielten unterjährigen Steuerung wurde diese Zielkennzahl im Berichtsjahr in das quartalsweise Reporting an Vorstand und Führungskräfte integriert. Eine wesentliche Maßnahme ist die zentrale Vorgabe, dass bei allen Auswahlverfahren darauf zu achten ist, dass bei den Kandidat:innen bereits eine ausreichende Diversität abgebildet wird. Das interne Förderprogramm „Frauen in Führung“ wird nach mehreren Jahren neu aufgesetzt, um die Wirksamkeit zu verbessern.



Unser Vorstand setzt ein starkes Zeichen für Gleichberechtigung: Mit Ulrike Riedel und Christine Hein sind zwei Frauen Teil des fünfköpfigen Gremiums. Damit gehört die BLG AG in Bezug auf den Frauenanteil in Vorstandspositionen zu den Spitzenreitern unter den börsennotierten Unternehmen in Deutschland. Diese Zusammensetzung sendet ein deutliches Signal – sowohl nach innen als auch nach außen – und soll unsere Mitarbeiterinnen ermutigen, ihre Chancen wahrzunehmen. Der Frauenanteil in unserer Belegschaft in Deutschland sowie weltweit liegt bei 26,7 Prozent und ist im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken. Der Anteil von Frauen in den Führungsebenen 0 bis 3 innerhalb der deutschen Gesellschaften bleibt konstant bei 26,3 Prozent.

Individuelle Förderung für bessere Integration

Wir sind überzeugt, dass Erfolg durch individuell zugeschnittene Integrationsmaßnahmen entsteht, die auf die Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden eingehen. Dazu gehört beispielsweise die Möglichkeit, Ausbildungen in Teilzeit zu absolvieren, um jungen Eltern sowie pflegenden Angehörigen die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie zu erleichtern. Darüber hinaus bieten wir Sprachkurse am Arbeitsplatz an, um Mitarbeitenden mit geringeren Deutschkenntnissen den Einstieg in den Arbeitsalltag zu erleichtern und den Austausch mit Führungskräften und Kolleg:innen zu fördern. Um neue Mitarbeitende zu gewinnen und gleichzeitig jungen Menschen langfristige Perspektiven zu bieten, unterstützen wir sie durch Praktikumsplätze, Einstiegsqualifizierungen und Ausbildungsplätze bei ihren ersten Schritten auf dem Arbeitsmarkt.

Gesellschaftliches Engagement

Wir machen uns für die Gesellschaft stark: ob im sozialen, sportlichen oder kulturellen Bereich – sei es durch finanzielle Förderung oder durch aktive Projektarbeit. Wir packen dort mit an, wo Unterstützung benötigt wird.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt das übergeordnete Ziel, einen positiven Beitrag zu einer lebenswerten und gerechten Gesellschaft zu leisten. Aus diesem Grund unterstützen wir Projekte in den Bereichen Soziales, Gesundheit und Sport und setzen unsere Fachkenntnisse sowie Ressourcen in unterschiedlichen Initiativen ein – sowohl regional als auch international.

Mehr als nur Sport

Als international agierendes Logistikunternehmen mit hanseatischen Wurzeln stehen wir für Weltoffenheit und Toleranz. Gemeinsam mit dem SV Werder Bremen setzen wir uns klar gegen Rassismus ein. Beim Aktionstag während des Spiels gegen den VfL Wolfsburg im März 2024 war das Motto „Klare Kante gegen Rassismus“ sichtbar. Als offizieller Partner des SV Werder Bremen hatten wir die Ehre, die Kids-Eskorte für den Einlauf der Grün-Weißen zu stellen – ein besonderer Moment für viele strahlende Kinderaugen. „Vielfalt ist ein unverzichtbarer Bestandteil unseres Unternehmens“, betonte Matthias Magnor, der die jungen Fans vor Ort begrüßte. Mehr zu unserem Engagement gemeinsam mit Werder Bremen

berichten wir in unseren Storys. www.reporting.blg-logistics.com

Neben Fußball stand auch Basketball 2024 wieder im Fokus: Seit fast zwei Jahrzehnten unterstützt BLG LOGISTICS die Basketballer der Eisbären Bremerhaven und bleibt ihnen als treuer Partner verbunden. Als Hauptsponsor setzt die BLG einen besonderen Schwerpunkt auf nachhaltige Nachwuchsarbeit, um die nächste Generation von Talenten zu fördern. Unter dem Motto „Mission 7001“ brachen die Eisbären beim Heimspiel in der Bremer ÖVB-Arena einen neuen Zuschauerrekord von über 7.000 Fans – ein ehrgeiziges Ziel mit einem wohlthätigen Hintergrund. Für jedes verkaufte Ticket spendeten die Sponsoren einen Euro an wohltätige Zwecke. Damit verband die Mission sportliche Leidenschaft mit sozialem Engagement und zeigte, wie viel Gutes entstehen kann, wenn Fans, Verein und Sponsoren zusammenwirken.

Schach macht Schlau

2024 fand zum sechsten Mal in Folge das jährliche Schachfest des Schulprojekts „Schach macht schlau!“ statt. Rund 1.200 Grundschulkinder versammelten sich auf dem Bremer Marktplatz, um das Ende des Schuljahres gemeinsam zu feiern. BLG LOGISTICS engagiert sich als Förderer des Projekts, das Schach als festen Bestandteil des Unterrichts integriert. Ziel ist es, den Kindern über klassische Lerninhalte hinaus strategisches Denken zu vermitteln und neue Anreize zu schaffen.



Jährliches Schachfest auf dem Marktplatz in Bremen

Hochbeete für Kinder, Wald & Wiese Bremen e.V.

Ein besonderes FKN- und Trainee-Sozialprojekt war dem Hochbeete für Kinder, Wald & Wiese Bremen e.V. gewidmet. Gemeinsam mit Tieren wie Pferden, Ziegen und Hühnern hat sich der gemeinnützige und mitgliedergeführte Verein mitten in Bremen das Ziel gesetzt, Kindern und Jugendlichen aus der Stadt die Natur näher zu bringen.

Im Juni 2024 unterstützte der Trainee-Jahrgang an zwei Wochenenden den Verein bei seinen Aktivitäten. Am ersten Wochenende standen der Bau und die Konstruktion der Hochbeete im Vordergrund. Mit viel handwerklichem Geschick und Teamarbeit entstanden aus gespendeten Paletten sechs stabile Beete. Zwei Wochen später wurden die Beete an ihren endgültigen Platz gerückt, mit Erde befüllt und verschiedenen Pflanzen bepflanzt. Dank großzügiger Spenden konnten Paletten und weitere Materialien wie Schrauben, Erde und Pflanzen bereitgestellt werden.



Bau und Konstruktion der Hochbeete durch tatkräftige Trainees

Aktion „Schenk ein Lächeln“



Die Teilnahme an der Aktion „Schenk ein Lächeln“ der Bremer Tafel e.V. ist für uns zu Weihnachten längst eine Herzensangelegenheit und feste Tradition geworden. Unter der organisatorischen Leitung unserer Führungsnachwuchskräfte wurden 2024 wieder fast 100 Geschenke von BLG-Mitarbeitenden zusammengebracht und vom Weihnachtsmann an die Kinder überreicht. Diese Initiative zeigt, dass schon kleine Gesten eine große Wirkung haben können – und zaubert so vielen Kindern ein Lächeln ins Gesicht.

Kulturelles Engagement

BLG LOGISTICS engagiert sich seit vielen Jahren für musikalische und kulturelle Projekte und unterstützt dabei unter anderem die Deutsche Kammerphilharmonie Bremen. Seit 2007 ist das renommierte Orchester im Stadtteil Osterholz-Tenever zu Hause – einem Bremer Stadtteil mit großer Kinderarmut und Bildungsbenachteiligung. Dort hat die Kammerphilharmonie mit ihrem „Zukunftslabor“ ein Konzept geschaffen, um junge

Menschen zu inspirieren und ihnen neue Perspektiven zu eröffnen. Gemeinsam mit professionellen Opernsänger:innen agieren die Schüler:innen der örtlichen Gesamtschule auf der Bühne – begleitet vom Weltklasse-Orchester. Unterstützt werden sie bei diesem Mammut-Projekt von einem ganzen Stadtteil. Denn auch Kostüme und Bühnenbild werden in Eigenregie hergestellt. Gemeinsam überreichten Matthias Magnor und STRAUSS-COO Matthias Fischer im Rahmen der Bremen Oldtimer Classics Rallye einen Scheck über 10.000 Euro, um die Stadtteil-Oper zu unterstützen. „Dieses Projekt liegt uns sehr am Herzen“, betonte Matthias Magnor bei der Übergabe. „Die Stadtteil-Oper bringt unterschiedlichste Menschen zusammen, lässt sie gemeinsam gestalten und nimmt bewusst Impulse einer multikulturellen Lebenswelt auf. So entstehen starke Brücken, die Menschen verbinden und den Schülerinnen und Schülern Perspektiven schenken. Diese Möglichkeiten, die Zukunft zu gestalten, verbindet dieses Projekt mit der Logistik und der BLG.“



Spendenübergabe an die Deutsche Kammerphilharmonie Bremen

Herzensprojekte

Als Unternehmen unterstützen wir regelmäßig Vereine, Aktionen und Projekte, die unseren BLG-Kolleg:innen am Herzen liegen. Mitarbeitende können besonders unterstützenswerte Themen aus ihrem Umfeld vorschlagen, unter allen Einsendungen werden anschließend die Förderprojekte ausgewählt. 2024 wurden insgesamt sieben Herzensprojekte aus unterschiedlichen Bereichen gefördert, darunter unter anderen die Initiative Jugendhilfe Bremerhaven e.V., die Kitzrettung Flügeln e.V., das Kinderhospiz Bärenherz und die Initiative Radeln ohne Alter. Insgesamt 5.000 Euro hat der BLG-Vorstand für diese Herzensprojekte zur Verfügung gestellt.



