

VERANTWORTLICH HANDELN



»DER EINE WARTET,
DASS DIE ZEIT SICH
WANDELT, DER ANDERE
PACKT SIE KRÄFTIG AN
UND HANDELT.«

DANTE ALIGHIERI / *Italienischer Dichter und Philosoph (*1265 in Florenz; † 1321 in Ravenna) /*



Ökologisch. Sozial. Ökonomisch.
Nachhaltig mit BLG LOGISTICS

EDITORIAL

WOLF LAMPE

*/ Leiter Zentralbereich Nachhaltigkeit
und neue Technologien /*



Liebe Leserin, lieber Leser,

mit den seit 2012 jährlich erscheinenden Nachhaltigkeitsberichten ist BLG LOGISTICS ihrer Zeit um einiges voraus. Erst jetzt hat die Bundesregierung die sogenannte CSR-Richtlinie (Corporate Social Responsibility) der EU in nationales Recht umgesetzt und damit für Unternehmen wie BLG LOGISTICS eine Berichtspflicht geschaffen.

Ziel des Gesetzgebers ist es, Unternehmen dazu zu bringen, über die Bekanntmachung von Finanzkennzahlen hinaus ein vollständiges Bild über die Auswirkungen ihrer Tätigkeiten zu veröffentlichen. Auch ökologische und soziale Aspekte der Unternehmenstätigkeit sollen transparenter werden; gefordert ist eine Beschäftigung mit den Aspekten Umweltbelange, Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte sowie Bekämpfung von Korruption und Bestechung.

BLG LOGISTICS wird nun jährlich eine „nichtfinanzielle Erklärung“ von ihrem Aufsichtsrat überprüfen lassen und in den Nachhaltigkeitsbericht integrieren. Diese Erklärung beschäftigt sich mit den Themen, die sowohl hinsichtlich der CSR-Richtlinie als auch im Hinblick auf unsere Geschäftsaktivitäten als sehr relevant eingestuft wurden.

Wir freuen uns, Ihnen über die Jahre ein immer vollständigeres Bild eines Unternehmens zeichnen zu können, das gegenüber Kunden, Mitarbeitern, Eigentümern und Gesellschaft Verantwortung übernimmt und dies auch belegen kann.

Wolf Lampe
Leiter Zentralbereich Nachhaltigkeit und neue Technologien

INHALT



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

16 ÖKOLOGISCH

18 ENERGIE UND EMISSIONEN

24 IM INTERVIEW: PROF. GERHARD ROTH

26 SOZIAL

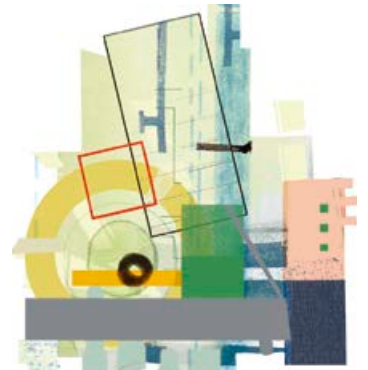
- 28 FAIRE ARBEITSBEDINGUNGEN
- 30 AUS- UND WEITERBILDUNG
- 32 ARBEITGEBERATTRAKTIVITÄT
- 34 ARBEITSSICHERHEIT UND
GESUNDHEITSMANAGEMENT
- 36 VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT
- 38 **IM INTERVIEW: PEGGY WENZEL**
- 40 GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT



42 ÖKONOMISCH

- 44 COMPLIANCE
- 46 **IM INTERVIEW: LARS KÜCK**
- 48 VOLKSWIRTSCHAFTLICHE WERTSCHÖPFUNG
- 50 KUNDENZUFRIEDENHEIT

- 52 **EUROGATE**
INHALTE ZUM NICHTFINANZIELLEN BERICHT
- 55 **GLOSSAR**
- 57 **CSR-INDEX**
- 58 **BERICHTERSTATTUNG 2017**
- 59 **KONTAKT UND IMPRESSUM**



VORWORT DES VORSTANDSVORSITZENDEN



»Die Kernbotschaften unserer Unternehmenswerte sind Engagement, Wertschätzung, Leidenschaft, Verantwortungsbewusstsein und Veränderungsbereitschaft.«

FRANK DREEKE / Vorstandsvorsitzender /

Sehr geehrte Damen und Herren,

es sind die konsequent zukunftsorientierten Unternehmen, die ihren Kunden die besten Lösungen bieten. Der Vorstand der BLG LOGISTICS ist sich dessen seit Langem bewusst: Schon vor Jahren haben wir ein ambitioniertes CO₂-Ziel festgelegt und mit der jährlichen Veröffentlichung unseres Nachhaltigkeitsberichts ein weiteres Zeichen dafür gesetzt, dass wir vorausschauend und verantwortungsvoll agieren. Für uns ist Nachhaltigkeit weit mehr als ein Schlagwort. Sie ist Leitlinie – sowohl für alle Prozesse unseres operativen Geschäfts als auch für unsere Personalentwicklung. Ökologisch, ökonomisch und sozial nachhaltiges Handeln bedeutet für uns, dem systematischen Energiemanagement und schonenden Umgang mit Ressourcen denselben Stellenwert beizumessen wie dem Bestreben, unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sichere und attraktive Arbeitsplätze zur Verfügung zu stellen.

Im Zentrum unseres unternehmerischen Wirkens steht die Sicherung der wirtschaftlichen Zukunft der BLG-Gruppe. Dafür wollen wir unseren Kunden weiterhin ein attraktives Portfolio an passgenauen und ressourcenschonenden Logistikdienstleistungen anbieten. So haben wir unsere Kapazitäten im Geschäftsfeld Spedition signifikant erweitert und unser zentrales Innovationsmanagement weiter ausgebaut. 2017 sind Forschungs- und Entwicklungsprojekte gestartet, die sich mit der Zusammenarbeit zwischen Mensch und Maschine sowie einer vernetzten Planung und Steuerung auf dem Autoterminal beschäftigen.

Wir haben uns vorgenommen, bei den für BLG LOGISTICS wichtigen Themen künftig noch stringenter zu handeln. Eines dieser Themen, die ganz oben auf der Prioritätenliste stehen, ist ein verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen und Emissionen. Wir sind auf einem guten Weg, das 2012 beschlossene Unternehmensziel einer 20-prozentigen CO₂-Reduktion bis 2020 zu erreichen. Gute Resultate zeigen dabei vor allem die Senkung des Dieserverbrauchs auf der Straße und die Maßnahmen zum Energiesparen an unseren zahlreichen Standorten. In der Gesamtbetrachtung zählt auch die Bereitstellung von Kapazität für den Bahntransport von Neufahrzeugen.

Nachhaltiges Handeln heißt für uns aber auch, ein vorbildlicher Arbeitgeber zu sein. Wir begegnen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern darum mit Wertschätzung, gehen auf ihre Bedürfnisse ein und schätzen und nutzen ihre Vielfalt. Im Bemühen, gutes Personal zu halten, neue Kräfte zu gewinnen und unser Dienstleistungsangebot stetig zu verbessern, qualifizieren wir unsere Beschäftigten und fördern den Nachwuchs. 2017 haben wir zudem unsere Unternehmenswerte und Führungsgrundsätze präzisiert: Die Kernwerte Engagement, Wertschätzung, Leidenschaft, Verantwortungsbewusstsein und Veränderungsbereitschaft werden aktiv auf allen Führungsebenen vermittelt – und auch eingefordert. Unsere Führungskräfte müssen diese Werte vorleben und an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weitergeben können.

Es gibt viele Gründe, optimistisch in die Zukunft zu blicken. Mögen die Zeiten auch bewegt sein, eines wird sich nicht ändern: Wir werden die Logistik für unsere Kunden auch künftig einfacher und damit die Kunden im Markt erfolgreicher machen. Ich freue mich darauf.



Frank Dreeke
Vorstandsvorsitzender

PROFIL

Die BLG LOGISTICS GROUP AG & Co. KG (BLG KG) mit Hauptsitz in Bremen hat ihre Kernkompetenzen in der Automobil-, Kontrakt- und Containerlogistik. In diesen drei Geschäftsbereichen bieten wir Logistikdienstleistungen entlang der gesamten Supply Chain an. ▶ Siehe Klappseite. Zu unseren Kunden zählen die führenden deutschen Automobilhersteller ebenso wie Unternehmen aus Handel und Industrie. BLG LOGISTICS ist ein Unternehmen mit starker Präsenz in Deutschland und internationalen Aktivitäten in Europa, Amerika, Afrika und Asien.

www.blg-logistics.com

Geführt wird unser Unternehmen von einer privatwirtschaftlich organisierten Managementgesellschaft, der BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT -Aktiengesellschaft von 1877- (BLG AG), mit der Stadtgemeinde Bremen als Hauptaktionär. Der Vorstand der börsennotierten Aktiengesellschaft führt die Geschäfte der BLG KG in eigener Verantwortung.



Im Geschäftsjahr 2017 erzielte die Gruppe Umsatzerlöse in Höhe von 1,1 EUR Mrd. Detaillierte Kennzahlen, eine Aufstellung der Anteilsbesitze sowie die rechtliche Gruppenstruktur weisen wir in unserem ▶ Finanzbericht 2017 aus.

Veränderungen im Vorstand und in der Eigentümerstruktur

Mit Beginn des Jahres 2017 wechselte Michael Blach in den Gruppenvorstand unserer Beteiligung EUROGATE und verantwortet damit im Vorstand der BLG LOGISTICS den Bereich CONTAINER. Seine Nachfolge im Geschäftsbereich AUTOMOBILE übernimmt Andrea Eck, die zuvor für die Volkswagen AG tätig war.

Bis zum 31. Dezember 2016 war die Freie Hansestadt Bremen (Stadtgemeinde) an der BLG AG mit einem Anteil am gezeichneten Kapital von 50,4 Prozent beteiligt. Mit Wirkung zum 1. Januar 2017 sind die Aktienanteile der Bremer Landesbank in Höhe von 12,6 Prozent an die Bremer Verkehrs- und Beteiligungsgesellschaft mbH, eine Beteiligung der Freien Hansestadt Bremen, übertragen worden. Der Stadtgemeinde Bremen ist somit insgesamt ein Stimmrechtsanteil von 63 Prozent zuzurechnen. ▶ Siehe Finanzbericht 2017, Seite 46.

Vom Hersteller bis zum Händler

Unser Geschäftsbereich AUTOMOBILE bietet alle Dienstleistungen rund um das fertige Fahrzeug mit einer logistischen Leistungspalette vom Hersteller bis zum Händler. Dazu gehören Umschlag, Lagerung, technische Bearbeitung und die Distribution per Lkw, Bahn und Binnenschiff. BLG AutoRail ist ein Spezialanbieter für schienengebundenen Fahrzeugtransport, der in Europa über das modernste und universell einsetzbare Equipment verfügt. Die Stützpunkte unserer Lkw-Flotte reichen von Neuss bis Moskau. Neben Seehafenterminals in Bremen, Bremerhaven, Cuxhaven und Hamburg sowie in Gioia Tauro, Danzig und St. Petersburg betreiben wir Inlandterminals am Rhein und an der Donau. Mit einem Volumen von 6,3 Millionen

umgeschlagenen und technisch bearbeiteten Fahrzeugen behaupteten wir auch 2017 unsere Stellung als führender Automobillogistiker in Europa.

Seit 2017 bündeln wir die Aktivitäten aus den Bereichen Cargo Logistics, WindEnergy und High & Heavy im neuen Geschäftsfeld XXL Logistics. Hier übernehmen wir Transporte und Projekte von Breakbulk- und XXL-Ladung auf unseren Hafenterminals in Bremen und Bremerhaven und wickeln auch Spezialaufträge außerhalb unseres Terminals ab. Mit einer neuen Halle hat BLG LOGISTICS den Technikbereich auf dem Autoterminal in Duisburg auf insgesamt 6.500 Quadratmeter erweitert.

Autoteile, Turnschuhe, Tiefkühlkost

Im Geschäftsbereich CONTRACT bieten wir sämtliche Dienstleistungen entlang der Supply Chain für so unterschiedliche Güter wie Autotüren, Felgen, Kekse, Möbel, Küchen, Badarmaturen oder Eisenbahnkomponenten. Wir lagern, liefern, verpacken und entpacken, wickeln konventionelle Bestellungen, Online-Bestellungen und Retouren ab und gehören damit zu den führenden deutschen Anbietern von Logistikdienstleistungen.

2017 erfolgte der weitere Ausbau des Geschäftsfelds Spedition durch den Erwerb der Kitzinger & Co. (GmbH & Co. KG) und deren Tochter Arno Rosenlöcher (GmbH & Co. KG). Schwerpunkte der Kitzinger-Speditionsgruppe sind See- und Luftfracht, ergänzt um Dienstleistungen rund um temperaturgeführte Transporte sowie komplementäre Lagerdienstleistungen. Nach Kartellfreigabe ist im Februar 2017 der Anteilsverkauf von 51 Prozent der BLG Coldstore Logistics in Bremerhaven vollständig vollzogen. Das nun als Kloosterboer BLG Coldstore GmbH firmierende Joint Venture wird somit ab diesem Geschäftsjahr nicht mehr vollkonsolidiert einbezogen. Seit April übernehmen wir in Berlin die Inboundlogistik für den Fertigungsstandort von Gasturbinen für unseren langjährigen Kunden Siemens. Durch das Neugeschäft ist es gelungen, unseren Standort Berlin/Brandenburg für die nächsten Jahre zu stärken. Nach einer Ausschreibung eines Großkunden ist das Hauptgeschäft

an unserem Standort in den USA an einen anderen Dienstleister vergeben worden. Die Zahl unserer Beschäftigten am Standort hat sich dadurch wesentlich verringert. Die gewerblichen Mitarbeiter sind im Rahmen eines Betriebsübergangs auf die neuen Dienstleister übergegangen.

Dienstleistungen rund um die Box

In unserem Geschäftsbereich CONTAINER hat sich das Joint Venture EUROGATE als führender, reederei-unabhängiger Containerterminalbetreiber in Europa etabliert. Die EUROGATE GmbH & Co. KGaA, KG ist eine durch die Equity-Methode einbezogene Gesellschaft, bei der die CSR-relevanten Themen getrennt von der BLG gesteuert werden. Die Angaben in diesem Bericht beziehen sich auf die vollkonsolidierten Gesellschaften der Geschäftsbereiche AUTOMOBILE und CONTRACT, inklusive BLG AG und BLG KG (Holding). Inhalte zum nichtfinanziellen Bericht für EUROGATE werden separat auf den ►Seiten 52 bis 54 dargestellt.