Radeln ohne Alter des Vereins Ambulante Versorgungsbrücken e.V.



Das UN World Food Programme unterwegs in Malawi

Unterstützung des UN World Food Programme

Seit mehr als zehn Jahren arbeitet BLG LOGISTICS als Partnerorganisation mit dem UN World Food Programme (WFP), der weltweit größten humanitären Organisation im Kampf gegen Hunger, zusammen. Dabei stellen wir unsere Logistikexpertise zur Verfügung, indem Häfen, Straßen, Bahnlinien, Lagerhallen und andere Logistikeinrichtungen untersucht und beurteilt werden.

Im vergangenen Jahr konnten Mitarbeitende ihr Fachwissen unter anderem bei einer Mission in Malawi einbringen. Als Binnenstaat ist Malawi vollständig von der Einfuhr über Häfen in Mosambik und Tansania abhängig. Außerdem ist das Land anfällig für Naturkatastrophen wie Dürren und Zykone, gefolgt von schweren Überschwemmungen, was zusätzliche Anforderungen an die Infrastruktur des Landes stellt. Während der Mission vor Ort haben Kolleg:innen den Zugang und die Anbindung an die relevanten Seehäfen in Mosambik analysiert.

Ziel war es, die Logistikkapazität in Malawi unter Berücksichtigung der logistischen Korridore von den relevanten Seehäfen in Mosambik zu bewerten, potenzielle Engpässe zu identifizieren und Empfehlungen zur Effizienzsteigerung und zur Nutzung von alternativen Verkehrsträgern abzuleiten.



Ökonomisch

68 Compliance

72 Volkswirtschaftliche Wertschöpfung

74 Kundenzufriedenheit

Compliance

Compliance ist die zentrale Grundlage unserer unternehmerischen Tätigkeit und unseres täglichen Handelns. Unsere ethischen Standards sind dabei die Basis für die Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern.



Geltendes Recht und unsere eigenen Verhaltensgrundsätze sind die Basis unseres Handelns sowie sämtlicher Entscheidungen, die wir als Unternehmen treffen. So sind wir für Mitarbeitende, Kunden, Geschäftspartner und Aktionäre ein vertrauenswürdiger, verlässlicher Partner. Gesetzesverstöße können dem Unternehmen erheblich und langfristig schaden. Daher beugen wir mit unserem Compliance-Management-System Risikofaktoren wie Bestechung und Bestechlichkeit, Vorteilsannahme, Untreue und Absprachen wider den fairen Wettbewerb aktiv vor. Damit dieser präventive Ansatz in der gesamten Organisation wirkt, legen wir besonderen Wert auf die Sensibilisierung unserer Mitarbeitenden sowie auf regelmäßige und umfassende Aufklärung.

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

Bußgeldzahlungen nach sich gezogen haben oder ziehen können.

Unsere Regelwerke, Kontroll- und Meldesysteme

Der durch den Vorstand ernannte Compliance-Beauftragte ist für die Umsetzung und Weiterentwicklung der BLG-weiten Compliance-Strategie verantwortlich. Wesentlicher Bestandteil dessen ist eine regelmäßige Wirksamkeitsprüfung der bestehenden Systeme. Die Ergebnisse werden turnusmäßig an den Chief Compliance Officer berichtet. Einmal im Jahr wird der Aufsichtsrat über alle Compliance-bezogenen Themen, Prozesse und Ereignisse informiert.

Der Compliance-Beauftragte informiert im Compliance Committee die Arbeitsdirektorin sowie die Leitung der Internen Revision regelmäßig über aktuelle Themen. Sofern Maßnahmen erforderlich sind, werden diese im Compliance Committee erarbeitet und anschließend im Unternehmen umgesetzt.

Im täglichen Geschäft ist der Compliance-Beauftragte Ansprechpartner für unsere Mitarbeitenden: Er nimmt Hinweise entgegen, beantwortet Fragen und berät – auch präventiv – bei eventuellen Rechtsverstößen. Im Berichts-

jahr stand zudem mit unserem Ombudsmann eine unabhängige und unparteiische Anlaufstelle für Beschäftigte und Dritte zur Verfügung. Ihm können jegliche Verdachtsfälle auch anonym gemeldet werden. Alle Kontaktdaten sind auf unserer Website auffindbar und außerdem in unseren einschlägigen Richtlinien veröffentlicht.

Unser Grundsatz

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

Im Berichtsjahr wurde zudem die BLG Integrity Line eingeführt. Über die digitale Plattform können einfach, sicher und völlig anonym rund um die Uhr Missstände, Risiken und Fehlverhalten im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit, aber auch im Zusammenhang mit menschenrechtlichen und umweltbezogenen Pflichten im Sinne des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) gemeldet werden. Hinweise werden dabei verschlüsselt erfasst und vertraulich bearbeitet, um hinweisgebende Personen noch besser zu schützen. Die BLG Integrity Line ist ein

starkes Zeichen, um Transparenz und den Schutz unserer Unternehmenswerte dauerhaft zu gewährleisten.

Im Berichtsjahr ging ein LkSG-relevanter Hinweis zu einem unmittelbaren Lieferanten von BLG LOGISTICS ein. Der Hinweis wurde durch die Abteilung Legal, Insurance & GRC geprüft und sodann wurden Abhilfemaßnahmen mit relevanten Fachabteilungen von BLG LOGISTICS definiert und umgesetzt.

Bei der Umsetzung unserer Compliance-Strategie kommt unserem Vorstand und den Führungskräften eine Vorbildfunktion zu. Sie tragen innerhalb ihres Geschäftsbereichs für die Information und Einhaltung der entsprechenden Regeln die Verantwortung. Jede und jeder Einzelne bei BLG LOGISTICS ist darüber hinaus positionsunabhängig verpflichtet, auf Missstände oder vermutete Rechtsverstöße hinzuweisen. Umso wichtiger ist es, dass wir unsere Beschäftigten für Korruptionsgefahren sensibilisieren. Zusätzlich schützt das Vier-Augen-Prinzip, das in allen relevanten Geschäftsprozessen etabliert ist, in der Praxis sowohl sie als auch das Unternehmen als Ganzes.

Zentrale Bestandteile unseres Compliance-Management-Systems sind unser Verhaltenskodex und unsere Compliance-Richtlinie. Der Verhaltenskodex beinhaltet neben unseren Anforderungen hinsichtlich Arbeitsbedingungen, Umwelt und Klimaschutz insbesondere Vorgaben zum rechtlich und ethisch korrekten Umgang mit Geschäftspartnern, Wettbewerbern und Behörden. Zudem ist hier die Gestaltung von Spenden und Sponsorings ebenso wie das Verhalten bei etwaigen Interessenkonflikten geregelt.

Die Compliance-Richtlinie enthält wichtige Verhaltensregeln, um typische Compliance-Risiken in global tätigen Unternehmen zu vermeiden, und beschreibt die dazugehörigen Prozesse, wie zum Beispiel das „Know-your-customer“-Prinzip. Wie sämtliche unternehmensinternen Richtlinien gelten beide Dokumente für alle Gesellschaften, an denen wir unmittelbar oder mittelbar mehr als 50 Prozent der Geschäftsanteile halten oder bei denen BLG LOGISTICS die unternehmerische Führung innehat. Sie sind somit verbindlich für alle eigenen Mitarbeitenden und Fremdarbeitskräfte sowie für uns tätige Berater. In Gesellschaften, die ausländischem Recht unterliegen, sind die Richtlinien diesem entsprechend umzusetzen. Neue BLGler:innen erhalten den Verhaltenskodex mit der Begrüßungsmappe, Leiharbeitnehmende werden bei der Erstunterweisung informiert. Sowohl die Compliance-Richtlinie als auch der Verhaltenskodex sind im Intranet hinterlegt. Informationen zum Compliance-System, zum Verhaltenskodex sowie zu den zuständigen Ansprechpartnern sind darüber hinaus öffentlich im Internet einzusehen. Unseren ausländischen Standorten stehen die Richtlinien auf Englisch zur Verfügung.

Verankerung von Compliance im Unternehmen

Ein funktionierendes Compliance-System ist nur möglich, wenn es durch die Belegschaft gelebt wird. Dazu sensibilisieren wir unsere Entscheidungsträger:innen und Führungskräfte, klären sie zu den Themen auf und informieren fortlaufend über den neuesten Stand. Für den Vorstand, Führungskräfte der Ebenen 1 bis 3 sowie alle Beschäftigten in Einkauf und Vertrieb wurden 2024 entsprechend verpflichtende Schulungen zu Compliance, Kartell- und Wettbewerbsrecht durchgeführt.

Die bestehende Zielsetzung, mindestens 90 Prozent der Mitarbeitenden in den Führungsebenen 1 bis 3 zu schulen, wurde 2024 mit 100 Prozent der Führungskräfte in Deutschland und 100 Prozent der Führungskräfte an den vollkonsolidierten Standorten im Ausland übertroffen. Zur gezielten unterjährigen Steuerung wurde diese Zielkennzahl im Berichtsjahr in das quartalsweise Reporting an Vorstand und Führungskräfte integriert.

Wir verbessern, erweitern und vertiefen unser Schulungssystem in diesem Bereich kontinuierlich und haben 2024 ein „Refresher“-E-Learning entwickelt. Dieser Auffrischkurs baut auf dem umfassenden Compliance-Grundlagenkurs auf und wiederholt gezielt Inhalte zu

Zielsetzung:

≥ 90 %

unserer Führungskräfte erhalten jährlich Compliance-Schulungen

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





Anti-Korruption, Interessenkonflikten sowie Wettbewerbs- und Kartellrecht. Über unsere zentrale Fortbildungsplattform Tutorize können alle Module orts- und zeitunabhängig absolviert werden, wobei jeder Abschluss vom System erfasst wird. Darüber hinaus erhalten Führungskräfte unterhalb der genannten Ebenen eine entsprechende Schulung. Auch alle anderen Mitarbeitenden informieren wir mithilfe unterschiedlicher Kommunikationskanäle regelmäßig und anlassbezogen über Compliance-relevante Themen.

Verantwortung entlang der Lieferkette

Compliance prägt auch die Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern und wird in die Lieferketten weitergegeben. Wir fordern von unseren Lieferanten und Dienstleistern entlang der gesamten Lieferkette in unseren Allgemeinen Auftrags- und Einkaufsbedingungen die Einhaltung der jeweils anwendbaren Rechtsordnung sowie unseres Verhaltenskodex für Lieferanten. Weitere Informationen zu unserem Lieferkettenmanagement beschreibt das Kapitel Nachhaltige Lieferkette ab ► Seite 30. www.blg-logistics.com/agbo

Wichtiger Baustein Informationssicherheit

Informationstechnologie durchzieht all unsere Prozesse, unser Geschäft ist auf jederzeit funktionsfähige und sichere Systeme angewiesen. Darauf vertrauen auch unsere Kunden, Lieferanten und Beschäftigten. Wir arbeiten deshalb stetig daran, IT-Sicherheit in unseren Projekten, im Tagesgeschäft und im Denken der gesamten Organisation zu verankern. Ein einheitlich hohes Niveau gewährleisten wir dabei durch den Betrieb unseres Information Security Management System (ISMS), welches sich an den internationalen Standards ISO 27001 und

ISO 27002 orientiert. Der Reifegrad und die Wirksamkeit unserer Maßnahmen werden regelmäßig intern und extern überprüft. BLG LOGISTICS ist hierbei nach dem Branchenstandard der Automobilindustrie „Trusted Information Security Assessment Exchange – TISAX“ bereits für 14 Standorte erfolgreich auditiert und erweitert die Zertifizierung aktuell für weitere zehn Standorte. Im Fokus stehen alle Information Assets der BLG insbesondere in Bezug auf unsere IT-Systeme. Zudem legen wir großen Wert auf die Absicherung unserer operativen Technologien und das betriebliche Kontinuitätsmanagement (BKM/BCM). Den Rahmen für alle in diesem Zusammenhang relevanten Aspekte bilden unsere Richtlinien zu Information Security und Business Continuity Management. Diese Regelwerke gelten für BLG LOGISTICS inklusive aller Mehrheitsbeteiligungen sowie für Minderheitsbeteiligungen, die unsere IT-Systeme nutzen, und ist auch für Vertragspartner und Lieferanten vorbehaltlich abweichender Regelungen bindend. Bei der Zusammenarbeit mit Dienstleistern achten wir auf die Einhaltung sämtlicher relevanter Zertifizierungen wie der ISO 20000, ISO 27001 und ISO 22301 und überprüfen diese regelmäßig.

Aufgrund der zunehmenden Gefahrenlage durch Cyberangriffe überprüfen wir stetig alle bestehenden organisatorischen und technischen Maßnahmen zur Absicherung unserer Informationen und IT-Umgebung und implementieren fortlaufend neue, um jederzeit auf dem bestmöglichen Stand zu sein. Das sichert die Funktionsfähigkeit des Unternehmens und wird auch den Anforderungen unserer Kunden gerecht. Dieser Prozess wird durch ein kontinuierliches Awareness-Programm zur Sensibilisierung und Schulung unserer Mitarbeitenden ergänzt.

Übergeordnet verantwortlich für sämtliche Belange der Informationssicherheit ist unser Corporate Information Security Officer (CISO) mit der Abteilung Information Security Management, der an die Leitung des Bereichs Legal, Insurance & GRC berichtet. Er ist unter anderem verantwortlich für Betrieb und kontinuierliche Weiterentwicklung des BLG LOGISTICS Information Security System, die Beratung in Fragen der Informationssicherheit, die engmaschige Risikoanalyse, die Umsetzung von Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen sowie die Notfallprävention. Bei Sicherheitsvor- bzw. Verdachtsfällen können sich unsere Mitarbeitenden auch anonym bei ihm melden. Grundsätzlich ist unser CISO organisationsweit bei allen sicherheitsrelevanten Vorgängen einzubinden.

Datenschutz im Fokus

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

Um unsere Mitarbeitenden für das Thema Datenschutz zu sensibilisieren, wurde eine Online-Schulung entwickelt. Alle kaufmännischen Beschäftigten erhalten alle zwei Jahre eine Auffrischungsschulung. Zudem werden Anlässe wie der Europäische Datenschutztag genutzt, um intern für dieses wichtige Thema zu sensibilisieren. Bei



Fragen oder Verdachtsfällen ist unser externer Datenschutzbeauftragter jederzeit ansprechbar und nimmt Meldungen über vermutete Datenschutzverletzungen auch anonym entgegen. Seine Kontaktdaten sind über unsere Website öffentlich einsehbar. Zur Dokumentation ist ein zentral verwaltetes Tool im Einsatz, das Schnittstellen mit der IT- und Informationssicherheit abbildet. Auf diese Weise erreichen wir auch bei sehr kurzfristigen Ereignissen oder Anfragen der Aufsichtsbehörden eine Dokumentationstiefe, die uns eine schnelle und sichere Reaktion erlaubt.

Volkswirtschaftliche Wertschöpfung

Wir wollen strategisch und nachhaltig wachsen – und dabei auch unsere Verantwortung als bedeutender regionaler Arbeitgeber wahrnehmen, der wir an vielen unserer Standorte sind.



Wir erbringen vielfältige Leistungen an den Schnittstellen zwischen Produzenten, Händlern und Konsumenten – etwa die Zulieferung der Produktion, die Distribution von Gütern oder den Fahrzeugtransport auf Straße, Schiene und zu Wasser. Mit der wachsenden Komplexität logistischer Aufgaben steigen auch die Anforderungen an uns und unsere Leistungen. Haupttreiber für diese Entwicklung sind die anhaltende Globalisierung, kürzere Produktlebenszyklen, fortschreitende Urbanisierung sowie Digitalisierung und inzwischen auch Künstliche Intelligenz (KI). Unsere Branche profitiert dabei weiterhin von steigender Nachfrage, die insbesondere mit dem Wachstum von E-Commerce-Modellen und der Retourenbearbeitung im B2C-Geschäft verknüpft ist. Zugleich stellt der anhaltende Margendruck eine kontinuierliche Herausforderung dar, was ebenso für den Wettbewerb um Fach- und Arbeitskräfte gilt, der sich – auch durch die demografische Entwicklung – weiter verstärkt. Ergänzende Faktoren sind die weiter steigende Bedeutung des Online-Handels, hohe Erwartungen an Geschwindigkeit, Flexibilität und Qualität der Belieferung sowie ein allgemein erhöhtes Umweltbewusstsein. Das gesamte Marktumfeld blieb nach dem Vorjahr unter Einfluss zahlreicher Krisen auch 2024 schwierig.

Vorrangig zu nennen sind der anhaltende Krieg Russlands gegen die Ukraine sowie die Konflikte im Nahen Osten und im Roten Meer. Aber auch der Präsidentschaftswechsel in den USA sowie Inflation, Fachkräftemangel und Klimawandel haben dazu beigetragen.

Finanzielle Unternehmenssteuerung

Unser Steuerungssystem haben wir auf maximale Klarheit und Transparenz ausgelegt. Der Umsatz, das Ergebnis vor Steuern (EBT) und die sich aus beiden ergebende EBT-Marge sowie das Ergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT) stellen die wesentlichen Kennzahlen dar. Bereits seit 2021 beinhaltet das Vergütungssystem für unseren Vorstand außerdem nichtfinanzielle Zielkennzahlen: den CO₂-Ausstoß, die Auszubildendenquote sowie die auf Arbeitsunfälle bezogene 1.000-Mann-Quote. Inzwischen werden diese in Abstufung auch für unsere außertariflich Beschäftigten angewendet. Details finden sich im Kapitel Grundlagen der Gruppe – Gruppensteuerung im Finanzbericht.

Trotz der zuvor beschriebenen anspruchsvollen geopolitischen und wirtschaftlichen Voraussetzungen haben wir das Geschäftsjahr 2024 deutlich über den Erwartungen

abgeschlossen. Das zeigt erneut, dass wir dank der Diversifizierung über unsere drei Geschäftsfelder robust und zukunftsfähig aufgestellt sind. So konnte der Geschäftsbereich AUTOMOBILE trotz rückläufiger Volumina im Fahrzeugumschlag und -transport sein Ergebnis gegenüber dem Vorjahr spürbar verbessern. Das gelang unter anderem durch eine gute Auslastung und Produktivität in den Seehafen- und Inlandterminals sowie die zunehmende Verlagerung verschiedenster Tätigkeiten durch Automobilhersteller auf Dienstleister wie uns. Unter den Erwartungen blieb hingegen der Geschäftsbereich CONTRACT – im Wesentlichen bedingt durch teils starke Rückgänge der Volumina insbesondere in der Autoteile- und Industrielogistik. Der Geschäftsbereich CONTAINER schließlich konnte trotz der schwierigen konjunkturellen Lage deutlich über der Prognose abschließen. Dazu trugen vor allem zusätzliche Lagergeld- und Reefer-Erlöse bei.