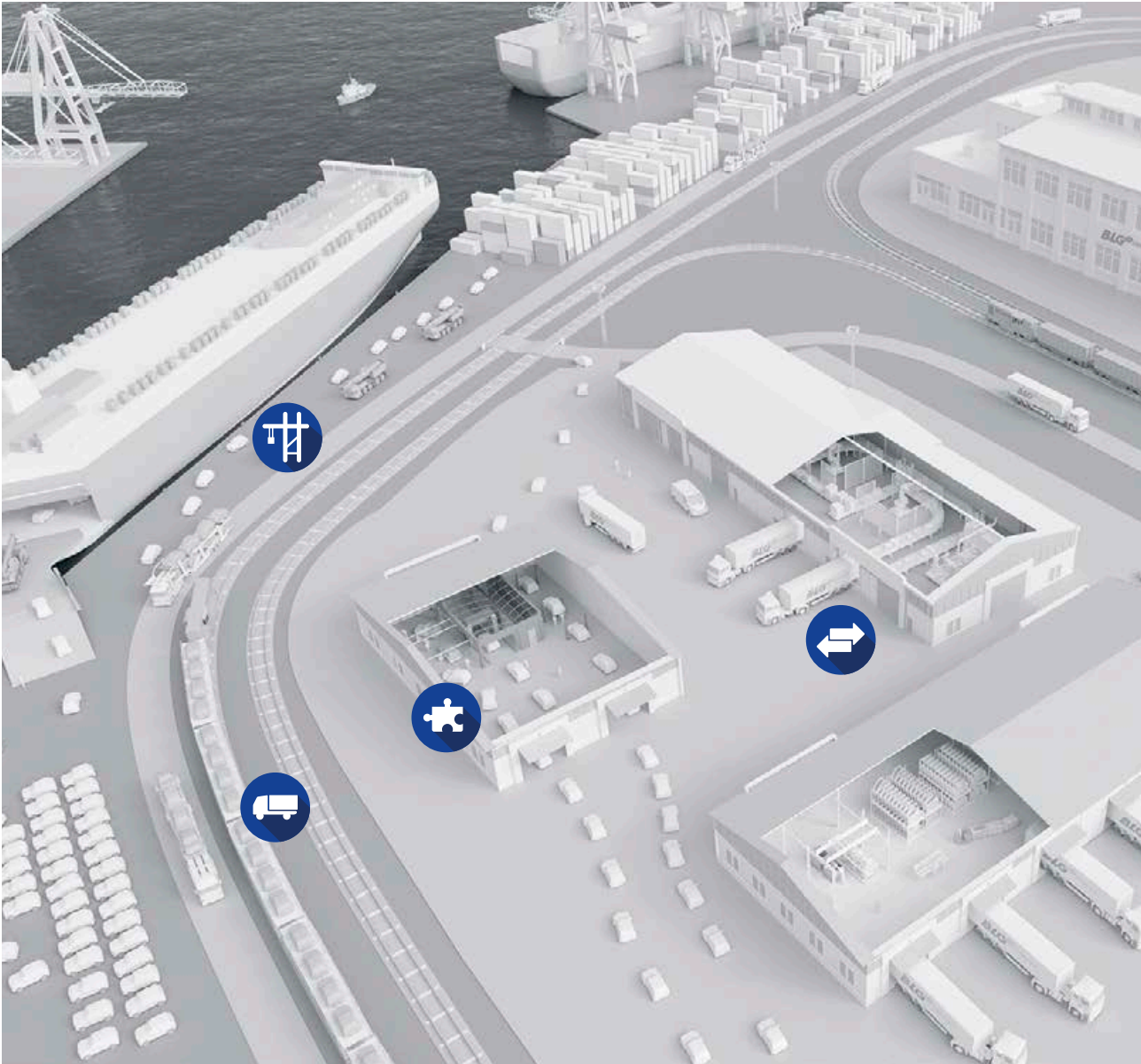
Einen Überblick über die globale Verteilung der vollkonsolidierten Gesellschaften sowie über weitere Länder mit Aktivitäten der Geschäftsbereiche AUTOMOBILE und CONTRACT zeigt die Karte auf ►Seite 6.

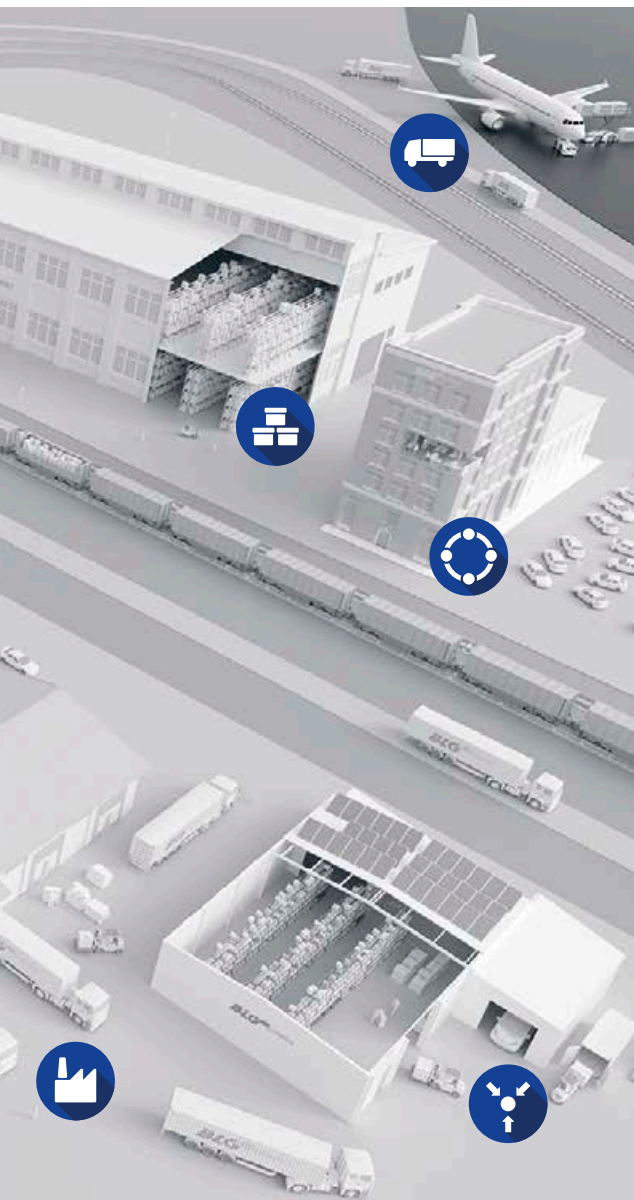
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen Verantwortung

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übernehmen täglich die Verantwortung für die reibungslose Logistik hochwertiger Produkte. Zum Stichtag 31. Dezember 2017 beschäftigte BLG LOGISTICS in voll- und teilkonsolidierten Gesellschaften 10.113 Mitarbeiter in den Geschäftsbereichen AUTOMOBILE, CONTRACT und der Holding. 8.554 Mitarbeiter arbeiteten an den über 70 deutschen Standorten und 1.559 an internationalen Standorten. Davon arbeiteten in den vollkonsolidierten Gesellschaften 2017 weltweit durchschnittlich 8.107 Mitarbeiter (Berechnung gemäß § 267 Nr. 5 Handelsgesetzbuch), 91,3 Prozent von ihnen in Deutschland, etwa die Hälfte hiervon in Bremen und Bremerhaven. Weitere Aussagen zur Personalstatistik und -entwicklung sind ausführlich im Kapitel ►SOZIAL dargestellt.

Die BLG-WELT

Dienstleistungen auf einen Blick





BESCHAFFUNGSLOGISTIK

Sicherstellung der Verfügbarkeit von Beständen durch Steuerung und Kontrolle der Beschaffungsprozesse



PRODUKTIONSLOGISTIK

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



DISTRIBUTIONSLOGISTIK

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



RÜCKWÄRTSLOGISTIK

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



TRANSPORTLOGISTIK

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



UMSCHLAGSLOGISTIK

Umfangreiches Netzwerk aus Seehafen- und Inlandterminals



SUPPLY CHAIN MANAGEMENT

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



VALUE ADDED SERVICES

Wertschöpfende Tätigkeiten wie technische Bearbeitung, Reinigung oder Oberflächenbehandlung

NACHHALTIGKEITS- MANAGEMENT

Mehr als 140 Jahre nach unserem Start als regionaler Hafentreiber ist BLG LOGISTICS längst ein international agierender Logistikdienstleister geworden. Diese Entwicklung wäre nicht möglich gewesen, wenn wir nicht von Anfang an nachhaltiges Handeln und Wirtschaften ins Zentrum unserer Aktivitäten gestellt hätten. Dabei ging es uns nicht um die wirtschaftliche Tätigkeit als Selbstzweck, sondern auch um das Wohl der Region und ihrer Bewohner sowie um die langfristige Sicherung von Arbeitsplätzen.

In Zeiten des Klimawandels, des wachsenden Konkurrenzdrucks in einer globalisierten Gesellschaft sowie des Wettbewerbs um die besten und fähigsten Fachkräfte erhält der Begriff Nachhaltigkeit noch einmal eine ganz neue Bedeutung. Ohne ganzheitliches Konzept für eine umfassende Nachhaltigkeitsstrategie, die neben ökonomischen auch ökologische und soziale Faktoren mit einbezieht, ist ein erfolgreiches Bestehen auf dem Markt kaum mehr möglich. Unser Ziel ist es daher, wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, soziales Engagement und Verantwortung für die Umwelt miteinander in Einklang zu bringen. Durch einen bewussten Umgang mit Ressourcen lassen sich Kosten einsparen. Darüber hinaus sind wir aber auch überzeugt davon, dass nachhaltiges Wirtschaften einen gemeinsamen Mehrwert nicht nur für uns und unsere Kunden, sondern auch für die Gesellschaft und die Umwelt schafft.

Verantwortlichkeiten

Um Nachhaltigkeitsmanagement systematisch fördern zu können, haben wir 2011 den Zentralbereich Nachhaltigkeit und neue Technologien gegründet. Er fasst seither die Aktivitäten mit Bezug zu Nachhaltigkeitsthemen aus den BLG-Geschäftsbereichen AUTOMOBILE und CONTRACT zusammen und erstellt den jährlichen Nachhaltigkeitsbericht. Zu seinen Aufgaben gehört es außerdem, die Energie- und CO₂-Bilanz zu berechnen, das bereichs-

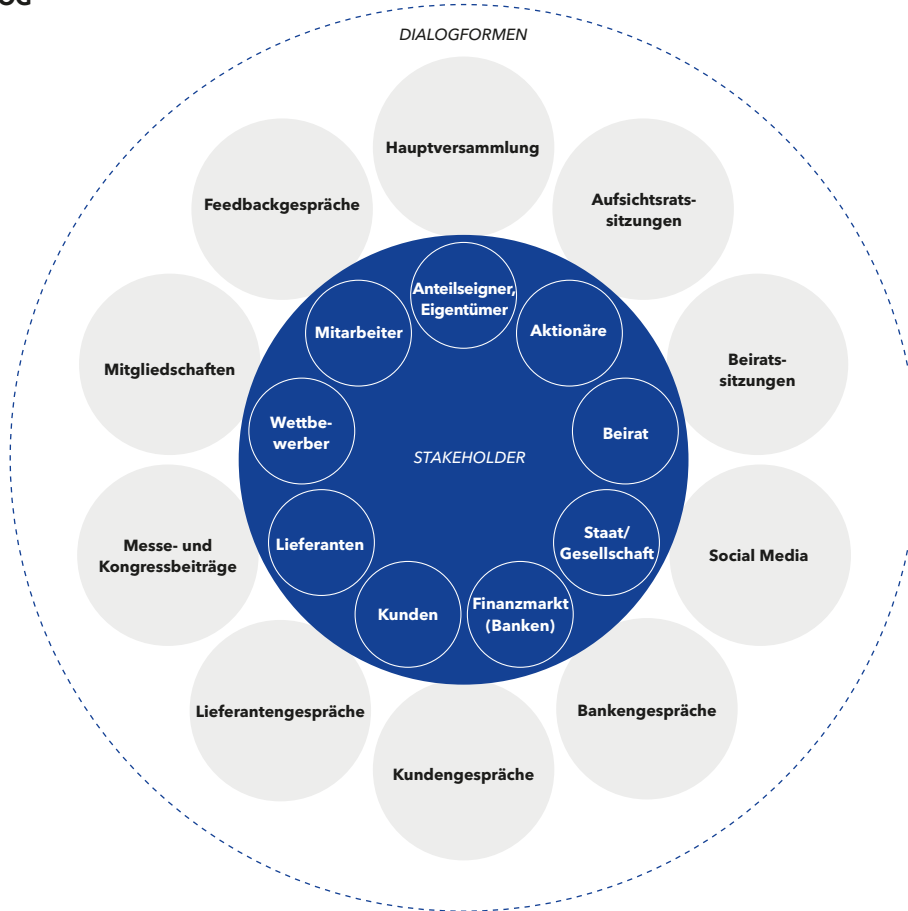
übergreifende Energiemanagement zu begleiten, bei der Umsetzung der vom Vorstand festgelegten Energiepolitik zu unterstützen und vor allem im Bereich der ökologischen Nachhaltigkeit Impulse zu geben. Der Zentralbereich berichtet unmittelbar an den Vorstandsvorsitzenden.

Themen der sozialen Nachhaltigkeit, vor allem die Arbeitnehmerbelange, werden vom Zentralbereich Personal gesteuert, der im Vorstand durch unseren Arbeitsdirektor vertreten wird. Uns ist bewusst, dass ein umfassendes nachhaltiges Handeln nur gelingen kann, wenn alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einbezogen werden. Diesen Prozess fördern wir unter anderem durch beispielhaftes Handeln von Führungskräften sowie durch Schulungen und Fortbildungen. Mitarbeiterführung, -förderung und -entwicklung basieren auf unseren Führungsgrundsätzen, die wir auf Basis einer 2017 vom Vorstand neu definierten Unternehmensstrategie präzisiert haben. Unsere Unternehmenswerte lauten: engagiert, wertschätzend, leidenschaftlich, verantwortungsbewusst und veränderungsbereit. Die neue Unternehmensstrategie hat das Ziel, BLG LOGISTICS dauerhaft erfolgreich am Markt auszurichten, damit unsere Arbeitsplätze nachhaltig gesichert bleiben.

Werte und Leitbilder

Die rechtlichen und ethischen Standards, an denen wir uns orientieren, haben wir in mehreren Richtlinien festgehalten. Die wesentlichen Elemente unserer Corporate Governance-Strukturen zeigen wir mit unserem Corporate Governance-Bericht auf, der zugleich die Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 289a Handelsgesetzbuch darstellt. Im Zentrum stehen darin die Entsprechenserklärung von Vorstand und Aufsichtsrat, wesentliche über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehende Praktiken der Unternehmensführung und eine Erläuterung der Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat sowie deren Zusammensetzung. ▶ Siehe Finanzbericht 2017, ab Seite 12.

MIT UNSEREN STAKEHOLDERN IM DIALOG



Zur Einhaltung von gesetzlichen Regeln und ethischen Grundsätzen dient auch unser umfangreiches Compliance-System. Der Verhaltenskodex der BLG-Gruppe definiert unsere Standards und Erwartungen an den täglichen Umgang zwischen Mitarbeitern, Führungskräften und Kunden. Wir legen besonderen Wert auf die Einhaltung von fairen und transparenten Ausschreibungs- und Arbeitsbedingungen.

Einbeziehung unserer Stakeholder

Unser Ziel ist es, die Interessen aller Stakeholder in unseren Zielsetzungen ausgewogen und angemessen zu berücksichtigen. Stakeholder sind für uns alle Personen oder Gruppen, die innerhalb und außerhalb der BLG jetzt oder in Zukunft von unseren Geschäftsaktivitäten direkt oder indirekt betroffen sind und deshalb Interesse an der Entwicklung unseres Unternehmens haben.

Mit einem Großteil von ihnen stehen wir in einem kontinuierlichen Austausch. Die Belange unserer Kunden sind für uns besonders entscheidend. Gerade in den Niederlassungen, in denen wir dem Kunden unmittelbar zuarbeiten oder sogar auf dem Werksgelände des Kunden tätig sind, ist die Kommunikation sehr eng. Im Laufe der letzten Jahre haben wir mehrfach ein externes Institut beauftragt, im Dialog mit unseren wichtigsten Kunden eine Standortbestimmung durchzuführen und Verbesserungspotenziale aufzuzeigen. Ende 2017 beauftragten wir erneut eine solche Erhebung, diesmal gezielt für den Geschäftsbereich AUTOMOBILE und unter besonderer Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten. So bleiben wir über das, was unsere Kunden bewegt, auf dem Laufenden und haben zudem die Möglichkeit, mithilfe ihrer Rückmeldungen auch unser Nachhaltigkeitsmanagement stetig zu verbessern.

Eine der wichtigsten Stakeholdergruppen sind unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der Austausch mit ihnen spielt für uns darum eine besondere Rolle. Wir tragen dem Rechnung, indem wir regelmäßige Mitarbeiterumfragen durchführen und 2017 unter anderem die jährlichen Mitarbeiter- und Feedbackgespräche intensiviert haben.

Über Mitgliedschaften in Verbänden, Vereinen und Initiativen (▶ Siehe Kasten), Messe- und Kongressbeiträge, Gespräche mit Banken, Social Media, öffentliche Veranstaltungen, die jährliche Hauptversammlung sowie Aufsichtsrats- und Beiratssitzungen nutzen wir weitere Möglichkeiten zum Dialog. Im Aufsichtsrat sind mit Vertretern aus Wirtschaft, Banken, Belegschaft, Gewerkschaft und öffentlicher Hand nahezu alle für uns wesentlichen Stakeholdergruppen vertreten. Der Beirat besteht aus Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Schwerpunkt nachhaltige Logistik, Prozessinnovation in der Logistik und Nachwuchsbildung sowie Vertretern der Wirtschaft, von Fachverbänden und Medien.

Einen Überblick über unsere wichtigsten Stakeholdergruppen und die etablierten Dialogformen zeigt die Grafik auf ▶ Seite 9.