Im Geschäftsjahr 2024 ist der Gruppenumsatz gegenüber dem Vorjahr nur leicht um TEUR 10.629 auf TEUR 1.220.664 gestiegen – ein Plus von 0,9 Prozent. Währenddessen stieg das EBT der Gruppe deutlich um TEUR 55.696 und damit um über 150 Prozent. Analog stieg auch

das EBIT um TEUR 57.150 auf TEUR 103.342. Die EBT-Marge im Geschäftsjahr 2024 liegt somit bei 7,5 Prozent (Vorjahr: 3,0 Prozent). Die finanzielle Steuerung von BLG LOGISTICS ist ausführlich in unserem Finanzbericht 2024 dargelegt. Insgesamt haben wir im abgelaufenen Jahr die gebotenen Chancen genutzt und wichtige Veränderungen angestoßen. Dennoch sehen wir uns weiterhin einem volatilen Marktumfeld ausgesetzt – so könnten etwa die weltweiten Lieferketten durch aufkommende Handelsbeschränkungen erneut auf eine harte Probe gestellt werden. Auf diese und andere Herausforderungen bereiten wir uns vor, indem wir Themen wie Digitalisierung und KI, Automatisierung, aber auch Nachhaltigkeit konsequent bearbeiten, um so die wirtschaftliche Lage von BLG LOGISTICS stetig zu verbessern.

Steuerungskennzahlen

		2024	2023	2022
Umsatz	EUR Mio.	1.220,7	1.210,0	1.119,0
EBIT	EUR Mio.	103,3	46,2	64,6
EBT	EUR Mio.	91,8	36,1	55,7
EBT-Marge	in %	7,5	3,0	5,0

Wertschöpfungsrechnung

Die Informationen zur wirtschaftlichen Wertschöpfung und Verteilung zeigen, wie wir das Vermögen für unsere Stakeholder generiert und eingesetzt haben. Wesentlicher Indikator für den volkswirtschaftlichen Mehrwert unserer Geschäftstätigkeit ist die Verwendung der Nettowertschöpfung. Sie errechnet sich aus der Unternehmensleistung abzüglich Aufwendungen und Abschreibungen (exklusive des Personalaufwands) und lag im Berichtsjahr bei EUR 668,3 Mio. Der größte Teil wurde mit EUR 526,9 Mio. für die Mitarbeitenden von BLG LOGISTICS aufgewendet. Neben reinen Lohn- und Gehaltskosten sind unter anderem gesetzliche soziale Aufwendungen und solche für die Altersversorgung enthalten. Die Personalkosten sind gegenüber dem Vorjahr bei abnehmender Beschäftigtenzahl erneut leicht gestiegen.

Neben dem Personalaufwand wird aus der Wertschöpfung auch eine Verzinsung für die Kapitalgebenden geleistet. Davon entfällt ein Teil in Höhe von EUR 16,5 Mio. auf Ausschüttungen und Dividenden an den Hauptgesellschafter von BLG LOGISTICS, die Freie Hansestadt Bremen (Stadtgemeinde). Zusätzlich erfolgen Gewinnausschüttungen an Gesellschafter:innen von vollkonsolidierten Gemeinschaftsunternehmen und an die Aktionär:innen der BLG AG sowie Zinsstellungen für Bankdarlehen. Bei den Auszahlungen an die öffentliche Hand handelt es sich größtenteils um Steuern und Erbbauzinsen.

Wertschöpfungsrechnung BLG LOGISTICS 2024

Geschäftsjahr 2024	EUR Mio.	in %
Umsatzerlöse	1.220,7	
Übrige Erträge	133,1	
Unternehmensleistung	1.353,8	
Materialaufwand	436,9	
Abschreibungen	82,6	
Sonstige Aufwendungen	166,0	
Summe Vorleistungen	685,5	
Wertschöpfung	668,3	100
Verwendung		
Mitarbeitende	526,9	79
Öffentliche Hand	29,4	4
Darlehensgeber	26,2	4
Gesellschafter	85,8	13
Gesamt	668,3	100

Kunden- zufriedenheit

Mit Innovationen und effizienten Prozessen gestalten wir die Logistik von morgen.
Dabei immer im Fokus: unsere Kunden.

Wir pflegen lange Partnerschaften mit zahlreichen Kunden und arbeiten an wechselnden Projekten vertrauensvoll zusammen. Unsere Stärken spielen wir besonders dann aus, wenn es um die Umsetzung maßgeschneiderter Lösungen oder die Entwicklung und den Betrieb kompletter Logistikzentren geht. Aber auch darüber hinaus erbringen wir tagtäglich hochverlässliche und effiziente Logistikdienstleistungen. Unabhängig von der Art und Größe des Auftrags ist es für uns von entscheidender Bedeutung, das Geschäft unserer Kunden zu verstehen und bereits in der Planung genau auf ihre Bedürfnisse einzugehen. Dabei beziehen wir auch potenzielle Veränderungen innerhalb ihrer Branche oder am Markt vorausschauend mit ein. Beispielsweise begleiten wir den Wandel zur Elektromobilität – für viele unserer Kunden eine zentrale Herausforderung –, indem wir unsere Leistungen in diesem Bereich ebenso wie unsere Expertise kontinuierlich erweitern. Langfristige Verträge erlauben es uns, auf diese Weise vorausschauend zu agieren, und geben uns den Raum und die Sicherheit, um in nachhaltige Lösungen zu investieren.

Unser Logistikzentrum C3 Bremen setzt beispielsweise mit seiner nachhaltigen Ausrichtung ein wichtiges Zeichen. Seit 2023 bündeln wir hier die Produktionsversorgung der weltweiten Montagewerke eines führenden Automobilherstellers. Neben den Kundenanforderungen stehen auch moderne Arbeitsplätze im Mittelpunkt des Konzepts. Mit der 9,3 MWp großen PV-Aufdachanlage, einer energieeffizienten Gebäudehülle und einem ganzheitlichen Energiekonzept setzt das C3 einen neuen ökologischen Standard für Logistikimmobilien.

Strukturen und Prozesse sichern Qualität

Wir garantieren unseren Kunden vertraglich die Qualität unserer Leistung und arbeiten täglich daran, sie erneut vom Wert unserer Partnerschaft zu überzeugen. Dabei legen wir besonderen Wert auf langfristige Beziehungen, freuen uns aber zugleich, wenn sich neue Unternehmen für uns entscheiden. Im Berichtsjahr konnten wir die Partnerschaft mit Siemens Energy weiter ausbauen: In Bremen übernehmen wir Lagerung und Umschlag von Bauteilen für die Produktion von Windkraftanlagen in Cuxhaven. In Falkensee kümmern wir uns neben dem bestehenden Geschäft nun auch um die Versandkommissionierung von

Ersatz- und Beipackteilen für Leistungsschalter. Unser Standort in Düsseldorf entwickelt sich derweil zur Drehscheibe für die Distribution verschiedener Werkzeuge, die zur Installation und Wartung von Industriedampfturbinen benötigt werden. Für den Kunden Bosch Home & Comfort steuern wir künftig den Exportversand aus einem neuen Logistikzentrum im hessischen Butzbach. Darüber hinaus konnten wir in Bremen eine weitere längerfristige Zusammenarbeit für die Versorgung des dortigen Mercedes-Werks mit Bauteilen aus einem externen Sequenzier-Center vereinbaren. Um das Wachstum unserer Bestandskunden optimal zu begleiten, haben wir zudem an drei weiteren Standorten zusätzliche Flächen angemietet.

Natürlich ist auch die kontinuierliche Reduzierung von Schadensquoten ein wichtiger Indikator für die Qualität unserer Leistung. Entsprechende Möglichkeiten und Hebel prüfen wir laufend. Verantwortlich für Aufbau, Weiterentwicklung und schließlich Zertifizierung unserer Qualitätsmanagementsysteme ist die Abteilung „Integrated Management Systems & Sustainability“. Sie treibt auch die Integration und Umsetzung unserer





Umwelt-, Arbeitssicherheits- und Energiemanagementsysteme voran. Die meisten unserer deutschen und ausländischen Standorte, darunter alle im Geschäftsbereich AUTOMOBILE, sind nach DIN EN ISO 9001 zertifiziert, die Automotive-Standorte zusätzlich nach VDA 6.2. Zudem führen Kunden eigene Qualitätsaudits auf unseren Autoterminals durch. Im Bereich CONTRACT sind unsere Dienstleistungen stark auf die Produktionsprozesse unserer Kunden ausgerichtet oder sogar eng mit diesen verknüpft. Durch regelmäßigen Austausch auf operativer und Führungsebene identifizieren wir Verbesserungspotenziale, wobei besonders die Optimierung wertschöpfender Tätigkeiten ein entscheidender Erfolgsfaktor ist.