Wichtige Mitgliedschaften in Verbänden, Vereinigungen und Initiativen

- ▶ Zentralverband der Deutschen Seehafenbetriebe, Hamburg
- ▶ Bundesvereinigung Logistik (BVL)
- ▶ Deutsches Verkehrsforum, Berlin
- ▶ Deutscher Speditions- und Logistikverband, Berlin
- ▶ Förderverein Logistics Alliance Germany, Berlin
- ▶ AKJ Arbeitskreis Just-in-Time
- ▶ Charta der Vielfalt
- ▶ berufundfamilie®
- ▶ Lean & Green
- ▶ Partnerschaft Umwelt Unternehmen (PUU)

Unser Vorstandsvorsitzender Frank Dreeke ist seit 2016 Vorsitzender des Zentralverbands der Deutschen Seehafenbetriebe (ZDS). Der ZDS vertritt rund 180 am Seegüterumschlag in den Häfen beteiligte Betriebe in Norddeutschland. Er ist damit eine der wichtigsten Schnittstellen der Hafenwirtschaft zur Politik. Im Januar 2017 hat der ZDS Richtlinien zum Umweltschutz veröffentlicht. Darüber hinaus ist Frank Dreeke Vorstandsmitglied der Bundesvereinigung Logistik (BVL) und Mitglied des Präsidiums des Deutschen Verkehrsforums (DVF).

WESENTLICHKEITSANALYSE

Der Nachhaltigkeitsbericht der BLG LOGISTICS ist fester Bestandteil unserer jährlichen Geschäftsberichterstattung. Vor fünf Jahren haben wir unseren ersten Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht. Im Bericht zum Geschäftsjahr 2016 haben wir dabei erstmals die Vorgaben des neuen Nachhaltigkeitsberichtsstandards der Global Reporting Initiative (GRI SRS) als Grundlage genutzt. In diesem Jahr gehen wir noch einen Schritt weiter und erstellen unseren Nachhaltigkeitsbericht 2017 in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option Kern. Der dazugehörige GRI-Content-Index ist im Internet veröffentlicht.

www.blg-logistics.com/nachhaltigkeit

Im April 2017 erfolgte die Umsetzung der Corporate Social Responsibility (CSR)-Richtlinie der EU (Richtlinie 2014/95/EU) in nationales Recht. Das CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz hat zum Ziel, die Transparenz über ökologische und soziale Aspekte der Unternehmen zu erhöhen. Auch BLG LOGISTICS ist nun erstmals gesetzlich verpflichtet, eine nichtfinanzielle Erklärung im Rahmen der Gruppenberichterstattung zu erstellen. Wir kommen dieser Verpflichtung nach, indem wir die Option eines gesonderten nichtfinanziellen Gruppen-Berichts (NFB) wählen und die Berichterstattung in unseren bestehenden Nachhaltigkeitsbericht integrieren. Zur besseren Übersicht befindet sich auf ▶Seite 57 ein CSR-Index, in dem die für den NFB relevanten Themen den jeweiligen Kapiteln des hier vorliegenden Berichts zugeordnet sind.

Die Berichtsgrenzen für die BLG-Nachhaltigkeitsberichterstattung umfassen die vollkonsolidierten Gesellschaften. Diese sind ausschließlich den Geschäftsbereichen AUTOMOBILE und CONTRACT zuzuordnen. Bei der nachfolgend beschriebenen Ermittlung relevanter Themen für den Nachhaltigkeitsbericht und der weiteren Priorisierung von

Berichtsinhalten für die nichtfinanzielle Erklärung richten wir daher unser Hauptaugenmerk auf die Geschäftsbereiche AUTOMOBILE und CONTRACT (inklusive Holding).

Der Geschäftsbereich CONTAINER umfasst die 50-prozentige Beteiligung an der operativen Führungsgesellschaft EUROGATE GmbH & Co. KGaA, KG, der EUROGATE-Gruppe. Die für die nichtfinanzielle Erklärung relevanten Bereiche wie Energie, Umwelt und auch Personal werden von EUROGATE eigenständig gesteuert. Um eine transparente Darstellung zu gewährleisten, werden die für den Geschäftsbereich CONTAINER relevanten Themen des NFB auf den ▶Seiten 52 bis 54 separat dargestellt. Zudem veröffentlicht EUROGATE einen eigenen Nachhaltigkeitsbericht. www1.eurogate.de/Ueber-uns/Nachhaltigkeit

Ermittlung der relevanten Themen

Aufbauend auf unserer systematischen Analyse zu BLG-relevanten Themen und Handlungsfeldern von 2015 haben wir für die diesjährige Berichterstattung die wesentlichen Themen aktualisiert und vervollständigt. Ein Fokus lag hierbei auf der Erfüllung der Anforderungen an die erstmals zu erstellende nichtfinanzielle Erklärung.

Sowohl GRI-Topics als auch die für vorherige Nachhaltigkeitsberichte als wesentlich identifizierten Handlungsfelder wurden für die Vorauswahl berichtsrelevanter Inhalte genutzt. Diese Inhalte haben wir mit den Erkenntnissen aus unserem Stakeholder-Dialog abgeglichen und zusätzlich erweitert, indem wir Themen aus Berichten der wichtigsten Branchenvertreter sowie Aspekte aus den Standards des Sustainability Accounting Standards Boards (SASB) für die Logistik mit aufgenommen haben.

Anschließend hat das BLG-Nachhaltigkeitsteam die Wesentlichkeit für Gesellschaft und Unternehmen bewertet. Als für den Bericht relevant wurden Themen definiert, die sowohl eine Geschäftsrelevanz für BLG LOGISTICS als auch Auswirkungen auf die Gesellschaft haben, wobei die vom CSR-Gesetz vorgegebenen Aspekte Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelange sowie Menschenrechte und Korruption besonders im Blickpunkt standen. Jedes der so identifizierten Themen wurde im Hinblick auf die Geschäftsrelevanz sowie im Hinblick auf die Auswirkungen auf die Gesellschaft auf einer Skala von eins (geringe Bedeutung) bis fünf (sehr hohe Bedeutung) eingestuft.

Auf diese Vorabbewertung folgten Interviews mit Vertretern aus allen relevanten Unternehmensbereichen. In diesen offenen Interviews gaben sie ihre Einschätzungen zur Themenpriorisierung ab und nahmen bei Bedarf Anpassungen vor. Darüber hinaus dienten die Gespräche mit den Fachabteilungen der Risikobetrachtung, der Sammlung von Informationen über die jeweiligen Managementansätze sowie dem Abgleich des Status von Umsetzung, Ergebnissen und internen Kontrollen. Auch relevante Indikatoren wurden in den gemeinsamen Gesprächen diskutiert und für BLG LOGISTICS festgelegt.

Abschließend haben wir zur Prüfung auf Vollständigkeit die priorisierten Themen erneut mit den Perspektiven unserer Stakeholder, wie sie uns aus den vielfältigen Kommunikationssträngen bekannt sind, abgeglichen. Das Ergebnis wurde dann Vorstand und Aufsichtsrat vorgestellt und final abgestimmt. Es ist in der rechts abgebildeten Wesentlichkeitsmatrix dargestellt.

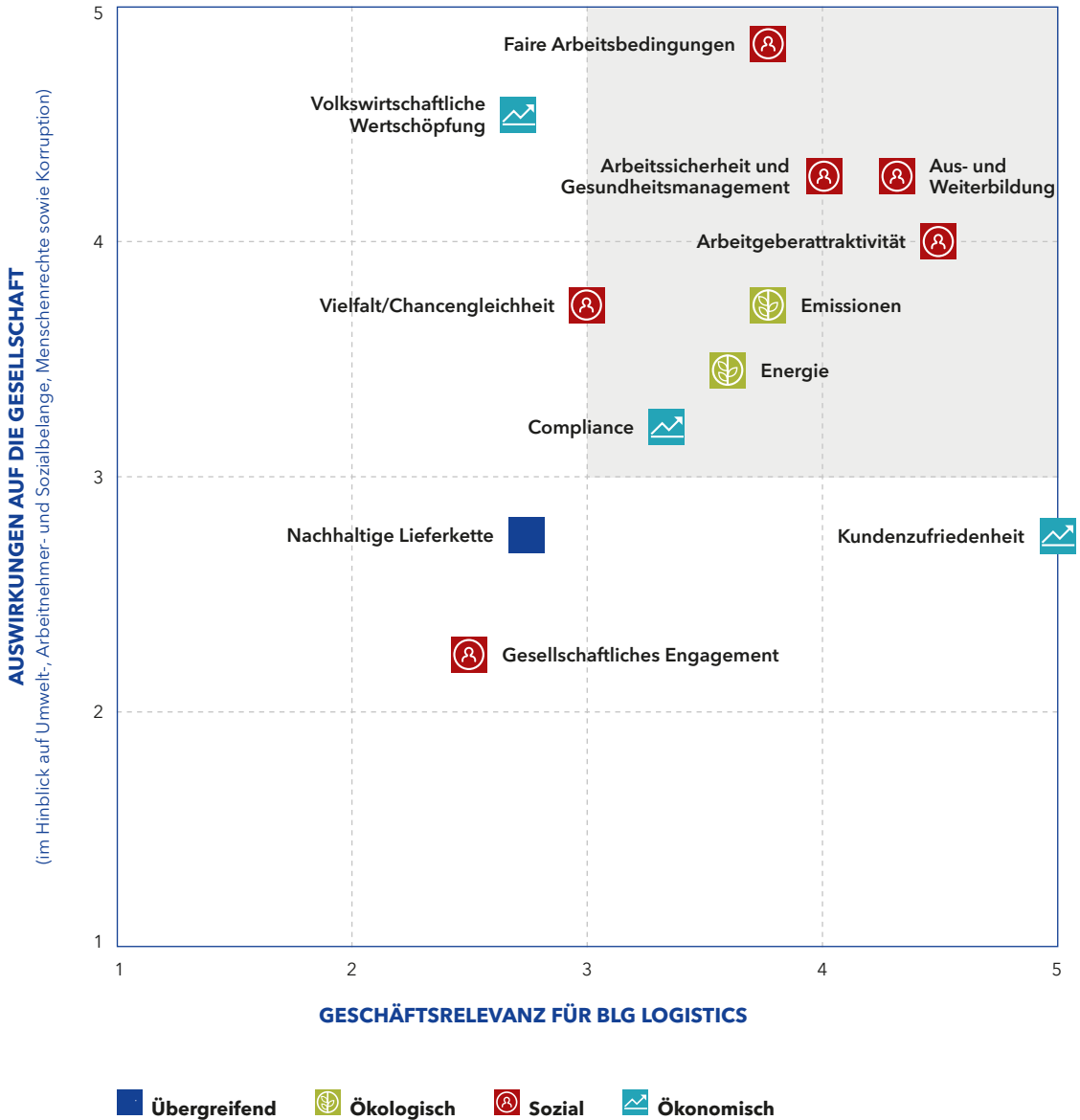
Die Matrix zeigt, welche Themen für die Nachhaltigkeitsberichterstattung 2017 als wesentlich identifiziert wurden. Jedes von ihnen ist entsprechend der Inhaltsaufteilung dieses Berichts einem der Bereiche ÖKOLOGISCH, SOZIAL oder ÖKONOMISCH zuzuordnen. Da das Thema „Nachhaltige Lieferkette“ Aspekte aus allen drei Bereichen beinhaltet, wird es auf ▶Seite 15 in einem gesonderten Kapitel beschrieben.

Inhalt unseres NFB sind diejenigen Themen, die sowohl für die Geschäftstätigkeit der BLG als auch mit Blick auf unsere Auswirkungen auf die Gesellschaft als sehr relevant eingeschätzt wurden. Diese sind in der Wesentlichkeitsmatrix im oberen rechten Quadranten (grau hinterlegt) abgebildet. Dabei handelt es sich um die Themen: Faire Arbeitsbedingungen, Arbeitssicherheit und Gesundheitsmanagement, Aus- und Weiterbildung, Arbeitgeberattraktivität, Vielfalt und Chancengleichheit, Energie und Emissionen sowie Compliance. Auch die Themen Volkswirtschaftliche Wertschöpfung, Nachhaltige Lieferkette, Gesellschaftliches Engagement und Kundenzufriedenheit spielen im Rahmen des nachhaltigen Wirtschaftens eine wichtige Rolle. Sie sind daher ebenfalls Bestandteil des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts und werden in eigenen Kapiteln beschrieben.

Jedem in der Matrix dargestellten Thema ordnen wir im Folgenden den jeweiligen Managementansatz sowie ausgewählte Kennzahlen nach GRI zu. Darüber hinaus erörtern wir die Themen des NFB und deren Umgang innerhalb der BLG LOGISTICS. Hierzu gehören Konzepte, Ergebnisse der Umsetzung, interne Kontrollen sowie relevante Kennzahlen. Eine Risikobetrachtung nehmen wir übergeordnet im Abschnitt Risikomanagement ▶Seite 14 vor.

Der Fokus dieses Berichts liegt auf den inländischen BLG-Gesellschaften, die mit 91,3 Prozent der Gesamtmitarbeiter und 95,7 Prozent am Gesamterlös der vollkonsolidierten Standorte den deutlich größten Teil unserer Geschäftstätigkeiten ausmachen. Um unsere ganzheitlich nachhaltige Geschäftstätigkeit transparent darstellen zu können, arbeiten wir kontinuierlich an einer Ausweitung der Verfügbarkeit von Daten von unseren ausländischen Gesellschaften.

WESENTLICHKEITSMATRIX



RISIKOMANAGEMENT

Der verantwortungsbewusste Umgang mit möglichen Risiken ist für BLG LOGISTICS Kernelement solider Unternehmensführung. Zugleich gilt es, Chancen zu identifizieren und zu nutzen. Unsere Chancen- und Risikopolitik folgt dem Bestreben, den Unternehmenswert zu steigern, ohne unangemessen hohe Risiken einzugehen. Die Verantwortung für die Formulierung risikopolitischer Grundsätze und die ergebnisorientierte Steuerung des Gesamtrisikos trägt der Vorstand. Er unterrichtet den Aufsichtsrat regelmäßig über risikorelevante Entscheidungen zu dessen pflichtgemäßer Wahrnehmung gesellschaftsrechtlicher Verantwortung. Die frühzeitige Identifikation von Gefährdungspotenzialen erfolgt im Rahmen eines kontinuierlichen Risikocontrollings und eines auf die gesellschaftsrechtliche Unternehmensstruktur abgestimmten Risikomanagements und -reportings. Dabei unterliegen Risiken aus strategischen Entscheidungen hinsichtlich einer möglichen Bestandsgefährdung unserer besonderen Beachtung. Wir beachten auch, dass bei von uns ausgehenden Geschäftstätigkeiten keine Risiken für Menschen, Umwelt und Gesellschaft entstehen. Diese würden letztlich auch unserem Ansehen schaden und damit ebenfalls zu finanziellen Risiken werden. Die Verantwortlichkeiten in unserem Risikomanagementsystem sind in der nebenstehenden Abbildung dargestellt. Das BLG-Chancen- und Risikomanagement ist ausführlich in unserem ►Finanzbericht 2017 ab Seite 63 beschrieben.

Die Risiken werden grundsätzlich in folgende Risikofelder eingeteilt: Finanzwirtschaftliche Risiken; Marktrisiken; Politische, rechtliche und soziale Risiken; Strategische Risiken sowie Leistungs- und Infrastrukturrisiken. Insbesondere in den drei letztgenannten Feldern werden Risiken erfasst, die Belange der Nachhaltigkeit und CSR-Richtlinie betreffen. Im Risikobericht werden zur Erhöhung der Transparenz jeweils neben dem subjektiven Bruttoerwartungswert auch der Wert nach Berücksichtigung von Bewertungsszenarien (bester-erwarteter-schlechtester Fall) und deren Eintrittswahrscheinlichkeit dargestellt. Zusätzlich werden die durch

VERANTWORTLICHKEITEN IM RAHMEN DER RISIKOMANAGEMENTORGANISATION



die Risikoverantwortlichen definierten Maßnahmen und deren Auswirkungen auf das Risiko beschrieben.

Erfasste Risiken und insbesondere die definierten Maßnahmen unterliegen einer regelmäßigen Berichterstattung in den verantwortlichen Führungskreisen der Geschäftsbereiche. Zusätzlich erfolgt eine quartalsweise Berichterstattung an den Vorstand sowie in jeder Aufsichtsratssitzung. Dieses waren im vergangenen Geschäftsjahr fünf Sitzungen. Zu berichtende wesentliche Risiken mit sehr wahrscheinlich schwerwiegenden negativen Auswirkungen in Bezug auf die Belange der Nachhaltigkeit und CSR-Richtlinie wurden im Geschäftsjahr 2017 nicht identifiziert.

NACHHALTIGE LIEFERKETTE

Als Logistikdienstleister sind wir einer von vielen Akteuren in globalen Lieferketten mit hoher Komplexität. Wir übernehmen zum einen Dienstleistungen entlang der gesamten Lieferkette, siehe hierzu die detaillierten Ausführungen im Kapitel „Profil“ ▶ Seiten 6 und 7. Zum anderen bieten wir auch ein umfassendes Supply Chain Management an und organisieren integrierte Logistikketten über den gesamten Wertschöpfungsprozess in den Bereichen Projektmanagement, Prozessmanagement, Technik, IT und Qualität. Dabei arbeiten wir überwiegend mit Produkten und Komponenten, die unsere Auftraggeber stellen: Auf deren vorgelegerten Prozesse haben wir keinen Einfluss.

In den Bereichen, in denen wir selbst Prozesse auslösen, achten wir auf nachhaltige Standards. Dies betrifft zum Beispiel unsere Einkaufsprozesse und die Arbeitsbedingungen unserer Beschäftigten. So erstreckt sich die Beschaffung durch den Zentralbereich Einkauf auf mehr als 100 Materialgebiete, wobei sich die Hauptbeschaffungsmärkte vor allem in Deutschland und den angrenzenden EU-Ländern befinden. Hier herrschen hohe Standards in Bezug auf Nachhaltigkeit. Jedem Auftrag und jeder Beschaffung liegen unsere Allgemeinen Auftrags- und Einkaufsbedingungen zugrunde.

www.blg-logistics.com/agbo

Eine zentrale Rolle spielt in diesem Zusammenhang Paragraph 17 der Allgemeinen Auftrags- und Einkaufsbedingungen, der unsere Ansprüche an Compliance, Umwelt, soziale Verantwortung und Energieeffizienz regelt. Unter anderem fordern wir dort von unseren Lieferanten, dass sie die jeweiligen gesetzlichen Regelungen zum Umgang mit Mitarbeitern, Umweltschutz und Arbeitssicherheit einhalten sowie daran arbeiten, nachteilige Auswirkungen auf Mensch und Umwelt zu verringern. Wir erwarten, dass die Grundsätze der Global Compact Initiative der UN beachtet werden: Dies umfasst neben anderen wichtigen Aspekten auch die Achtung und den Schutz der internatio-

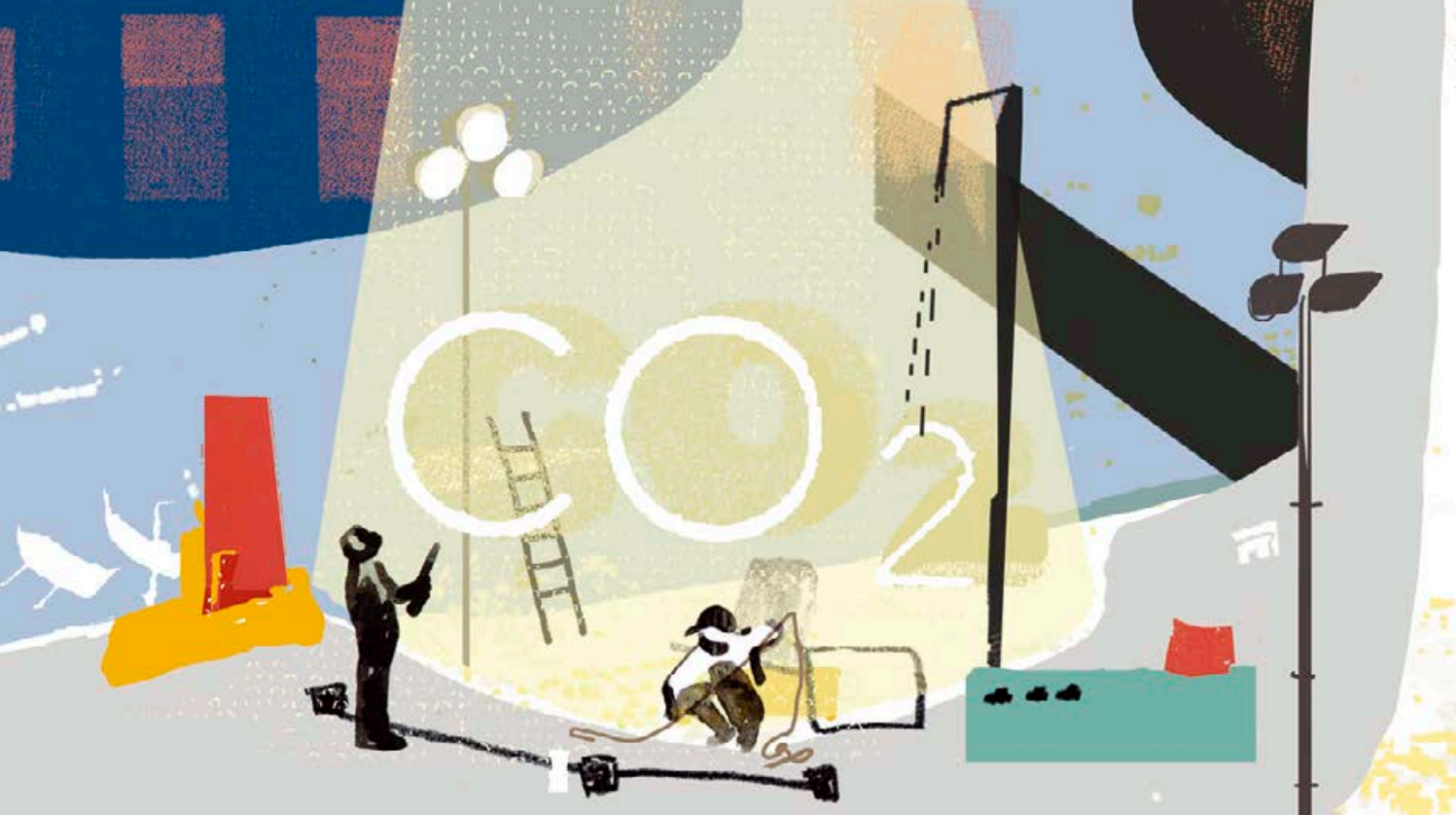
nen Menschenrechte. Die Lieferanten sind dafür verantwortlich, dass unsere Anforderungen auch von möglichen Subunternehmern eingehalten werden.

Lieferantenbewertungen

Um unseren Ansprüchen zur gesellschaftlichen Verantwortung im Sinne eines nachhaltigen Wirtschaftens gerecht zu werden, prüfen wir die relevanten Lieferketten und nehmen im Rahmen unserer Möglichkeiten Einfluss. Seit 2016 bewerten wir unsere Lieferanten systematisch. Mithilfe eines Fragenkatalogs erfassen wir Bewertungskriterien wie Preisgestaltung, Qualität, Lieferzeit, Umweltschutz/ Nachhaltigkeit und Kommunikation. Wir wollen mit dieser Bewertungsmethode Schwachstellen und Risiken identifizieren, Entwicklungspotenziale bei den Lieferanten aufdecken und aus den Ergebnissen Maßnahmen entwickeln, um Mängeln bei der Qualität oder Zusammenarbeit proaktiv entgegenzuwirken.

Die zu bewertenden Lieferanten wählen wir nach ihrer Wichtigkeit und nach der Höhe des erzielten Einkaufsvolumens aus. Die Bewertung erfolgt nach Rücksprache mit den zuständigen Standorten. Wir besprechen die Ergebnisse mit den Lieferanten und lassen sie in die jeweiligen Beschaffungsstrategien sowie ins Lieferantenmanagement der Einkauferteams einfließen. Je nach Ausgang der Bewertung können unterschiedliche Folgeszenarien eintreten: Im Idealfall sind keine Maßnahmen notwendig. Zeigt sich Optimierungsbedarf, vereinbaren wir mit den Lieferanten Maßnahmen zur Eigenoptimierung oder zur aktiven Entwicklung. Von Lieferanten, die unsere Anforderungen langfristig nicht einhalten können, trennen wir uns.

Im Fokus unserer Betrachtung stehen wesentliche Beschaffungsgebiete aus den Bereichen Intralogistik, Großinvestitionen und Verbrauchsgüter. Nachdem wir im Einführungsjahr mit 31 Bewertungen gestartet sind, konnten wir uns 2017 auf 73 Lieferantenbewertungen steigern. Unser Ziel bleibt weiterhin, 100 Lieferanten pro Jahr zu bewerten.





ÖKOLOGISCH

ENERGIE UND EMISSIONEN

Als Logistikunternehmen stehen wir in der Verantwortung, Maßnahmen zum Schutz der Umwelt und der natürlichen Ressourcen zu ergreifen, denn Transport und Logistik verursachen bedeutende Anteile an den weltweiten Treibhausgasemissionen.

In der Zusammenarbeit mit unseren Kunden ist die Sensibilisierung für Nachhaltigkeitsthemen gewachsen. In Ausschreibungen geht es längst nicht mehr um allgemeine Aussagen. Konkrete Daten und Kennzahlen, Einhaltung von Standards und Zertifikate zu Energieverbrauch und CO₂-Emissionen gehören zu den Vergabekriterien. Ökologische Nachhaltigkeit wird damit zunehmend wettbewerbsrelevant. Auch Stakeholdergruppen wie Öffentlichkeit und Banken fordern von uns die Einhaltung von Nachhaltigkeitsstandards und Investitionen in Energieeffizienz. Weiterer Handlungsdruck entsteht durch gesetzliche Rahmenseetzungen wie das Energiedienstleistungsgesetz oder die Ökodesign-Richtlinie. Energiekosten sind ebenfalls Treiber für verantwortungsvollen Umgang mit dem Thema.

WIR stehen zu unserer Selbstverpflichtung: Senkung der CO₂-Emissionen um 20 Prozent bis 2020 (Basisjahr 2011)

Zielsetzung

Um unsere Ziele für einen verantwortungsbewussten Umgang mit Natur und Ressourcenverbrauch zu erreichen, konzentrieren wir uns auf die wesentlichen Handlungsfelder Energie und Emissionen. Die Bilanzierung und Reduktion der Treibhausgasemissionen und des spezifischen Energieverbrauchs sind fester Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsbestrebungen. Der Vorstand der BLG hat sich 2012 verpflichtet, unseren CO₂-Ausstoß bis 2020 um 20 Prozent zu senken, ausgehend vom Basisjahr 2011 (hierbei werden

CO₂-Äquivalente berücksichtigt). Verankert sind unsere ökologischen Ziele auch in der im Februar 2016 beschlossenen Energiepolitik. Darin heißt es unter anderem: „Wir sind davon überzeugt, dass verantwortungsvolles Handeln und gesellschaftliche Akzeptanz auch für einen Logistikdienstleister immer wichtiger werden, um wirtschaftlich erfolgreich zu sein und zu bleiben. Unsere Dienstleistungen effizient und ressourcenschonend zu gestalten und unseren Kunden hochqualitative, nachhaltige Lösungen bieten zu können, stellen einen klaren Wettbewerbsvorteil dar.“

 www.blg-logistics.com/energiepolitik

Systematische Datenerfassung

Eine transparente Datenlage ist die wesentliche Voraussetzung, um verlässliche Kenntnisse darüber zu erlangen, wo genau und in welchem Umfang bei BLG LOGISTICS Energie benötigt wird und Treibhausgasemissionen verursacht werden. Die Energiedatenerfassung wurde im Jahr 2017 weiter systematisiert und automatisiert. Zu diesem Zweck haben wir ein Datenerfassungstool entwickelt, das genau auf unsere Bedürfnisse abgestimmt ist und der Komplexität durch große Datenmengen und unterschiedliche Prozesse an den Standorten gerecht wird. Durch eine klare Struktur und eingebaute Validierungsmechanismen werden Fehler beim Eintragen der Daten vermieden – durch die BLG-weite Einheitlichkeit des Tools sind die Daten direkt für eine Konsolidierung vorbereitet. Für die Bilanz 2017 konnten die an den einzelnen Standorten durch Energiebeauftragte erfassten Daten im Januar 2018 erstmals durch einen elektronischen Berichtsassistenten an die Holding übermittelt werden.

Im Zentralbereich Nachhaltigkeit und neue Technologien werden die Energieverbrauchsdaten seit 2011 konsolidiert und die verursachten Treibhausgasemissionen berechnet. Auch hier haben wir ein neues Auswertungstool entwickelt, das schnelle und individuelle Auswertungen auf unterschiedlichen Konsolidierungsebenen ermöglicht.



ABSOLUTER ENERGIEVERBRAUCH

aufgeschlüsselt nach Energieträgern

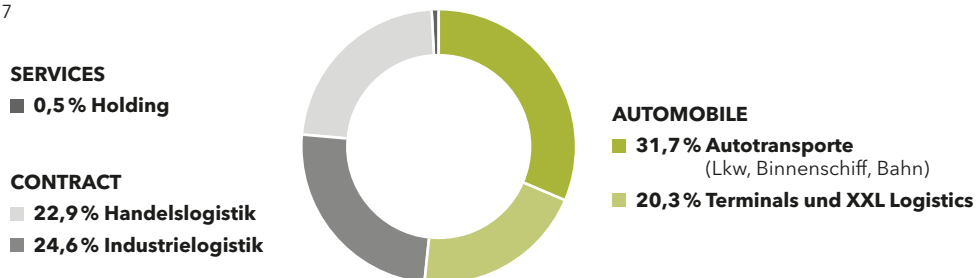
	2017 Liter	2017 kWh	2016 kWh	2015 kWh
Gesamtenergieverbrauch		268.191.601	276.968.329	266.534.834
Strom		65.360.532	67.830.642	66.511.761
Erdgas		81.345.263	83.649.079	73.248.024
Heizöl	1.355.209	13.484.333	12.492.113	12.532.725
Diesel	10.669.651	105.842.936	111.228.800	112.782.575
Benzin	245.010	2.158.538	1.767.695	1.459.749

In der Energie- und Treibhausgasbilanzierung werden die Verbräuche aller Standorte unserer vollkonsolidierten deutschen Gesellschaften berücksichtigt. Ausgenommen sind Anlagen, Gebäude und Fahrzeuge, deren Energie-

bedarf nicht durch BLG LOGISTICS steuerbar ist. Mit zunehmendem Detaillierungsgrad in der Erfassung korrigieren wir regelmäßig, auch rückwirkend, die Verbrauchsdaten.

PROZENTUALER ANTEIL AM ENERGIEVERBRAUCH 2017

aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen und -feldern 2017



Der Gesamtenergieverbrauch von BLG LOGISTICS lag 2017 bei 268 Millionen Kilowattstunden. Im Vergleich zum Vorjahr sind hierbei Einsparungen im Bereich Strom, Erdgas und Diesel zu verzeichnen. Dem Geschäftsbereich AUTOMOBILE sind 2017 52 Prozent des Gesamtenergieverbrauchs zuzuordnen. Der größte Anteil am Energieverbrauch mit rund 32 Prozent ist unseren Autotransporten zuzuschreiben, gefolgt von der Industrielogistik, der Handelslogistik und den Terminals.

Energiemanagement

Nach Inkrafttreten des Energiedienstleistungsgesetzes (EDL-G) im April 2015 hat BLG LOGISTICS mit der Umsetzung begonnen und diese in den letzten Jahren fristgerecht erfüllt. Neben der Zertifizierung gemäß ISO 50001 wurde inzwischen für 26 weitere Standorte ein Energieaudit nach DIN EN 16247 erfolgreich abgeschlossen. Im Geschäftsbereich AUTOMOBILE sind 2017 die Prüfung der im Rahmen dieser Auditierung aufgezeigten Maßnahmen und deren Weiterverfolgung begonnen worden.