Besser werden dank Lean Management

Um Prozesse, Systeme und damit unsere Gesamtleistung immer weiter zu verbessern, organisieren wir unsere Abläufe nach Lean-Management-Prinzipien und setzen auf das Managementsystem Six Sigma. Das Lean Management wurde schon 2017 an allen CONTRACT-Standorten fest in die Unternehmenskultur integriert, aktuell wird es auch an den Inlandterminals eingeführt. Die fünf zugehörigen Prinzipien – Kundenwert, Wertstrom, Fluss, Pull und Perfektion – bilden die Grundlage für eine fortlaufende Optimierung. Beim Kundenwert wird die Kundenperspektive eingenommen, während der Wertstrom wertschöpfende Prozesse fokussiert und das Flussprinzip versucht, Engpässe zu eliminieren. Bei der Orientierung am Pull wird ausschließlich die Dienstleistung erbracht, die vom nachgelagerten Prozess bestellt wurde. Das Streben nach Perfektion schließlich schafft als fünftes Prinzip durch innovatives Denken und Handeln nachhaltige Vorteile für das gesamte Unternehmen. Unser Produktionssystem lebt und entwickelt sich ständig weiter. Es ist nicht nur ein

Regelwerk zur Gestaltung, Einführung und Aufrechterhaltung von Prozessen, sondern verkörpert eine Philosophie, indem es darauf abzielt, Verschwendung zu reduzieren und die Wertschöpfung zu steigern. Kontinuierliche Reifegradmessungen schaffen Transparenz mit Blick auf den Lean-Durchdringungsgrad, aus dem sich wiederum Handlungsempfehlungen zur Standortentwicklung ableiten lassen. Die Reifegradergebnisse belegen deutlich Fortschritte und Wirkung an den CONTRACT-Standorten. Unsere Mitarbeitenden spielen für den Erfolg des Lean Managements eine entscheidende Rolle. Ihre aktive Beteiligung und ihr Engagement sind essenziell, weshalb wir sie ermutigen, Verbesserungsvorschläge einzubringen und ihr Arbeitsumfeld aktiv mitzugestalten. Unsere Führungskräfte haben die Aufgabe, sie dabei zu unterstützen, zu motivieren und so die erfolgreiche Umsetzung des Produktionssystems zu ermöglichen.

Gut vorbereitet in die Zukunft

Um unsere Kunden logistikseitig bestmöglich auf das vorzubereiten, was kommt, entwickeln wir kontinuierlich neue Lösungen. Die Abteilung „Technology“ prüft den Einsatz sinnvoller technischer Innovationen sowohl an bestehenden BLG-Standorten als auch im Rahmen von Ausschreibungen und Neugeschäft. Ziel ist es, den Automatisierungs- und Digitalisierungsgrad unserer Standorte gezielt zu steigern – durch den Einsatz von Technologien, die nicht nur wirtschaftlich, sondern auch prozessual überzeugen. Dazu zählen unter anderem fahrerlose Transportfahrzeuge mit alternativen Antrieben, Autoidentifikationssysteme oder Robotik. Durch das Zusammenrücken der Geschäftsbereiche AUTOMOBILE und CONTRACT erweitert sich das Tätigkeitsfeld der Abteilung „Technology“ nun auch auf die AUTOMOBILE- und Cargo-Standorte,

wodurch Synergieeffekte genutzt werden können. Die Abteilung „Digital Services“ als Teil der zentralen IT verantwortet die Umsetzung von Digitalisierungsmaßnahmen in den Bereichen Datenstrategien, Künstliche Intelligenz (KI) und digitale Workflows.

BLG LOGISTICS engagiert sich intensiv in Forschungs- und Entwicklungsprojekten, um gemeinsam mit Partnern aus Wissenschaft und Industrie innovative und ganzheitliche Konzepte zu entwickeln. 2024 wurden in der Abteilung „Technology“ einige dieser zukunftsweisenden Projekte bearbeitet. Sie sind Teil unserer kontinuierlichen Bemühungen, die Logistikbranche von morgen mithilfe technologischer Innovationen und nachhaltiger Lösungen aktiv mitzugestalten.

Das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderte Projekt „Mobility2Grid“ startete im März 2022 mit dem Ziel, bis 2027 effiziente und vernetzte Systeme für eine klimaneutrale Stadt zu entwickeln. Wir übernehmen dabei eine zentrale Rolle in der Konzepterstellung zur vollständigen Elektrifizierung eines Logistikstandorts. Dabei fließen in umfassenden Simulationsstudien sowohl technische Rahmenbedingungen wie die verfügbare Anschlussleistung als auch die logistische Leistungsfähigkeit ein. Ein wesentliches Ziel ist die Machbarkeitsprüfung einer Elektrifizierung im Dauerbetrieb mit dem Logistik-Lieferanten-Zentrum Falkensee als Anwendungsbeispiel.

Parallel läuft ebenfalls seit 2022 das Verbundforschungsprojekt „HyBit“, das sich mit der Frage beschäftigt, wie lokale Wasserstoff-Hubs zu einem nachhaltigen und klimaneutralen Europa beitragen können. Im Projektcluster



„Mobilität und Logistik“ entwickeln wir Analyse- und Bewertungsmethodiken für den Einsatz von Wasserstoff. Ziel ist es, mögliche Pilotanwendungen zu identifizieren und erste Konzepte zu erarbeiten. HyBit umfasst ein Konsortium von 18 Partnern und hat eine Laufzeit von 4,5 Jahren. Die Zusammenarbeit ermöglicht es, umfassende Erkenntnisse über die Integration von Wasserstofftechnologien in bestehende Logistikprozesse zu gewinnen.

Ein weiteres bedeutendes Projekt ist das vom Förderprogramm für Innovative Hafentechnologien (IHATEC) unterstützte Forschungsvorhaben „MEXOT“, das im Januar 2022 mit BLG AutoTec GmbH & Co. KG als Praxispartner startete und zum Ende des Berichtsjahres erfolgreich abgeschlossen wurde. Es zielte darauf ab, die ganzheitliche ergonomische Ausgestaltung eines Technikarbeitsplatzes inklusive der vorangestellten Kommissioniertätigkeiten zu gewährleisten. Dazu wurden passive Exoskelette mit Messsensorik weiterentwickelt und mit fahrerlosen Transportfahrzeugen gekoppelt. Eine Anreizplattform mit integriertem Gamification-Ansatz gab Mitarbeitenden Feedback zur Entlastung durch das Exoskelett und sorgte für zusätzliche Motivation. Zum Projektabschluss wurden Praxistests durchgeführt, um die entwickelten Lösungen zu validieren. Das Projekt zeigte, dass die eingesetzten Exoskelette insbesondere im Lager zu einer ergonomischen Verbesserung der Arbeitssituation beitragen und die körperliche Belastung senken. Auch das direkte Feedback an Mitarbeitende zur geleisteten Unterstützung durch aufgenommene Ergonomiedaten kam gut an. Die Erprobung fahrerloser Transportfahrzeuge mit Follow-me Modus konnte ebenfalls erfolgreich entwickelt und operativ erprobt werden.

Im Projekt „RessourcenEntwicklung in Dienstleistungsarbeit – RessourcE“ werden innovative Lösungen für gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung und Kompetenzentwicklung getestet. BLG LOGISTICS ist als Anwendungspartner mit dem Logistikzentrum Bremen und dem C3 beteiligt. Eine erste Pilotphase mit Einsatz verschiedener Exoskelettmodelle wurde wissenschaftlich begleitet. Basierend auf den gewonnenen Ergebnissen werden favorisierte Modelle nun über einen längeren Zeitraum evaluiert und hinsichtlich prozessualer und menschenzentrierter Faktoren wie beispielsweise Effizienz oder Benutzerfreundlichkeit und Einfluss auf die Arbeitsmotivation untersucht. Ergänzend werden Softwaretools zur Auswahl von Assistenztechnologien entwickelt. Das Projekt ist im Juli 2023 gestartet und läuft fünf Jahre.

Darüber hinaus wurde das Projekt „PortSkill 4.0“ weiter vorangetrieben. Im Jahr 2024 engagierte sich BLG LOGISTICS damit in Verbundprojekten mit einem Gesamtvolumen von 59,2 Millionen Euro.

Weitere Inhalte

78	EUROGATE
81	Glossar
83	CSR-Index
84	Kontakt und Impressum

EUROGATE

Berichterstattung zu nichtfinanziellen Leistungsindikatoren EUROGATE

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

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

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

Umweltbelange - Energieverbrauch und Treibhausgasemissionen (CO₂)

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

Bedeutsamer nichtfinanzieller Leistungsindikator - relevanter KPI:

■ Energieverbrauch in Megawattstunden*

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

Ziel	Reduzierung des Energieverbrauchs
Status 2023	339.529 MWh (davon 12.486 MWh erneuerbare Energie)**
Status 2024	352.835 kWh (davon 12.248 MWh erneuerbare Energie)
Erläuterung	Aufgrund der zunehmenden Bedeutung des CO ₂ -Fußabdruckes gilt das Ziel, erneuerbare Energien weiter auszubauen und den Energieverbrauch weiter zu reduzieren.

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

** Die im Jahresabschluss 2023 veröffentlichten Daten wurden zwischenzeitlich erneut geprüft und bereinigt, daher ergibt sich ein leicht gestiegener Endenergieverbrauch.

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

Der Ausstoß von Treibhausgasemissionen (CO₂) wird bei EUROGATE über den Energieinput gesteuert. Die bedeutendste Kennzahl von EUROGATE für den Bereich Emissionen sind die CO₂-Emissionen in Tonnen (t CO₂)***.

Bedeutsamer nichtfinanzieller Leistungsindikator - relevanter KPI:

■ Entwicklung CO₂-Ausstoß in Tonnen***

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



Ziele	EUROGATE hat sich zum Ziel gesetzt bis 2040 CO ₂ -Netto-Null zu sein (bezogen auf Scope 1 und Scope 2 Emissionen). Bis 2030 sollen die CO ₂ Emissionen im Vergleich zu 2022 um 50 % reduziert werden (bezogen auf Scope 1 und Scope 2 Emissionen).
Status 2023	104.668 t CO ₂ e (Scope 1 und Scope 2)****
Status 2024	118.407 t CO ₂ e (Scope 1 und Scope 2)
Erläuterung	Die Entwicklung der CO ₂ Emission im Vergleich zum Vorjahr folgt der Entwicklung des Energieverbrauchs (s.o.). Der Emissionsfaktor für Strom vom Energieanbieter ist im Vergleich zum Vorjahr deutlich angestiegen, was sich entsprechend in den CO ₂ Emissionen abbildet.

**** Die Ermittlung der CO₂ Emissionen wurde mit der Überprüfung der Energiedaten ebenfalls überprüft. Im Ergebnis führt die Überprüfung zu leicht gesunkenen CO₂e Emissionen im Vergleich zur Vorjahresberichterstattung. In der Berechnung sind nach wie vor CO₂ Emissionsfaktoren inkl. Vorkettenemissionen zugrunde gelegt. Erneuerbarer Strom aus Wind und PV wurde als CO₂ neutral bewertet.

Ziel	Die Zahl der Arbeitsunfälle zu minimieren sowie unfallbedingte Todesfälle zu verhindern.
Status 2023	Arbeitsunfälle: 250 Unfallbedingte Todesfälle: 1
Status 2024	Arbeitsunfälle: 306 Unfallbedingte Todesfälle: keine
Erläuterung	Der Anstieg der Arbeitsunfälle ist u.a. auf die höhere Anzahl umgeschlagener Container zurückzuführen.

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

Arbeitnehmerbelange - Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

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

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

Bedeutsame nichtfinanzielle Leistungsindikatoren - relevante KPIs:

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

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

Bekämpfung von Korruption und Bestechung

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

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

Bedeutsamer nichtfinanzieller Leistungsindikator - relevanter KPI:

- Anzahl der bestätigten Korruptionsfälle

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

Ziel	Keine Korruptionsfälle
Status 2023	Keine
Status 2024	Keine
Erläuterung	Das Ziel wurde erreicht. Im Berichtsjahr gab es kein Korruptionsfall.

IT-Sicherheit

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

Die seit Jahren wachsende Durchdringung der Geschäftsprozesse mit IT-basierten Lösungen sowie die wachsende Integration der EUROGATE-Systeme mit denen anderer an der Logistikkette Beteiligter erfordern eine sichere IT-Infrastruktur. Cyberbedrohungen nehmen ständig zu und verändern sich anhaltend. IT-Sicherheit ist somit elementar, um die Geschäftsprozesse der Gesellschaften der EUROGATE-Gruppe zu ermöglichen und zu sichern.

Das ISMS (Informationssicherheitsmanagementsystem) umfasst alle deutschen EUROGATE-Standorte mit Ausnahme des von EUROGATE gemeinsam mit APMT betriebenen Gemeinschaftsunternehmens North Sea Terminal Bremerhaven GmbH & Co. (NTB), das separat gesteuert wird. Das ISMS folgt der ISO 27001 und orientiert sich im Bereich von Maschinen und Anlagen zusätzlich an der Norm IEC 62443.

Bedeutsamste nichtfinanzielle Leistungsindikatoren - relevante KPIs:

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

Für das Geschäftsjahr 2024 gibt es keine Fälle von Datenabflüssen oder nennenswerten System-Störungen, die auf Security-Incidents zurückzuführen sind.



Glossar

Betriebskontinuitätsmanagement (BKM)

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

CDP

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

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.

Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)

Die CSRD wurde im November 2022 vom EU-Parlament verabschiedet und gibt ab Geschäftsjahr 2024 Umfang und Art der Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen vor (zuvor nichtfinanzielle Berichterstattung).

CSR

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

Doppelte Materialitätsanalyse (DMA)

Die DMA nach CSRD hat zwei Dimensionen: die Wesentlichkeit der Auswirkungen (positive & negative Auswirkungen) und die finanzielle Wesentlichkeit (Risiken & Chancen). Ein Nachhaltigkeitsaspekt erfüllt das Kriterium der doppelten Wesentlichkeit, wenn Auswirkungen und/oder finanziellen Aspekte wesentlich sind.

EBIT

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

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



Compact Netzwerk Deutschland Unternehmen bei der strategischen Verankerung der zehn Ziele.

Globales Emissions-Modell integrierter Systeme (GEMIS)

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

Global Reporting Initiative (GRI)

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

Greenhouse-Gas-Protocol

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

Information Security Management System (ISMS)

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

Lean Management

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

Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG)

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

Power Purchase Agreement (PPA)

Ein PPA ist ein Stromliefervertrag, der zwischen einem Stromabnehmer (Unternehmen oder Endverbraucher) und einem Stromerzeuger (hier aus Erneuerbaren Energien) abgeschlossen wird. Unterschieden wird zwischen On-site-PPA (Stromerzeugung am Ort des Verbrauchs, z.B. Aufdach-Photovoltaik) und Off-site-PPA (Stromerzeugung nicht am Ort des Verbrauchs, z.B. Offshore-Windparks).

RoCE

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

Science Based Targets initiative (SBTi)

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

Six Sigma

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

Sustainable Development Goals (SDGs)

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

Unfallraten

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

Vollkonsolidierung

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

CSR-Index

Die BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT -Aktiengesellschaft von 1877-, Bremen, und die BLG LOGISTICS GROUP AG & Co. KG, Bremen, erstellen als gemeinsames Mutterunternehmen einen freiwilligen Gruppenabschluss und integrieren bereits seit einigen Jahren einen nichtfinanziellen Gruppenbericht (NFB) mit den nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz geforderten Informationen in ihre Nachhaltigkeitsberichterstattung. Der Nachhaltigkeitsbericht 2024 wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards erstellt.

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

Der nichtfinanzielle Gruppenbericht behandelt die nach CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz als wesentlich identifizierten Inhalte für die vollkonsolidierten BLG-Gesellschaften. Der Geschäftsbereich CONTAINER wird verantwortet durch das Joint Venture EUROGATE, bei dem die CSR-relevanten Themen getrennt von BLG LOGISTICS gesteuert werden. Inhalte zum nichtfinanziellen Bericht für das at Equity eingebundene Unternehmen EUROGATE werden daher separat auf den ► Seiten 78 bis 80 dargestellt.

Bestandteile des NFB	Relevante Inhalte	Seitenzahl im Nachhaltigkeitsbericht
Geschäftsmodell	Kurze Beschreibung des Geschäftsmodells von BLG LOGISTICS	8 bis 11
Nachhaltigkeitsmanagement	Verantwortlichkeiten (Steuerung und Zuständigkeiten)	14 bis 15
	Governance (Führungsstruktur inkl. Kompetenzen und Vergütungsmodell)	24
Wesentlichkeitsanalyse	Auswahl der relevanten Berichtsinhalte	22 bis 23
Risikomanagement	Darstellung der hinsichtlich CSR relevanten wesentlichen Risiken	26 bis 29
Umweltbelange	Klimaschutz	33 bis 39
	Energiemanagement	40 bis 44
Arbeitnehmerbelange	Faire Arbeitsbedingungen und Menschenrechte	49 bis 52
	Aus- und Weiterbildung	53 bis 56
	Arbeitssicherheit und Gesundheitsmanagement	57 bis 60
Achtung der Menschenrechte	Faire Arbeitsbedingungen und Menschenrechte	49 bis 52
	Compliance	68 bis 71
	Risikomanagement	26 bis 29
	Sicherstellung entlang der Lieferkette	30 bis 31
Bekämpfung von Korruption und Bestechung	Compliance	68 bis 71
Sozialbelange	Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurde kein im Sinne des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes wesentlicher Sachverhalt identifiziert. Sozialbelange sind demnach nicht Inhalt des NFB.	



Kontakt

Nachhaltigkeit

Yvonne Bonventre

Telefon: +49 421 398 2817

E-Mail: green-logistics@blg.de

Online erleben!