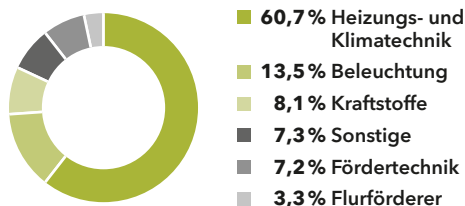
Ende 2016 wurde im Geschäftsbereich CONTRACT unser Energiemanagementsystem (EnMS) an 22 Standorten nach der DIN EN ISO 50001 zertifiziert. Im Berichtsjahr fand erfolgreich ein planmäßiges Überwachungsaudit statt, in dessen Zuge auch der 2016 neu errichtete Standort Düsseldorf in das Zertifikat mit aufgenommen wurde.

Ebenfalls Teil unseres Energiemanagements ist das Thema Energieeffizienz in der Beschaffung. Hier spielt es als ein Kriterium neben Preis, Termintreue oder Lieferzeit vor allem in Bereichen, die Auswirkungen auf einen wesentlichen Energieeinsatz haben, eine wichtige Rolle. Wir kommunizieren dies in Lieferantengesprächen und in unseren Allgemeinen Auftrags- und Einkaufsbedingungen ist das Kriterium seit 2016 fest verankert.

www.blg-logistics.com/agbo

VERBRAUCHERGRUPPEN BLG CONTRACT 2017

in %



Im Rahmen des EnMS ermöglicht eine detaillierte Erfassung aller Verbraucher und die gleichzeitige Aufnahme der Energieverlaufsdaten, Anomalien und Abweichungen schnell festzustellen. Zudem ermöglicht sie eine Aufstellung nach Hauptverbrauchergruppen. In den Geschäftsfeldern Industrie- und Handelslogistik im Geschäftsbereich CONTRACT entfällt der größte Anteil des Energiebedarfs auf die ortsfesten Anlagen und Verbraucher in den Immobilien, vor allem auf die Heizungs- und Klimatechnik und die Beleuchtung. Diese Bereiche mit wesentlichem Einfluss auf den Energieaufwand sind 2017 verstärkt ins Blickfeld für Analysen und Energieeffizienzmaßnahmen getreten.

Sensibilisierung und Schulung der Mitarbeiter

Ein wesentlicher Faktor zur Verbesserung unserer Energieeffizienz sind unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und deren Sensibilisierung für dieses Thema. Daher sind Schulungen zum Thema Energie und Ressourcen ein wichtiger Bestandteil des Energiemanagements.

Unsere Energiebeauftragten wurden extern zu den allgemeinen Anforderungen der ISO 50001 und intern zu den Spezifikationen des BLG-Systems geschult. Die systemseitige Betreuung übernimmt die Qualitätsmanagement-Abteilung des Geschäftsbereichs CONTRACT, bei energetischen und technischen Fragen steht der Zentralbereich Nachhaltigkeit und neue Technologien als Ansprechpartner zur Verfügung. Dieser unterstützt darüber hinaus durch eigens erstellte Leitfäden. Themen dieser Leitfäden sind die systematische Aufnahme und Auswertung energie-relevanter Daten, die Planung und Umsetzung von Maßnahmen sowie technische Themen wie Heizungs-/Klimatechnik und Beleuchtung. Ein Maßnahmenkatalog zur Energieeffizienz und unser TechnikAtlas - eine Plattform zur Sammlung von Best-Practice-Beispielen und zum Erfahrungsaustausch - stehen im Intranet zur Verfügung.

Die Energiebeauftragten an den zertifizierten Standorten fungieren auch als Multiplikatoren. Sie schulen fortlaufend alle Beschäftigten an ihren Standorten zum Thema Energiemanagementsystem.

Umwelt-Managementsystem

Unsere ökologische Verantwortung zeigen wir auch mit unserem Umweltmanagementsystem (UMS), das seit 2004 an allen deutschen Autoterminals und Transportstützpunkten des Geschäftsbereichs AUTOMOBILE sowie an fünf weiteren Standorten aus dem Bereich CONTRACT nach DIN EN ISO 14001 zertifiziert ist.

www.blg-logistics.com/zertifikate

Energieeffizienz-Maßnahmen

Die 2009 auf europäischer Ebene erlassene Nachfolge-Richtlinie der Ökodesign-Richtlinie (2009/125/EG) wurde von Deutschland 2011 in Form des Energiebetriebene-Produkte-Gesetzes (EBPG) in nationales Recht umgesetzt. Das EBPG zieht unter anderem neue Anforderungen für die bisher eingesetzte Beleuchtungstechnik vieler



BLG-Standorte in Deutschland nach sich. Nach dem Produktionsverbot der klassischen Glühlampe ist ab dem 1. Januar 2018 auch die Herstellung der verbreiteten Quecksilberdampf-Leuchtmittel (HQL) verboten, da diese den stufenweise angehobenen Effizienzkriterien nicht mehr genügen. Diese Regelung vergrößert damit neben der Steigerung der Strompreise erneut den Handlungsdruck, die alte Beleuchtung der Hallen und Außenflächen systematisch durch energetisch und wirtschaftlich sinnvolle Produkte zu ersetzen.

Im Jahr 2017 haben wir bei der BLG Handelslogistik in Bremen ein Testfeld für unterschiedliche **LED**-Hallentiefstrahler installiert. Insgesamt sieben vielversprechende Fabrikate wurden hinsichtlich allgemeiner Kriterien, wie Energieeffizienz, Farbwiedergabe und Abstrahlungswinkel, aber auch nach spezifischen BLG-Anforderungen, wie zum Beispiel eine einfache und schnelle Austauschbarkeit der alten Leuchten und das Nutzen der vorhandenen Infrastruktur, getestet. Dabei sorgt der modulare Aufbau einiger Leuchten für einen besonders großen Synergieeffekt. Mithilfe des Tests sind wir nun in der Lage, uns auf Leuchten zu konzentrieren, die unsere Anforderungen erfüllen und einen systematischen Austausch erleichtern.

Im Zusammenhang mit Heizungsanlagen als größte Energieverbraucher können bereits geringinvestive Maßnahmen im Bereich der Steuerung einen maßgeblichen Effekt auf den Energieverbrauch einer Logistikhalle haben. Die Voraussetzung hierfür haben wir mit der systematisierten Auswertung der Energieverbräuche an allen ISO 50001 zertifizierten Standorten geschaffen. An unserem Industrie-logistik-Standort in Böblingen wurde beispielsweise anhand einer Anomalie im Verlauf des monatlichen Energiebedarfs 2016 eine defekte Regelung der Heizungsanlage identifiziert. Durch den Einsatz digitaler Regeltechnik ist eine feinere Modellierung des nutzungsabhängigen Temperaturverlaufs möglich. Die Steuerung „kennt“ die Ausdehnung des Rohrnetzes und die Leistung der Heizungsanlage und berechnet in Abhängigkeit der Trägheit möglichst energieeffiziente Aufheizphasen. Durch die speziell an den Standort angepasste **Heizungs-Steuerung** werden jährlich circa 370.000 Kilowattstunden Gas eingespart (rund 27 Prozent bezogen auf den Gesamtenergiebedarf des Standorts).

Am Standort der Handelslogistik in Melle konnten durch geänderte Kundenanforderungen die Heizungsaggregate einer Halle deaktiviert werden. Im Zuge der jährlich im Energiemanagement durchgeführten **Energieanalyse** wurde trotz der Abschaltung eine vergleichsweise hohe Grundlast festgestellt. Tiefer gehende Analysen zeigten, dass das weiterhin durchströmte Rohrsystem zu den deaktivierten Heizungen in der betroffenen Halle durch Ventile getrennt und umgangen werden konnte. Das gezielte Vorgehen auf Basis der Energieanalyse zieht - unabhängig von den geänderten Kundenanforderungen - eine Einsparung von circa 164.000 Kilowattstunden Gas nach sich. Dies entspricht rund 20 Prozent bezogen auf den Gesamtenergiebedarf des Standorts. Darüber hinaus wurden 13 der 19 Stapler-Ladestationen im September 2017 auf Hochfrequenztechnik umgestellt. Sie reduzieren unter anderem die Einschaltstromspitzen, haben einen sehr hohen Wirkungsgrad und sorgen für eine schonende Aufladung der Batterien.

WIR

haben die Energieintensität in kWh/€ Umsatz seit 2016 um 6,1 Prozent verringert

-6,1

An unserem BLG Sports & Fashion Standort in Hörsel führte ein umfangreiches **Energie-Contracting** zu verschiedenen Energieeinspar- und Modernisierungsmaßnahmen. Zusammen mit der Siemens Building Technologies AG fand ein großflächiger Austausch der Beleuchtung, ein Umbau der Lüftungsanlagen und die Modernisierung der automatischen Bügelanlagen für Textilien (Tunnelfinisher) statt. Über den ursprünglich geplanten Umfang des Projekts hinaus wurden weitere Bereiche mit LED ausgestattet, Heizungspumpen gegen energiesparende Pumpen ausgetauscht und zusätzliche direktgetriebene Ventilatoren eingesetzt. Mit dem Setzen von messtechnischen Einrichtungen und der Inbetriebnahme eines Blockheizkraftwerks (BHKW) sind die Arbeiten im Januar 2017 fast vollständig abgeschlossen worden. Im März 2017 wurde das Contracting scharf gestellt. Durch den Betrieb des BHKW konnten

2017 bereits 407.800 Kilowattstunden an selbst produziertem Strom in unser Netz eingespeist werden, was eine deutliche Reduktion des Strombezugs vom Energieversorger zur Folge hatte. Insgesamt konnten durch die genannten Maßnahmen von 2015 bis 2017 etwa 1,63 Millionen Kilowattstunden Strom weniger vom Energieversorger bezogen werden. Das entspricht rund 30 Prozent des Strombezugs des Standorts.

Elektromobilität bleibt für uns ein wichtiges Thema - nicht nur durch die vermehrten Kundenaufträge, bei denen wir Elektroautos in unseren Technikzentren umrüsten, aufbereiten und auch transportieren. Nach dem Start mit einem ersten Pool-E-Fahrzeug 2012 setzen wir mittlerweile selbst sieben E-Fahrzeuge ein - drei weitere wurden Ende 2017 bestellt. Um die E-Autos mit Strom zu versorgen, haben wir drei Ladesäulen im Einsatz. Die Säule vor unserem Hauptsitz in Bremen ist Teil der öffentlichen Ladeinfrastruktur. E-Fahrzeugnutzer können ihre Batterien hier kostenfrei mit 100 Prozent Ökostrom aufladen. Auch das Thema E-Lkw steht für die Industrie auf der Agenda. Im Berichtsjahr wurde in einer Masterarbeit die Wettbewerbsfähigkeit batterieelektrischer Lkw an je einem Beispiel aus unserer Handels-, Industrie- und Automobillogistik überprüft. Untersuchungskriterien waren technische Machbarkeit, Energieverbrauch und Treibhausgasemissionen sowie Wirtschaftlichkeit. Die Untersuchung zeigt, dass ein E-Lkw im Vergleich zur herkömmlichen Dieselvariante im Bereich der Energieeffizienz und der Emissionen deutlich punkten kann (besonders bei der Verwendung von Strom aus erneuerbaren Quellen). Ein regulärer Betrieb von E-Lkw ist jedoch ökonomisch noch nicht vertretbar.

Eigene Diesel-Lkw sind für BLG LOGISTICS in beiden Geschäftsbereichen im Einsatz und sind in unserer Energie- und Treibhausgasbilanz enthalten. Unterstützt wird unsere Flotte zudem von Subunternehmen, vor allem im Bereich Spedition und Autotransporte (Siehe hierzu Interview ▶ Seite 46 und 47).

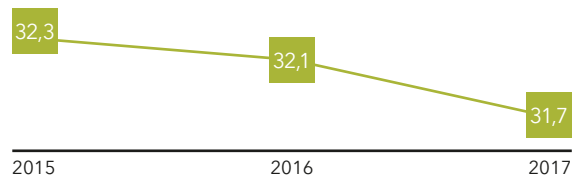
Zur **Senkung des Dieselverbrauchs** unserer eigenen Autotransporter im Geschäftsbereich AUTOMOBILE wird die Lkw-Flotte weiter modernisiert. Ende 2017 gehörten in Deutschland 203 eigene Lkw zum Bestand von BLG AutoTransport. 2015 und 2016 wurden insgesamt 82 neue Fahr-

zeuge angeschafft, 2017 weitere 37. Die Flotte entspricht damit nun zu 80 Prozent der EURO 6-Norm. Der Austausch wird 2018 weiter fortgesetzt.

Auch Fahrerschulungen gehören zu den kontinuierlichen Maßnahmen zur Verringerung des Treibstoffbedarfs. Verbrauchs- und weitere Fahrdaten werden über das Telematiksystem „Fleetboard“ erfasst. Auf Basis dieser Daten werden Berichte erstellt und unter Berücksichtigung des Fahrzeugtyps und der Einsatzbedingungen Noten für die Fahrweise vergeben. Die Verbrauchsdaten werden an den Standorten ausgehängt. Neben der verpflichtenden Modulschulung inklusive Eco-Training für den Führerschein organisieren wir regelmäßige Fahrerschulungen durch BLG-eigene Trainer sowie gezielte Nachschulungen bei schlechter Bewertung. Für Subunternehmen im Geschäftsfeld Autotransporte werden die Schulungen ebenfalls angeboten.

SPEZIFISCHER DIESELVERBRAUCH DER EIGENEN AUTOTRANSPORT-FLOTTE

Liter/100 Kilometer



Durch die Modernisierung der Flotte und regelmäßige Fahrerschulungen konnte für BLG AutoTransport der durchschnittliche Dieselverbrauch im Berichtsjahr erneut gesenkt werden und liegt mit 31,7 Litern pro 100 Kilometer um 0,4 Liter unter dem Wert des Vorjahres.

Diese und zahlreiche weitere Maßnahmen leisten einen Beitrag zur Senkung unserer Energieintensität. Von 2016 auf 2017 ist die Energieintensität um 6,1 Prozent auf einen Wert von 0,317 Kilowattstunden pro Euro Umsatz gesunken.

Treibhausgasemissionen

Eine Steigerung der Energieeffizienz bedeutet in der Regel auch eine Verringerung der Treibhausgasemissionen.



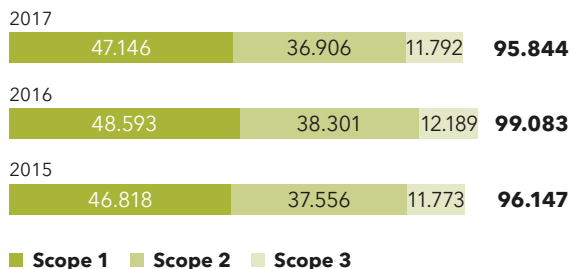
Bei BLG LOGISTICS berechnen wir seit 2011 die CO₂-Äquivalente (CO₂e), die neben Kohlenstoffdioxid auch andere Gase mit hohem Treibhausgaspotenzial wie Methan oder Lachgas berücksichtigen.

In diesem Bericht stellen wir die direkten und indirekten Treibhausgasemissionen erstmals auch getrennt voneinander dar. Dafür nutzen wir die Einteilung des Greenhouse-Gas-Protocols (GHG-Protocol). Wir unterscheiden zwischen Scope 1 (direkte Emissionen aus der Verbrennung von Erdgas, Heizöl, Diesel und Benzin), Scope 2 (indirekte Emissionen aus der Stromproduktion) und Scope 3 (weitere indirekte Emissionen aus der Herstellung und dem Transport von Energieträgern).

Für die CO₂e-Berechnung der Benzin- und Dieselfahrzeuge verwenden wir Well-to-Wheel-Emissionsfaktoren (WTW) aus der 2013 eingeführten DIN EN Norm 16258. Sie beinhalten alle entstehenden CO₂e-Emissionen von der Bereitstellung der vom Fahrzeug genutzten Energieträger bis zur Betriebsphase des Fahrzeugs und berücksichtigen den jeweiligen Anteil an Biodiesel beziehungsweise Ethanol. Für die Berechnung der Emissionen der weiteren Energieträger inklusive Vorketten ziehen wir CO₂e-Emissionsfaktoren aus dem Globalen Emissions-Modell integrierter Systeme (GEMIS) des Internationalen Instituts für Nachhaltigkeitsanalysen und -strategien (IINAS) heran. Der verwendete Emissionsfaktor für Strom gilt deutschlandweit. Eine Anpassung der Emissionsfaktoren findet analog zu den Anpassungen in GEMIS regelmäßig auch rückwirkend statt.

ABSOLUTE TREIBHAUSGASEMISSIONEN

aufgeschlüsselt in direkte und indirekte Emissionen (tCO₂e)

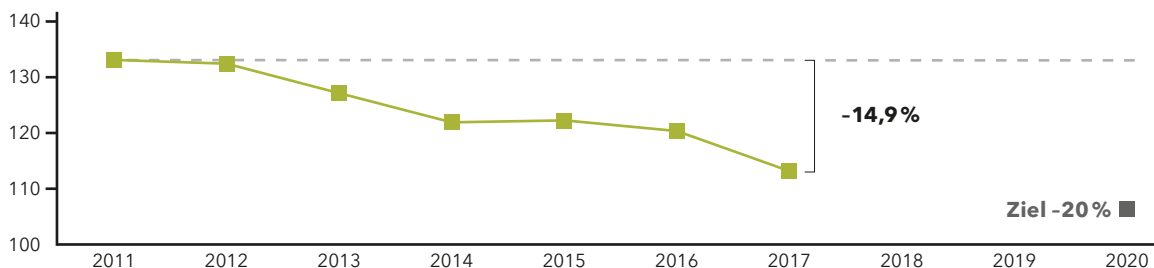


2017 sind unsere absoluten Treibhausgasemissionen analog zum absoluten Energieverbrauch gesunken. Um die Entwicklung der Treibhausgasemissionen in Bezug auf unsere Geschäftstätigkeit aufzeigen zu können, berechnen wir jährlich die Treibhausgasintensität. Aufgrund der extrem unterschiedlichen Prozesse und Geschäftstätigkeiten und um den Bezug zum Basisjahr 2011 zu ermöglichen, berechnen wir die relativen CO₂e-Emissionen anhand des Umsatzes. Berücksichtigt werden alle Emissionen aus den Scopes 1 bis 3.

Auf dem Weg zur Zielerreichung, der Verringerung unserer spezifischen Treibhausgasemissionen um 20 Prozent bis 2020, konnten wir bis 2017 eine Reduktion von 14,9 Prozent gegenüber unserem Bezugsjahr 2011 erzielen.

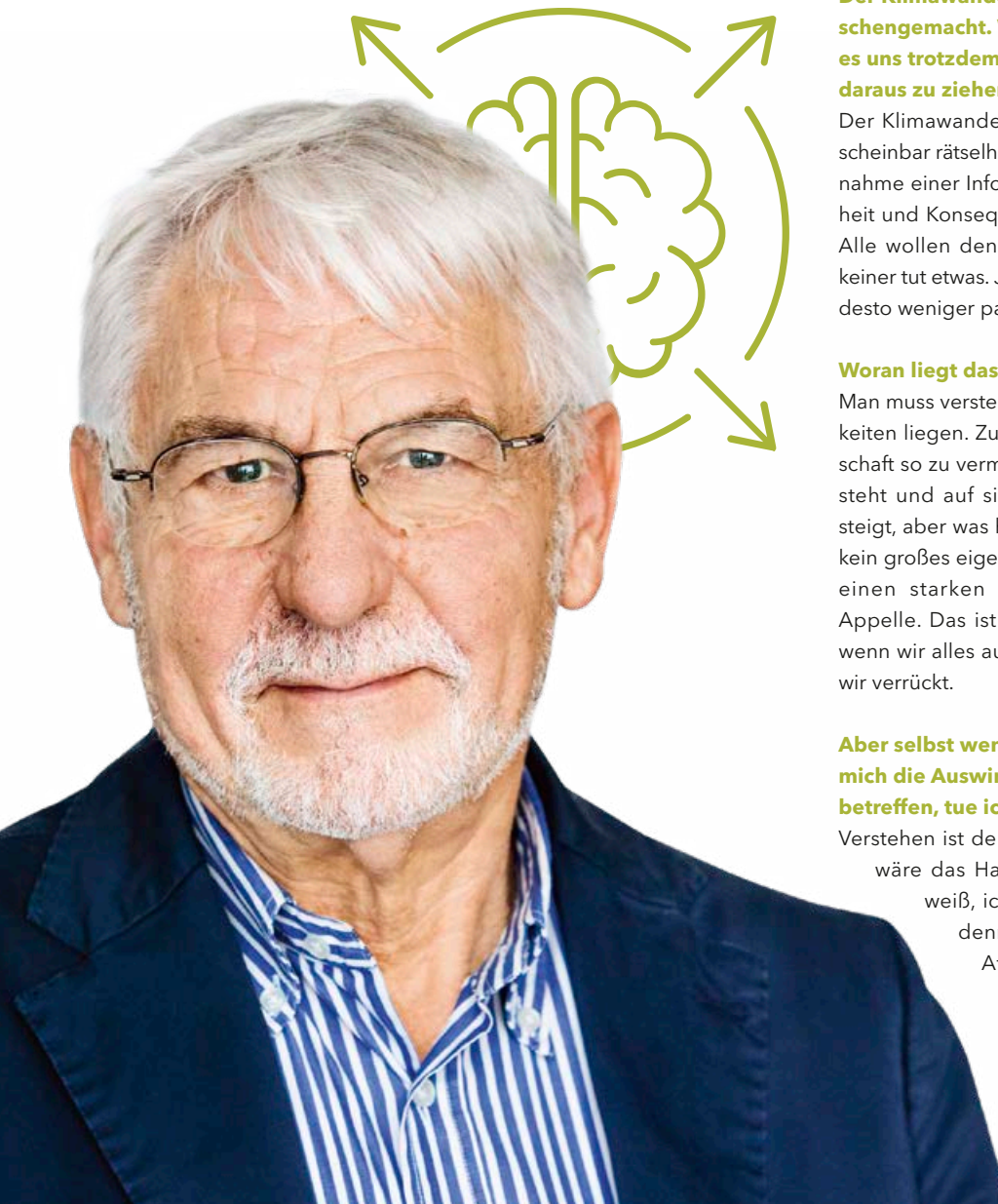
RELATIVE TREIBHAUSGASEMISSIONEN

von 2011 bis 2017 und Ziel 2020 (gCO₂e/€ Umsatz)



IN DIE ZUKUNFT DENKEN

IM INTERVIEW: PROF. GERHARD ROTH
HIRNFORSCHER UND LEITER
DES ROTH-INSTITUTS IN BREMEN



Der Klimawandel ist zum großen Teil menschengemacht. Wir wissen es alle. Warum fällt es uns trotzdem so schwer, Konsequenzen daraus zu ziehen?

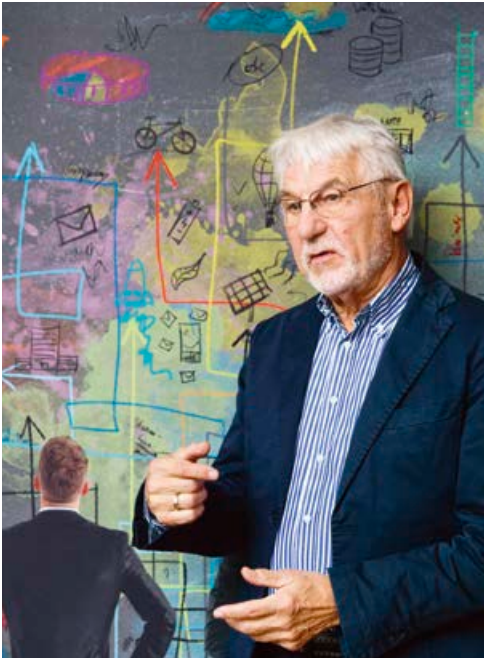
Der Klimawandel ist ein Paradebeispiel für eine scheinbar rätselhafte Beziehung zwischen der Aufnahme einer Information, persönlicher Betroffenheit und Konsequenzen für das eigene Handeln. Alle wollen den Klimawandel verhindern, aber keiner tut etwas. Je häufiger darüber geredet wird, desto weniger passiert.

Woran liegt das?

Man muss verstehen, wo die typischen Schwierigkeiten liegen. Zunächst geht es darum, eine Botschaft so zu vermitteln, dass der Adressat sie versteht und auf sich bezieht. Der Meeresspiegel steigt, aber was hat das mit mir zu tun? Wenn ich kein großes eigenes direktes Interesse habe oder einen starken Leidensdruck, verpuffen alle Appelle. Das ist eine natürliche Reaktion, denn wenn wir alles auf uns beziehen würden, würden wir verrückt.

Aber selbst wenn ich verstanden habe, dass mich die Auswirkungen zumindest indirekt betreffen, tue ich nichts, Beispiel Fliegen.

Verstehen ist der erste Schritt, der zweite Schritt wäre das Handeln. Ich muss etwas tun. Ich weiß, ich sollte möglichst nicht fliegen, denn das ist sehr schädlich für die Atmosphäre. Aber dann kommt der Selbstbetrug: So viel fliege ich ja gar nicht, und außerdem: Was nützt es, wenn ich aufhöre, die anderen fliegen ja weiter.



Wir fangen jetzt an, das eigene Nichtstun zu legitimieren, da sind wir sehr erfinderisch. Ich ändere mich nur, wenn der Gewinn unmittelbar sichtbar wird. Stromtrassen vor meiner Haustür würde ich akzeptieren, wenn ich jetzt oder in naher Zukunft daran verdiene. Unser Belohnungssystem kennt keine Zukunft.

Da entwickeln wir uns vom Säuglingsstadium bis zum Erwachsenen nur wenig weiter?

Ja, rational wissen wir, dass wir langfristig denken müssen, aber unser Unterbewusstsein will die Belohnung kurzfristig haben.

Die deutschen Klimaziele für 2020 hat die Bundesregierung bereits aufgegeben, weil jetzt schon feststeht, dass sie verfehlt werden. Was müsste passieren, damit ernsthaft umgesteuert würde?

Der Leidensdruck muss sich erhöhen. Wir müssten richtig Angst bekommen. Aber vor unserer Küste steigt das Wasser nicht spürbar. In China passiert

etwas, weil man in Peking oder Shanghai vor lauter Smog nicht mehr die Hand vor Augen sieht. Aber wir haben hier frische Luft. Also kein Grund zur Beunruhigung. Dinge müssen sinnlich erfahrbar sein, entweder durch einen hohen Leidensdruck oder durch einen Gewinn, der unmittelbar auf der Hand liegt. Wenn ich zum Beispiel umsteigen soll auf öffentlichen Nahverkehr, muss sich das innerhalb eines Jahres richtig auszahlen. Wegen der Rettung der Menschheit lasse ich mein Auto nicht stehen.

Funktioniert das nur über Leidensdruck oder auch über positive Verstärkung?

Leider wirken negative Eindrücke doppelt so stark nach wie positive. Der Leidensdruck ist der wichtigere Eindruck. Positiv ist, wenn eine Katastrophe ausbleibt, aber das ist sinnlich nicht wahrnehmbar.

Aber die Politik könnte doch ein System aus Sanktionen und Belohnungen schaffen, das Verhaltensänderungen auslöst, zum Beispiel Autofahren verteuern und gleichzeitig ein attraktives Angebot für den öffentlichen Nahverkehr schaffen, bis zum Nulltarif in der Innenstadt.

Aber die Politiker tun das nicht, weil sie wissen, dass die Menschen ein solches Angebot nicht annehmen. Ich muss zur Straßenbahn auch bei Regen zu Fuß gehen, mit dem Auto geht es schneller und bequemer. Auch da gilt die Regel: Die Belohnung, die ich für eine Verhaltensänderung bekomme, muss ungefähr doppelt so hoch sein wie die Belohnung, die ich von meinem Gehirn dafür bekomme, dass ich so weitermache wie bisher. Das kann man empirisch belegen. Das Weitermachen wie bisher, das Beibehalten von Gewohnheiten, wird vom Gehirn mit dem Ausschütten körpereigener Drogen belohnt. Veränderungen dagegen bedeuten Unsicherheit, Unruhe, eine Störung des Gewohnten.

Das klingt sehr pessimistisch. Was gibt es für Hebel, damit es doch zu einer Verhaltensänderung kommt?

Verhaltensänderungen können durch Leidensdruck oder durch Belohnungen bewirkt werden. Aber wichtig ist auch das Einüben von anderem Verhalten. Das fängt mit kleinen Schritten an. Kleine Schritte tun nicht weh und nehmen mir meine Veränderungsangst.

Dafür brauchen wir Vorbilder, Beispiele, einfache, praktikable Lösungen. Das gilt für Familien wie auch für Firmen. Viele Wege können mit dem Fahrrad gemacht werden, nicht mit dem Auto. Um Mitarbeiter zu motivieren, können Firmen ihnen Jobtickets überlassen oder Firmenräder anschaffen. Es geht immer auch darum, die Schwere und Komplexität von Entscheidungen zu reduzieren und mit kleinen Schritten anzufangen.





SOZIAL

FAIRE ARBEITSBEDINGUNGEN

Die gute Leistung und das Engagement unseres Personals sind entscheidende Faktoren für unseren Erfolg. Wir stellen den Menschen in dieser Region und an den weiteren Standorten eine große Zahl an attraktiven Ausbildungs- und sicheren Arbeitsplätzen zur Verfügung und sorgen für eine faire Entlohnung. Dies wird von Politik und Gesellschaft und im Besonderen von unserer Hauptaktionärin, der Stadt Bremen, erwartet. Als einer der größten Arbeitgeber in der Region Bremen/Bremerhaven sind wir uns unserer besonderen Verantwortung bewusst.

Arbeitsverhältnis und -umfang

Der überwiegende Teil unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist unbefristet angestellt (86 Prozent). Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil um rund 4 Prozent gesunken. Ein Großteil der Befristungen resultiert aus den häufig kurzen Laufzeiten unserer Kundenverträge. Bei BLG LOGISTICS arbeiten 95 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Vollzeit. Das Arbeiten in Teilzeit wurde 2017 hauptsächlich von Frauen (81 Prozent) genutzt.

ARBEITSVERHÄLTNIS UND -UMFANG

Basis: Deutschland 8.554 Mitarbeiter (Stand 31.12.2017)

Arbeitsverhältnis	gesamt	davon männlich	davon weiblich
	in %	in %	in %
unbefristet	86,0	78,5	21,5
befristet	14,0	78,5	21,5
Arbeitsumfang			
Vollzeit (100%)	95,0	78,0	22,0
Teilzeit (<100%)	5,0	19,0	81,0

Tarifgebundenheit

Eine faire und sozial gerechte Entlohnung ist ein wesentlicher Faktor, um BLG LOGISTICS zu einem attraktiven

Arbeitgeber zu machen und um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden. Wir vergüten unsere Beschäftigten auf Grundlage der in unserer Branche üblichen Tarifverträge, in Einzelfällen in Anlehnung daran.

ZIEL
100 Prozent
Tarifgebundenheit
der Standorte

Im Berichtsjahr ist es uns gelungen, eine 98,7-prozentige tarifliche Einbindung unserer bestehenden Standorte zu erreichen. Dort, wo wir neue Geschäfte übernehmen, im Berichtsjahr die Kitzinger Unternehmensgruppe, stellen wir uns der Aufgabe, die Belegschaften möglichst schnell in unser Unternehmen zu integrieren. An den Standorten der FORTRA GROUP, im neuen Logistikzentrum in Düsseldorf und in Leipzig ist uns dies bis Ende 2017 gelungen.

Mitbestimmungskultur

Wir stehen mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in einem ständigen Dialog: Über Jahrzehnte ist bei BLG LOGISTICS eine intensive Mitbestimmungskultur gewachsen, die sich auf betrieblicher Ebene durch die jeweiligen Betriebsräte und auf Unternehmensebene durch die Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat zeigt. Dieser lebendige Austausch hat zu wichtigen Impulsen für die Entwicklung unseres Unternehmens geführt. Eine besondere Bedeutung hat die gelebte Mitbestimmung da, wo es um die Gestaltung der Arbeitsplätze, um Arbeitssicherheit und um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht. Neben einigen neu abgeschlossenen Tarifverträgen und neu verhandelten Entgeltsteigerungen wurden zahlreiche Betriebsvereinbarungen an verschiedenen Standorten geschlossen.