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

reporting.blg-logistics.com



Impressum

Herausgeber

BLG LOGISTICS GROUP AG & Co. KG

Präsident-Kennedy-Platz 1

28203 Bremen, Deutschland

www.blg-logistics.com

Redaktion

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

Christina Hofmann

Personal- und Finanzdaten

BLG LOGISTICS GROUP AG & Co. KG

Personal- und Sozialbericht 2024

Finanzbericht 2024

Texte

segmenta communications GmbH, Hamburg

Design

nexxar GmbH, Wien

Bildnachweis

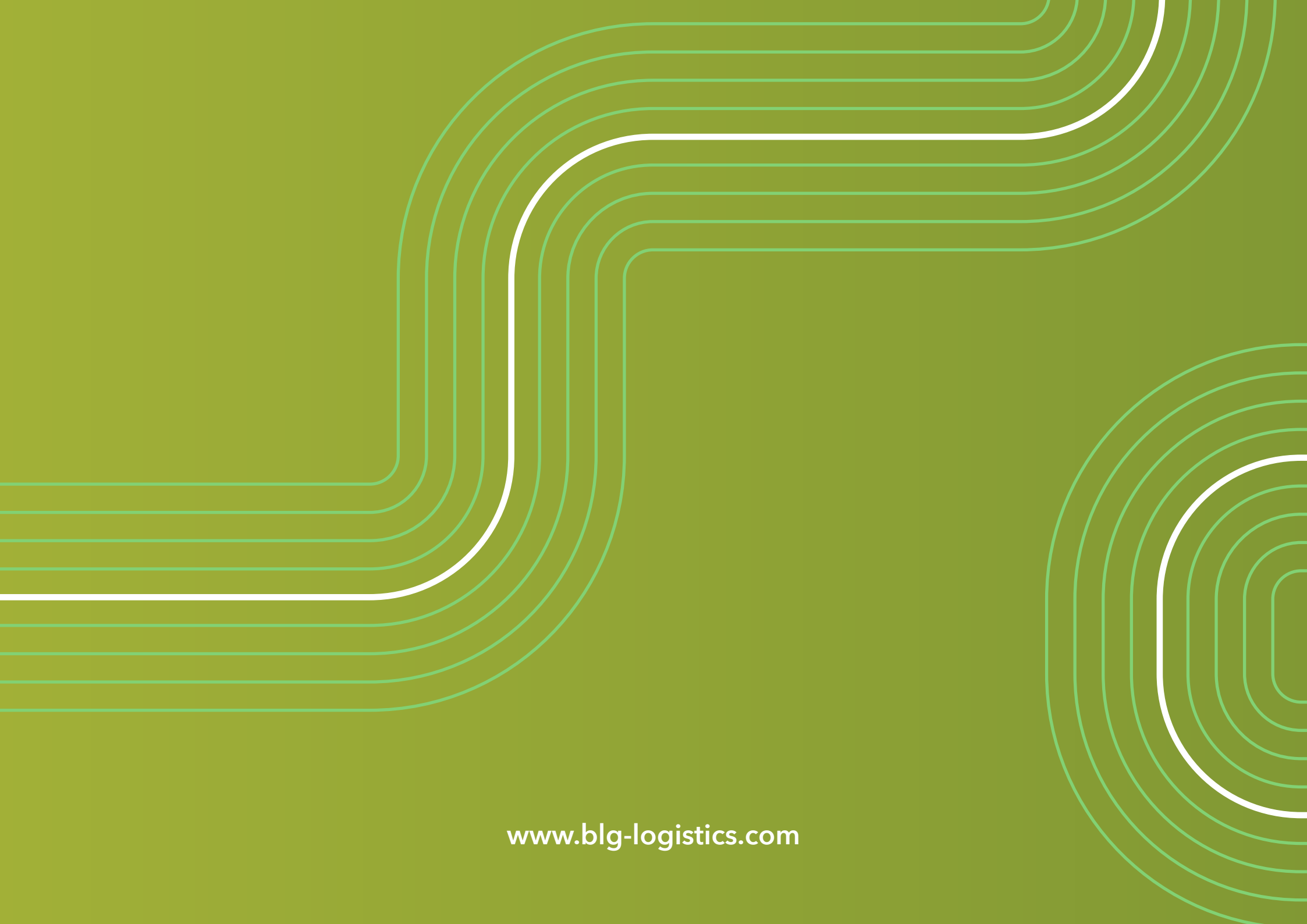
Lucas Wahl: Seite 4

BLG LOGISTICS: Seiten 64 bis 66

Mercedes-Benz Werk Bremen: Seite 65, mitte

Ambulante Versorgungsbrücken e.V.: Seite 66, links

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



www.blg-logistics.com



GRI CONTENT INDEX

2024

GRI CONTENT INDEX

zum Nachhaltigkeitsbericht 2024

BLG LOGISTICS GROUP AG & Co. KG hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum 1. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2024 berichtet.

Dieser GRI-Index zeigt im Überblick die von BLG LOGISTICS berichteten GRI-Standards und -Angaben, wo die Inhalte im Nachhaltigkeitsbericht zu finden sind, und gibt ergänzend Anmerkungen, sofern erforderlich.

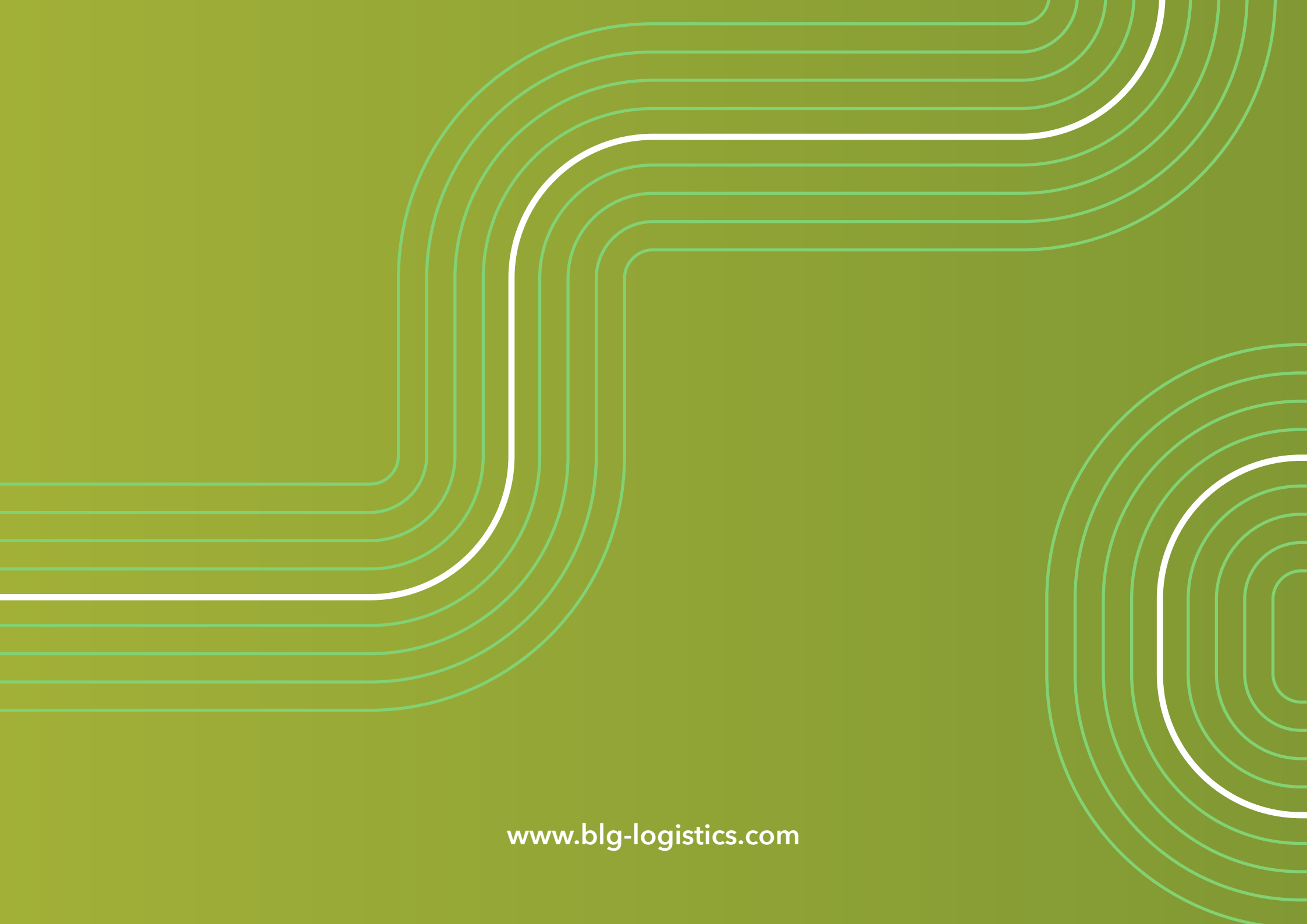
GRI-Angaben GRI 2: Allgemeine Angaben 2021		Verweis Nachhaltigkeitsbericht 2024	Anmerkungen
Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken			
2-1	Organisationsprofil	Profil S. 8-11 Weltkarte	BLG LOGISTICS GROUP AG & Co. KG Hauptsitz: Deutschland, Bremen
2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	Profil S. 8-11 Wesentlichkeitsanalyse S. 22	Erläuterungen und Aufstellung des Anteilsbesitzes zum Gruppenabschluss im Finanzbericht 2024
2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	Wesentlichkeitsanalyse S. 22 Kontakt S. 84	Geschäftsjahr 2024 (01.01. - 31.12.2024) Veröffentlichung zur Bilanzpressekonferenz (29.04.2025) E-Mail: green-logistics@blg.de
2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	Profil S. 8-11	-
2-5	Externe Prüfung	-	Der Nachhaltigkeitsbericht 2024 wurde nicht extern geprüft.
Tätigkeiten und Mitarbeiter:innen			
2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	Profil S. 7-11	-
2-7	Angestellte	Profil S. 8-11 Faire Arbeitsbedingungen und Menschenrechte S. 49	Keine Angestellten mit nicht garantierten Arbeitsstunden
2-8	Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	Faire Arbeitsbedingungen und Menschenrechte S. 49-52	-
Unternehmensführung			
2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	Profil S. 8 Nachhaltigkeitsmanagement S. 14/15 Governance S. 24/25	-
2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	Governance S. 24/25	-
2-11	Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	-	Vorsitzender des Aufsichtsrats: Dr. Klaus Meier, kein Angestelltenverhältnis zur BLG LOGISTICS GROUP
2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	Nachhaltigkeitsmanagement S. 14/15 Governance S. 24/25	-
2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	Nachhaltigkeitsmanagement S. 14/15 Governance S. 24	-
2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	Governance S. 24/25	Die Inhalte des nichtfinanziellen Berichts werden vom Vorstand und Aufsichtsrat freigegeben, durch die Interne Revision erfolgt dabei eine Prüfung zur Validierung der Methoden zur Datengewinnung und -aufbereitung.
2-15	Interessenkonflikte	Compliance S. 69	Detaillierte Beschreibung in der internen BLG-Compliance-Richtlinie und Inhalt in den zugehörigen Schulungen