Personaldienstleister

Wegen der branchenbedingt stark schwankenden Auftragslage können wir als Logistikdienstleister nicht auf Leiharbeitnehmer verzichten. Auch für diese gilt selbstverständlich der gesetzliche Mindestlohn. In Bremen und Bremerhaven greifen wir aus der historischen Verankerung als hafennahes Unternehmen zur Abdeckung von Auftragschwankungen bevorzugt auf Beschäftigte des Gesamthafenbetriebsvereins (GHBV) zurück, die den mit der ver.di vereinbarten Rahmentarifverträgen der deutschen Seehafenbetriebe unterliegen. Die Schaffung von Gesamthafenbetrieben (GHB) war eine wichtige Errungenschaft, um unstete Beschäftigung im Hafen in verlässliche, tariflich abgesicherte und von Betriebsräten kontrollierte Arbeitsverhältnisse zu überführen.

Nach der Entscheidung des GHB, in Bremen die Sparte Distribution nicht fortzuführen, hat BLG LOGISTICS als einer der dort tätigen Hafeneinzelbetriebe zugesichert, 331 der rund 450 von Kündigungen betroffenen Mitarbeitern Arbeitsplätze in den operativen Gesellschaften in Bremen anzubieten. Dazu wurden auf Basis der Regelungen der vergangenen Jahre Vereinbarungen mit den Betriebsräten geschlossen und Einzelgespräche mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geführt, in denen die Einstellungsbedingungen und der Arbeitsvertrag erläutert wurden. 274 GHB-Mitarbeiter haben das Angebot angenommen und wurden bei BLG LOGISTICS eingestellt.

WIR streben einen hohen Anteil eigener Mitarbeiter bei gleichzeitiger Flexibilität für unsere Kunden an

Um Schwankungen in der Auslastung oder sehr kurzfristige Vertragslaufzeiten abdecken zu können, mussten Beschäftigte von weiteren Personaldienstleistern eingesetzt werden. Bei Arbeitnehmerüberlassungen achtet BLG LOGISTICS grundsätzlich darauf, keine Unternehmen mit Firmensitz außerhalb Deutschlands zu nutzen.

Über vertragliche Vereinbarungen und Stichproben versuchen wir sicherzustellen, dass private Leiharbeitsfirmen die Tarife, den gesetzlichen Mindestlohn, die Arbeitssicherheit und die tatsächliche Bezahlung aller geleisteten Stunden einhalten.

An unseren Standorten in Deutschland haben wir 2015 und 2016 insgesamt 720 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus dem GHBV in die BLG-Stammebelegschaft übernommen – 2017 waren es weitere 274 Personen plus rund 400 Zeitarbeitnehmer anderer Personaldienstleister, davon allein 128 in Wackersdorf. Zum 31. Dezember 2017 waren 66,4 Prozent eigene Mitarbeiter, 8 Prozent Mitarbeiter des GHBV und 25,6 Prozent Mitarbeiter anderer Personaldienstleister beschäftigt. Die Quote der eigenen BLG-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter erhöhte sich somit um rund 3 Prozent im Vergleich zum Vorjahr.

Gleichbehandlung

Für BLG LOGISTICS gilt „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“. Zwischen den drei Beschäftigtengruppen eigene Mitarbeiter, GHBV und LAN werden hinsichtlich der vertraglich festgesetzten Flexibilität des Arbeitseinsatzes (zum Beispiel bei der kurzfristigen Ankündigung von Überstunden, Wochenendarbeit und Arbeitseinsätzen) keine Unterschiede gemacht.

Zum 1. April 2017 ist das neue Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) in Kraft getreten. Das neue AÜG fordert nach einer Einsatzdauer von neun Monaten Equal Pay, nach einer Einsatzdauer von 18 Monaten eine Übernahme in den Entleihbetrieb und stellt hohe Anforderungen an die Fristenüberwachung. Um die gesetzlichen Anforderungen sicherzustellen, wurde eine Arbeitsgruppe gebildet, die die operativen Bereiche bei der Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben unterstützt.

Weitere Ausführungen zur Antidiskriminierung und zur Chancengleichheit befinden sich in den nachfolgenden Kapiteln. Auch von unseren Lieferanten fordern wir die Einhaltung von Standards zu fairen Arbeitsbedingungen. Geregelt wird dies in unseren Allgemeinen Auftrags- und Einkaufsbedingungen. www.blg-logistics.com/agbo

AUS- UND WEITERBILDUNG

Logistik ist ein von Menschen geprägtes Geschäft. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestalten ganz wesentlich unseren Erfolg und bilden eine der bedeutendsten Stakeholdergruppen der BLG LOGISTICS. Der demografische Wandel ist dabei auch für BLG LOGISTICS ein großes Thema: Die Bevölkerung wird immer älter, was unter anderem zu einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit und einer sinkenden Zahl an Nachwuchskräften führt. Es bleibt daher eine unserer zentralen Aufgaben, Mitarbeiter zu finden und diese langfristig zu binden.

Die Verantwortung für alle Themen rund um unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – und damit auch für die unterschiedlichen Qualifizierungsmaßnahmen – liegt im Personalbereich. Bei Fragen, Problemen und Beschwerden können sich unsere Beschäftigten an die Personalabteilung und an die jeweiligen Human Resources Manager vor Ort wenden. Unterstützend stehen auch hier unser Compliance-System und die Betriebsräte zur Seite.

Ausbildung

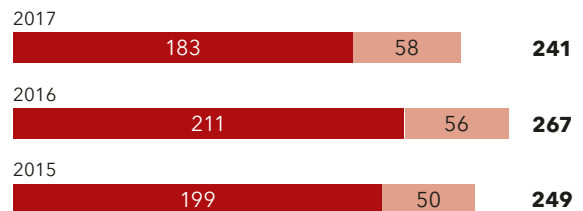
Die hohe Qualifikation und Motivation unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist die Voraussetzung für die Qualität unserer Dienstleistung. Um für die Zukunft ausreichend Fachkräfte für unser vielfältiges Leistungsangebot zur Verfügung zu haben, bilden wir selbst aus. 2017 haben wir an unseren deutschen Standorten 80 neue Auszubildende in zwölf unterschiedlichen Ausbildungsberufen eingestellt: Fachkraft für Lagerlogistik, Fachlagerist, Kauffrau/Kaufmann für Büromanagement beziehungsweise für Spedition und Logistikdienstleistungen, Industriekauffrau/-kaufmann, Fachinformatiker für Systemintegration beziehungsweise für Anwendungsentwicklung, Konstruktionsmechaniker, Mechatroniker, Kfz-Mechatroniker, Berufskraftfahrer sowie Fahrzeuglackierer. Darüber hinaus bieten wir ein duales Studium zum Bachelor in Spedition, Transport und Logistik an. www.blg-logistics.com/karriere

Nachdem wir im Jahr 2016 mit insgesamt 267 Auszubildenden bei BLG LOGISTICS einen neuen Höchststand

erreicht hatten, ist die Zahl der Auszubildenden im Berichtsjahr wieder leicht auf 241 gesunken. Der Rückgang betrifft vor allem die Fachkräfte für Lagerlogistik, da es äußerst schwierig geworden ist, für dieses Berufsbild geeignete Bewerber zu finden. Wir haben darauf reagiert, indem wir 2017 erstmals eine Ausbildung zum Fachlageristen angeboten haben. Im Rahmen der betrieblichen Übernahmegarantie für alle Auszubildenden mit entsprechender Eignung haben wir erneut allen geeigneten Absolventen einen Arbeitsplatz angeboten.

AUSZUBILDENDE

Anzahl BLG LOGISTICS (inkl. GHBV)



■ kaufmännisch ■ technisch/gewerblich

Über Arbeit in Ausbildung

In enger Abstimmung mit dem Jobcenter Bremen ist es gelungen, das Programm „Über Arbeit in Ausbildung“ neu aufzulegen. Jugendliche ohne Berufsabschluss erhalten hier die Möglichkeit, sich über ein Praktikum bei BLG LOGISTICS zu empfehlen. Gelingt ihnen das, können sie anschließend in eine Einstiegsqualifizierung (EQ) oder direkt in die Ausbildung wechseln. Im ersten Testlauf mit insgesamt vier jungen Männern konnten wir einen Teilnehmer für eine EQ zur Fachkraft für Lagerlogistik gewinnen.

Kompetenzausbau

In einer Arbeitswelt, die sich dynamisch verändert, reichen einmal erworbene Qualifikationen nicht mehr für ein ganzes Arbeitsleben aus. Wir investieren darum regelmäßig in



Maßnahmen zur Personalentwicklung und entwickeln im Gespräch mit unseren Beschäftigten Angebote zur Erweiterung ihrer Kompetenzen, die zu ihren individuellen Voraussetzungen und Neigungen sowie zu den Qualifikationsanforderungen der BLG passen. Insgesamt sind im Berichtsjahr 185 Seminare und Schulungen zu Themen-schwerpunkten wie Führungs-, Sozial- und Methodenkompetenz sowie zum Ausbau von fachlichen und technischen Kompetenzen zentral organisiert und durchgeführt worden. Das entspricht einem Plus von 65 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Dabei umfasste das zeitliche Volumen 2.670 Arbeitertage und lag damit ebenfalls deutlich über dem Wert von 2016 (1.602). 2017 haben wir so viel in Maßnahmen zur Personalentwicklung investiert wie in keinem Jahr zuvor.

Führungskräfteentwicklung

Ein besonderer Fokus lag im Berichtsjahr auf der Stärkung der Führungskompetenz auf allen Ebenen. Im Rahmen unseres Strategieprozesses haben wir eine einheitliche Führungsphilosophie entwickelt, die wir nun mit dem Managementtraining „Take the Lead“ umsetzen wollen. Wir haben uns vorgenommen, bis 2020 alle unsere Führungskräfte (210 Gruppen mit jeweils 14 Teilnehmern) in den vier Modulen „Leading Teams“, „Leading Individuals“, „Leading Yourself“ und „Führungswerkstätten“ einheitlich zu schulen.

Neben diesem Training wurden für alle BLG-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter der Funktionsebenen 2 bis 4 zentrale Schulungen zu Themen wie Umgang mit suchtmittelbedingten Auffälligkeiten, Gesprächsführung und Fehlzeitenmanagement organisiert. Im Geschäftsbereich CONTRACT lagen die Schulungsschwerpunkte auf Führungskompetenz, interkultureller Kompetenz im Arbeitsalltag und Arbeitsrecht. Es wird geprüft, ob sich die zunächst an den Standorten der Industrie- und Handelslogistik in Bremen durchgeführten Schulungen in einen deutschlandweiten BLG-Standard überführen lassen.

Zur Entwicklung künftiger Führungskräfte haben wir im Berichtsjahr 19 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Assessment-Centern eingeladen und ihnen anschließend passende Entwicklungsangebote gemacht. Ebenfalls gestartet ist 2017 der zehnte Durchlauf des zweijährigen

Führungskräftenachwuchsprogramms (FKN) mit insgesamt zehn Teilnehmenden, die Hälfte davon Frauen. Mit unserem FKN-Programm bilden wir gezielt Führungskräfte für die speziellen Anforderungen unseres Unternehmens aus. Insgesamt haben inzwischen 151 Beschäftigte das Programm durchlaufen, davon haben 38 eine Position auf Funktionsebene 3 oder höher erreicht. 66 Prozent der Teilnehmenden sind noch im Unternehmen aktiv.

WIR wollen,
dass **100 Prozent** unserer
Beschäftigten **regelmäßig**
eine **Beurteilung** erhalten **100**

Potenzial- und Beurteilungssystem

An unseren Standorten in Bremen und am Autoterminal Bremerhaven haben wir 2017 gemeinsam mit den Betriebsräten ein neues Potenzial- und Beurteilungssystem eingeführt, das sukzessive auf alle Standorte ausgeweitet werden soll. Unser Ziel ist es, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter künftig jährlich von ihren Vorgesetzten zu Gesprächen eingeladen werden, in denen sie nach festgelegten Kriterien ein Feedback über erbrachte Leistungen erhalten. Hierbei wird auch der Bedarf an Förderangeboten ermittelt. Darüber hinaus soll für jeden Mitarbeiter jährlich eine Potenzialbeurteilung vorgenommen werden. Für entsprechend geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden dann individuelle Entwicklungspläne erstellt. Im ersten Jahr der Nutzung unseres neuen Systems haben wir Potenzialbeurteilungen für mehr als 800 Beschäftigte vorgenommen. Die Einführung des Beurteilungswesens ist von der Zustimmung des jeweiligen Betriebsrats abhängig.

Programme zur Übergangshilfe


Zur Abdeckung von Lücken in der Altersversorgung bietet BLG LOGISTICS mit der Sozialen Zukunftssicherung ein mitarbeiterfinanziertes System an und unterstützt dieses durch ergebnisabhängige Bonuszahlungen. An diesem Vorsorgeplan beteiligten sich insgesamt 2.230 Mitarbeiter (Vorjahr 2.037). Als Übergangshilfe beim Berufsausstieg wird von der Personalabteilung und dem Ausscheidenden gemeinsam eine individuelle Lösung gesucht.

ARBEITGEBERATTRAKTIVITÄT

Für die Entwicklung unseres Unternehmens sind unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer der wichtigsten Faktoren. Nur mit motiviertem Personal, das sich mit BLG LOGISTICS verbunden fühlt, können wir unseren Kunden auch in Zukunft überzeugende Leistungen anbieten. Ein attraktiver Arbeitgeber zu sein hat daher hohe Priorität. Dafür begegnen wir unseren derzeitigen und potenziellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Wertschätzung und geben ihnen klare Rahmenbedingungen durch strukturierte Führung und individuelle und flexible Arbeitszeitmodelle zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Darüber hinaus bieten wir persönliche Entwicklungsmöglichkeiten, vielfältige Aufstiegschancen und transparente Karrierewege. Als ein Maß für unsere Arbeitgeberattraktivität sehen wir die Fluktuationsrate unserer Angestellten. Diese kann auf einen gewissen Grad an Unsicherheit und Unzufriedenheit hindeuten. Fluktuation ist zudem ein entscheidender Kostenfaktor, aufgrund von hohen Ausgaben für die Anwerbung und Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Starke Arbeitgebermarke

Als Logistikdienstleister brauchen wir qualifiziertes Personal in allen Bereichen – sowohl Hochschulabsolventen wie Betriebswirte, Ingenieure und IT-Fachleute als auch Fachkräfte mit kaufmännischer oder gewerblicher Ausbildung, wie zum Beispiel Kraftfahrer und Fachkräfte für Lagerlogistik. Um unser Profil als attraktiver Arbeitgeber weiter zu stärken und im Wettbewerb um Fachpersonal erfolgreich zu bestehen, bieten wir unter anderem eine Vielzahl abwechslungsreicher Ausbildungsplätze und einen dualen Bachelorstudiengang an (siehe Kapitel „Aus- und Weiterbildung“ auf den ►Seiten 30 und 31). Bereits 2015 haben wir uns das Ziel gesetzt, BLG LOGISTICS als starke Arbeitgebermarke zu positionieren und die Bekanntheit des Unternehmens zu steigern. Im Berichtsjahr

sind wir diesem Ziel erneut ein gutes Stück näher gekommen: So konnten wir die hierfür gegründete Projektgruppe „Arbeitgebermarke“ auflösen und die von ihr erarbeiteten Maßnahmen in Regelprozesse überführen. Die Steuerung erfolgt nun zentral aus dem Personalbereich der Holding heraus. Wir treten auf zahlreichen Ausbildungs- und Jobmessen auf, machen auf unserer Website und in sozialen Medien auf unser bundesweites Angebot an Ausbildungs- und Arbeitsplätzen aufmerksam und sind Mitte 2017 mit einer eigenen Facebook-Karriereseite online gegangen  www.facebook.com/BLGKarriere. Um den Bewerbungsprozess so einfach und effektiv wie möglich zu gestalten, nutzen wir unseren 2016 eingeführten „beherzten Bewerbungsprozess“ sowie leicht zugängliche Jobportale. Nach jedem Vorstellungsgespräch laden wir die Bewerber ein, uns auf Arbeitgeber-Bewertungsplattformen zu bewerten.

In der Jahresrubrik „Karrierechancen“ der Zeitschrift FOCUS-MONEY haben wir 2017 zum wiederholten Mal den ersten Platz in der Logistikbranche belegt. Darüber hinaus bekamen wir im Laufe des Berichtsjahres weitere Auszeichnungen der Zeitschrift für die Top-Karrierechancen, die wir Hochschulabsolventen, Ingenieuren und IT-Spezialisten bieten.