GRI-Angaben		Verweis Nachhaltigkeitsbericht 2024	Anmerkungen
2-16	Übermittlung kritischer Anliegen	Governance S. 24 Compliance S. 68/69	-
2-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	Nachhaltigkeitsmanagement S. 14/15 Governance S. 24/25	Siehe auch Erläuterungen zur Unternehmensführung im Finanzbericht 2024
2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	Governance S. 24/25	Siehe auch Erläuterungen zur Unternehmensführung im Finanzbericht 2024 und im Vergütungsbericht (unter www.blg-logistics.com/ir)
2-19	Vergütungspolitik	Governance S. 25	Siehe Vergütungsbericht unter www.blg-logistics.com/ir
2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	Governance S. 25	Siehe Vergütungsbericht unter www.blg-logistics.com/ir
2-21	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	-	Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands mit der Ertragsentwicklung und der durchschnittlichen Vergütung von Mitarbeitenden der BLG-Gruppe siehe Vergütungsbericht unter www.blg-logistics.com/ir
Strategie, Richtlinien und Praktiken			
2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	Vorwort des Vorstandsvorsitzenden S. 5/6	-
2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	Nachhaltigkeitsmanagement S. 14/15 Risikomanagement S. 26/27 Faire Arbeitsbedingungen u. Menschenrechte S. 49-52 Compliance S. 68-71	-
2-24	Einbeziehung politischer Verpflichtungen	Nachhaltigkeitsmanagement S. 14-17 Risikomanagement S. 26-29 Nachhaltige Lieferkette S. 30/31 Faire Arbeitsbedingungen u. Menschenrechte S. 49-52 Compliance S. 68-71	-
2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	Governance S. 24 Risikomanagement S. 26-29 Compliance S. 68-71	-
2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	Governance S. 24 Compliance S. 68-71	-
2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	Governance S. 24 Compliance S. 68-71	-
2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	Nachhaltigkeitsmanagement S. 21	-
Einbindung von Stakeholdern			
2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	Nachhaltigkeitsmanagement S. 20/21	-
2-30	Tarifverträge	Faire Arbeitsbedingungen u. Menschenrechte S. 50	-

GRI-Angaben		Verweis Nachhaltigkeitsbericht 2024	Anmerkungen
GRI 3: Wesentliche Themen 2021			
3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	Nachhaltigkeitsmanagement S. 14-21 Wesentlichkeitsanalyse S. 22/23	-
3-2	Liste der wesentlichen Themen	Wesentlichkeitsanalyse S. 22/23	-
 Ökologisch			
Klimaschutz (GRI 305: Emissionen 2016)			
3-3	Management von wesentlichen Themen	Klimaschutz S. 33-39	-
305-1/2/3	Direkte, indirekte und sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 1, 2 und 3)	Klimaschutz S. 35-38	Detaillierte Ausführung zu einbezogenen Gasen im Glossar S. 81 Kein Auftreten von biogenen CO ₂ -Emissionen
305-4	Intensität der Treibhausgasemissionen	-	171,86 gCO ₂ e/EUR Umsatz, Berechnung mit Scope 1–3 und Gesamtumsatz der BLG LOGISTICS GROUP AG & Co. KG
305-5	Senkung der Treibhausgasemissionen	Klimaschutz S. 35-39	Exemplarische Darstellung von Initiativen
Energiemanagement (GRI 302: Energie 2016)			
3-3	Management von wesentlichen Themen	Energiemanagement S. 40-44	-
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Energiemanagement S. 40-44	-
302-3	Energieintensität	-	0,155 kWh/EUR Umsatz, Berechnung mit dem Gesamtenergieverbrauch und Gesamtumsatz der BLG LOGISTICS GROUP AG & Co. KG
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	Energiemanagement S. 40-44	Exemplarische Darstellung von Initiativen
Ressourcenschonung und Abfallmanagement (GRI 306: Abfall 2020)			
3-3	Management von wesentlichen Themen	Abfallmanagement u. Ressourcenschonung S. 45-47	-
306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	Abfallmanagement u. Ressourcenschonung S. 45-47	-
306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	Abfallmanagement u. Ressourcenschonung S. 45-47	Der vollumfängliche Managementansatz und Datenaufnahmeprozess zu diesem Standard befinden sich derzeit im Aufbau.
306-3	Angefallener Abfall	Abfallmanagement u. Ressourcenschonung S. 46	-
 Sozial			
Faire Arbeitsbedingungen und Menschenrechte			
3-3	Management von wesentlichen Themen	Faire Arbeitsbedingungen u. Menschenrechte S. 49-52	-
2-30	Tarifverträge	Faire Arbeitsbedingungen u. Menschenrechte S. 50	Tarifgebundenheit stellt einen wichtigen Indikator für das Thema Faire Arbeitsbedingungen und Menschenrechte dar. Siehe auch allgemeine Angaben

GRI-Angaben		Verweis Nachhaltigkeitsbericht 2024	Anmerkungen
2-7	Angestellte	Faire Arbeitsbedingungen u. Menschenrechte S. 49-52	Relevante Informationen für dieses Thema sind Angaben zu Arbeitsverhältnis und -umfang unserer Mitarbeitenden sowie die prozentuale Aufteilung unserer Beschäftigten (eigene BLG-Mitarbeitende, Mitarbeitende von Personaldienstleistern)
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	Faire Arbeitsbedingungen u. Menschenrechte S. 52	Im Bericht genannt: Echte Fluktuation (Eigenkündigungsquote) = 4,3 Prozent Außerdem erhoben: Personalbedarfsdeckungsquote (berücksichtigt die Neubesetzung) = 12,7 Prozent Systembedingt gibt es derzeit keine Möglichkeit, die „echten“ Eintritte, d.h. ohne Berücksichtigung von Wechseln zwischen den Gesellschaften, auszuweisen. Die Angaben nach Alter und Geschlecht können systemseitig nicht abgebildet werden.
Aus- und Weiterbildung (GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016)			
3-3	Management von wesentlichen Themen	Aus- und Weiterbildung S. 53-56	-
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	Aus- und Weiterbildung S. 53-56	Beschrieben sind qualitative Aussagen zu Schulungsprogrammen und die Anzahl an zentral und dezentral organisierten und durchgeführten Schulungen. Eine Erfassung der Weiterbildungsstunden pro Mitarbeitenden nach Geschlecht und Angestelltenkategorie ist systembedingt derzeit nicht auswertbar.
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	Aus- und Weiterbildung S. 53-56	-
	Auszubildende	Aus- und Weiterbildung S. 54	-
Arbeitssicherheit und Gesundheitsmanagement (GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018)			
3-3	Management von wesentlichen Themen	Arbeitssicherheit u. Gesundheitsmanagement S. 57-60	-
403-1	Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Arbeitssicherheit u. Gesundheitsmanagement S. 57-60	-
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	Arbeitssicherheit u. Gesundheitsmanagement S. 57/58	-
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	Arbeitssicherheit u. Gesundheitsmanagement S. 57	-
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Arbeitssicherheit u. Gesundheitsmanagement S. 57-60	-
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Arbeitssicherheit u. Gesundheitsmanagement S. 57-60	-
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	Arbeitssicherheit u. Gesundheitsmanagement S. 58/59	Exemplarische Darstellung von Initiativen

GRI-Angaben		Verweis Nachhaltigkeitsbericht 2024	Anmerkungen
403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Arbeitssicherheit u. Gesundheitsmanagement S. 57-60	-
403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind	Arbeitssicherheit u. Gesundheitsmanagement S. 57	-
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	Arbeitssicherheit u. Gesundheitsmanagement S. 58/59	System noch im Aufbau; Unfallschwerpunkt: Schnittverletzungen, Stolpern, Stürze, Ausrutschen, Umknicken, Quetschungen, Verletzungen durch unkontrolliert bewegte Teile
Vielfalt und Chancengleichheit (GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016)			
3-3	Management von wesentlichen Themen	Vielfalt und Chancengleichheit S. 61-63	-
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	Vielfalt und Chancengleichheit S. 61-63 Governance S. 24	Altersverteilung innerhalb der Führungsebenen auf Anfrage
Gesellschaftliches Engagement			
3-3	Management von wesentlichen Themen	Gesellschaftliches Engagement S. 64-66	Zu diesem Thema gibt es aktuell keinen spezifischen oder systematischen Managementansatz.
 Ökonomisch			
Compliance (GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016)			
3-3	Management von wesentlichen Themen	Compliance S. 68-71	-
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	Compliance S. 68-71	Aufschlüsselung nach Führungsebene auf Anfrage
Volkswirtschaftliche Wertschöpfung (GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016)			
3-3	Management von wesentlichen Themen	Volkswirtschaftliche Wertschöpfung S. 72/73	-
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	Volkswirtschaftliche Wertschöpfung S. 73	Weitere Informationen auf Anfrage
Kundenzufriedenheit (GRI 203 indirekte ökonomische Auswirkungen 2016)			
3-3	Management von wesentlichen Themen	Kundenzufriedenheit S. 74-76	Zu diesem Aspekt gibt es aktuell keinen unternehmensübergreifenden Managementansatz. Wir berichten über unsere Maßnahmen zur Unterstützung der Kundenzufriedenheit in den Bereichen Qualität, Effizienz und Innovation.
203-2	Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	Kundenzufriedenheit S. 74-76	-



www.blg-logistics.com