Beruf und Familie

Um unsere Attraktivität als Arbeitgeber weiter zu steigern, gehen wir zudem auf die Bedürfnisse unserer Beschäftigten ein und unterstützen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Wir ermöglichen auf Wunsch das Arbeiten in Teilzeit, sofern sich dies organisatorisch umsetzen lässt. In der Regel können wir 85 Prozent aller Anträge auf Teilzeit genehmigen. Wir unterstützen die Väter und Mütter unter anderem durch individuelle flexible Arbeitszeitmodelle sowie Vertrauensarbeitszeit bei außertariflich Beschäftigten.



Die BLG Holding erhielt bereits 2007 das Zertifikat zum Audit berufundfamilie®. 2017 erfolgte zum wiederholten Male eine erfolgreiche Rezertifizierung. Zu den weiteren zertifizierten Gesellschaften gehören BLG AutoTerminal Bremerhaven, BLG AutoTec und BLG Handelslogistik. Im Mittelpunkt der Angebote stehen dabei individuelle, flexible Arbeitszeitlösungen und individuelle Lösungen für vereinbarkeitsbedingte Herausforderungen, wie zum Beispiel die Betreuung von Kindern sowie die Pflege von Alten und Kranken zu bewältigen. 2017 wurden über den gesetzlichen Rahmen hinaus neue Schichtmodelle und die Möglichkeit zur Reduzierung von Arbeitszeit in Betriebsvereinbarungen verschiedener Gesellschaften festgelegt. Für das AutoTerminal Bremerhaven wurde beispielsweise eine Betriebsvereinbarung zu einem neuen Arbeitszeitmodell für Fahrer geschlossen. Das neue sechsstündige Schichtmodell an fünf Arbeitstagen, dem eine ausgiebige Testphase vorangestellt wurde, erleichtert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und spricht somit eine vergrößerte Personengruppe an. Die Testphase war sowohl für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch für das Unternehmen sehr erfolgreich. Für das neue Teilzeitmodell sollen insgesamt circa 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingestellt werden.

Mitarbeiterzufriedenheit

Im Rahmen der Mitarbeiterbefragung „Great Place to Work®“ können unsere Beschäftigten regelmäßig beurteilen, in welchen Bereichen BLG LOGISTICS Stärken oder Schwächen aufweist. Die Antworten nutzen wir, um daraus Maßnahmen abzuleiten und umzusetzen. Im Berichtsjahr haben wir eine erneute Befragung vorbereitet, die Anfang 2019 starten soll. Zuletzt waren die Beschäftigten von BLG LOGISTICS und vom Gesamthafenbetriebsverein (GHBV) an allen deutschen und einigen ausländischen Standorten 2014/2015 befragt worden. Die 561 aus den damaligen Ergebnissen abgeleiteten Maßnahmen, bei denen es im Wesentlichen um die Themen Kommunikation und Information sowie Wertschätzung und Anerkennung von Leistungen ging, haben wir 2015 und 2016 komplett umgesetzt. So wurden Feedbackgespräche, Führungskräfte-schulungen, das Aufzeigen transparenter Karrierewege und

systematische Förderungen als dauerhafte Instrumente in unser Personalentwicklungskonzept aufgenommen. 2017 haben wir die neuen Instrumente bereits großflächig eingesetzt und in Betriebsvereinbarungen verankert.

WIR verzeichnen derzeit eine **Fluktuationsquote von 2,98 Prozent**

Fluktuation

Wenn es um die Arbeitgeberattraktivität geht, ist die Fluktuationsquote eine aussagekräftige Kennzahl für BLG LOGISTICS. Diese errechnen wir aus der Anzahl der Eigenkündigungen im Verhältnis zu der Anzahl der durchschnittlichen Arbeitnehmer während des Geschäftsjahres. Hierbei liegen die Daten aus unserem Personalabrechnungs- und Informationssystem zugrunde.

2017 haben 223 Beschäftigte BLG LOGISTICS auf eigenen Wunsch verlassen. Die Fluktuationsquote ist damit von 2,50 Prozent im Jahr 2016 auf 2,98 Prozent im Berichtsjahr leicht angestiegen. Bereits im Vorjahr haben wir einen Anstieg um 0,66 Prozent verzeichnet. Damit folgt die Entwicklung bei BLG LOGISTICS einem Trend auf dem bundesweiten Arbeitsmarkt: Analysen weisen darauf hin, dass in Deutschland aufgrund der aktuellen Lage auf dem Arbeitsmarkt die Angestelltenfluktuation seit einigen Jahren stetig anwächst. Experten halten eine Fluktuationsquote bezogen auf Eigenkündigung von bis zu fünf Prozent für gesund.

ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSMANAGEMENT

Sicherheit und Gesunderhaltung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben für uns oberste Priorität. Das Wohlbefinden und die Gesundheit sind ausschlaggebende Faktoren für unseren gemeinsamen Erfolg. Als Dienstleister leben wir von der qualitativ hochwertigen und effizienten Arbeit unserer Beschäftigten, daher haben wir ein betriebliches Gesundheitsmanagement mit einem weitreichenden Angebot entwickelt. Es umfasst unter anderem eine gezielte Prävention, die ergonomische Gestaltung von Arbeitsplätzen, umfassende Maßnahmen zum Arbeitsschutz sowie die Reduzierung von Arbeitsbelastungen.

Im Vorstand wird das Thema durch unseren Arbeitsdirektor vertreten. Als direkte Ansprechpartner stehen die zentrale betriebliche Gesundheitsförderung, die Betriebsärzte, die Sozialberatung und die Schwerbehindertenvertretung zur Verfügung. Im Bereich Arbeitssicherheit wird das Gesundheitsmanagement durch die Mitarbeiter der Zentralabteilung Holding Sicherheit und Umweltschutz (HSU) unterstützt. Sie stellen unsere Fachkräfte für Arbeitssicherheit, führen regelmäßig Begehungen von Arbeitsstätten durch, betrachten Arbeitsplätze und operative Arbeitsvorgänge unter präventiven Gesichtspunkten und organisieren Schulungen. Der Zentralbereich wird regelmäßig durch die Gesellschaft für Qualität im Arbeitsschutz (GQA) überprüft, wurde 2017 erneut mit dem GQA-Gütesiegel ausgezeichnet und verfügt damit nachweislich über alle Voraussetzungen, in Fragen des Arbeitsschutzes qualifiziert und umfassend zu beraten.

Arbeitssicherheit

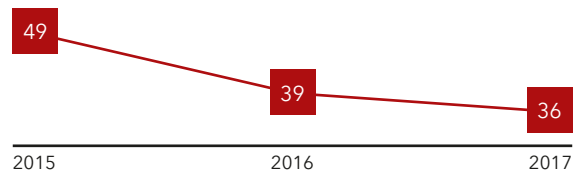
In der Logistik fallen immer wieder körperlich schwere Arbeiten an. Im Hafengebiet und in den Lagerhallen wird mit hohem Tempo gearbeitet. An den Schnittstellen zwischen Mensch und Maschine sind besondere Sicherheitsvorkehrungen geboten. Die regelmäßige Analyse der Arbeitsbedingungen und die Unterweisung der Mitar-

beiterinnen und Mitarbeiter sowie eine entsprechende medizinische Beratung helfen dabei, Arbeitsumgebung und Abläufe sicher zu gestalten.

Seit fünf Jahren setzt BLG LOGISTICS die Software „My Ticket“ ein, um Arbeits- und Wegeunfälle zu erfassen und systematisch auszuwerten. 2017 konnten die meldepflichtigen Unfälle mit einer Arbeitsabwesenheit von mehr als drei Tagen über alle erfassten innerdeutschen BLG-Gesellschaften gegenüber dem Vorjahr zum vierten Mal in Folge reduziert werden. 2017 wurden 328 meldepflichtige Unfälle verzeichnet. Es ereigneten sich außerdem 47 meldepflichtige Wegeunfälle. Die Unfallquote (ohne Wegeunfälle) bezogen auf 1.000 Vollbeschäftigte fiel im Berichtsjahr im Vergleich zum Vorjahr von 39 auf 36. Die erneut positive Entwicklung ist auf die Umsetzung von Erkenntnissen aus der Untersuchung früherer Unfälle sowie auf zahlreiche Präventionsmaßnahmen zurückzuführen. Todesfälle waren im Berichtsjahr nicht zu verzeichnen.

MELDEPFLICHTIGE BETRIEBSUNFÄLLE

Anzahl pro 1.000 Mitarbeiter



Eine Unterteilung der Unfallbeteiligten nach Geschlecht wird aus Datenschutzgründen nicht vorgenommen. In unserer Unfallstatistik sind neben den eigenen Angestellten auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Gesamthafenbetriebsvereins (GHBV) enthalten. 88 der meldepflichtigen Unfälle entfielen im Berichtsjahr auf Beschäftigte des GHBV. Mitarbeiter anderer Personaldienstleister können nicht erfasst werden, da BLG LOGISTICS von



diesen keine vollständigen Daten übermittelt bekommt. Eine Abfrage von Unfallstatistiken unserer ausländischen Gesellschaften soll 2018 überprüft werden.

Bei der Unterstützung unseres Ziels, die Arbeitsunfälle weiter zu senken, hilft vor allem die konsequente Umsetzung des Präventionsgedankens. Hierbei können auch die Beschäftigten selbst unterstützen. Ilyas Ryari, Mitarbeiter der Handelslogistik, erhielt im November 2017 für sein systematisches und einfaches Konzept zur Reduzierung von Leiterunfällen den Präventionspreis „Die Goldene Hand“ unserer Berufsgenossenschaft (BGHW).

Gesundheitsförderung

Um die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu wahren, engagieren wir uns für deren Wohlbefinden. Auch 2017 haben wir in Bremen und Bremerhaven sowie an weiteren Standorten wieder Gesundheitstage durchgeführt, um die Beschäftigten über gesundheitliche Risiken aufzuklären und sie diesbezüglich zu sensibilisieren. Schwerpunkte im Berichtsjahr bildeten unter anderem die Themen „Rückenfit“ und „gesunde Ernährung“. Für unsere Auszubildenden haben wir Aktionen und Schulungen rund um das Thema gesunder Lebensstil und Suchterkrankungen organisiert.

Der Prävention dient auch unser Programm „Fit & Fun“, mit dem wir den regelmäßigen Besuch von Fitnessstudios subventionieren. 2017 haben 1.304 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter daran teilgenommen, 58 mehr als im Jahr davor. Wir beteiligen uns regelmäßig an der Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“ und fördern deutschlandweit die Teilnahme an Firmenläufen. Im Rahmen der 2016 geschlossenen Betriebsvereinbarung zum Umgang mit Auffälligkeiten bei Suchtmittelmissbrauch wurden 2017 159 Führungskräfte geschult, um diese für den Umgang mit betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu sensibilisieren. Wir bieten unseren Beschäftigten darüber hinaus eine umfassende Sozialberatung an, die sie bei betrieblichen und privaten Problemen in Anspruch nehmen können.

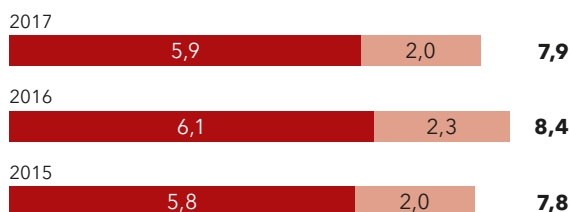
Betriebliches Eingliederungsmanagement

Nach der erfolgreichen Einführung unseres betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) wurden 2017 weiterhin zahlreiche Fehlzeitengespräche geführt und BEM-Verfahren eingeleitet. Unser BEM unterstützt Beschäftigte,

die innerhalb von zwölf Monaten länger als sechs Wochen gefehlt haben, bei ihrer Rückkehr ins Arbeitsleben. Gemeinsam entwickeln wir Hilfsangebote wie eine stufenweise Wiedereingliederung oder Maßnahmen zur medizinischen und beruflichen Rehabilitation. Im Rahmen von Fehlzeiten-gesprächen versuchen wir zu klären, ob der Arbeitsplatz Auswirkungen auf die Erkrankung hat und was getan werden kann, um die Arbeitsfähigkeit wiederherzustellen und dauerhaft zu erhalten. Mit diesen Instrumenten wollen wir die Gesundheit unserer Mitarbeiter nachhaltig fördern und damit einhergehend krankheitsbedingte Abwesenheitszeiten reduzieren. Die Instrumente unseres betrieblichen Gesundheitsmanagements werden vermehrt in Betriebsvereinbarungen festgehalten. Mit dieser Verankerung sowie durch unsere systematischen Schulungen der Vorgesetzten gehen wir über die gesetzlichen Anforderungen hinaus.

ARBEITSUNFÄHIGKEITSQUOTE

Ausfallstunden durch Krankmeldung/Sollarbeitszeit in %



■ mit Lohnfortzahlung ■ ohne Lohnfortzahlung

Die Arbeitsunfähigkeitsquote bei BLG LOGISTICS ist 2017 im Vergleich zum Vorjahr um 0,5 Prozent auf 7,9 Prozent gesunken. Die Entgeltfortzahlungsquote (= Quote der Arbeitsunfähigkeit mit Lohnfortzahlung) sank um 0,2 Prozent auf 5,9 Prozent. Die Reduzierung der Quoten deutet auf eine positive Wirkung der konsequenten Umsetzung unseres Gesundheitsmanagements hin. Der Berechnung liegen die Daten der deutschen BLG-Standorte unseres Zeitmanagementsystems zugrunde. Eine Quote über 5,9 Prozent verzeichneten 2017 noch sieben Gesellschaften. Hier sind für 2018 weitere intensive Schulungen der Führungskräfte, zahlreiche Gespräche und weiterführende Maßnahmen geplant.

VIelfALT UND CHANCENGLEICHHEIT

Vielfalt und Chancengleichheit spielen für BLG LOGISTICS eine große Rolle. Wir begreifen Diversität als Herausforderung, aber auch als Chance für unsere Entwicklung in der globalisierten Welt. Aktuell beschäftigen wir Menschen aus mehr als 60 Nationen mit jeweils unterschiedlichen kulturellen Hintergründen und Erfahrungen. Wir respektieren und fördern diese Vielfalt, denn wir begreifen sie als Garant für die Nähe zur Gesellschaft, zu unseren Kunden und für neue Ideen. Indem wir die vielfältigen Potenziale unserer Beschäftigten anerkennen und fördern, schaffen wir wirtschaftliche Vorteile für unser Unternehmen.

ALTERSSTRUKTUR UND GESCHLECHTERVERTEILUNG NACH ANGESTELLTENKATEGORIE

Basis: Deutschland 8.554 Mitarbeiter (Stand 31.12.2017)

Betriebliche/kaufmännische Angestellte	Anteile der Altersgruppen in %	davon	
		männlich in %	weiblich in %
< 30 Jahre	23	55	45
30 bis 50 Jahre	51	57	43
> 50 Jahre	26	65	35
Gewerbliche Angestellte			
< 30 Jahre	13	82	18
30 bis 50 Jahre	52	82	18
> 50 Jahre	35	78	22

Diversity Management

Wir sehen Vielfalt als wichtigen Erfolgsfaktor und Bereicherung für unsere Unternehmens-, Führungs-, Projekt- und Mitbestimmungskultur und haben ein Diversitätskonzept erarbeitet, das die gesamte Belegschaft mit einschließt. Die Basis des Diversity Managements bilden unser Verhaltenskodex, der Bezug auf die Charta der Vielfalt und weitere ergänzende Vereinbarungen wie zum Beispiel die Betriebsvereinbarung zum Laufbahnkonzept.

Darüber hinaus ist das Diversitätskonzept in unseren Unternehmenswerten und Führungsgrundsätzen verankert, die wir 2017 überarbeitet und angepasst haben. Die Prinzipien dieser Bestimmungen sind in die Rekrutierungsentscheidungen sowie Qualifizierungsmaßnahmen der BLG implementiert. Neue Führungskräfte und Human Resources Manager werden im Rahmen des Seminars „Interkulturelle Kompetenz im Arbeitsalltag“ entsprechend sensibilisiert. Innerhalb des Unternehmens ist der Personalbereich für die strategische Ausrichtung des Diversity Managements, seine konzeptionelle Weiterentwicklung sowie die Beratung und Unterstützung des Vorstands verantwortlich. Er ist außerdem Ansprechpartner für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in allen Belangen rund um das Thema Diversität. Die erreichten Ergebnisse werden mindestens einmal jährlich für den Vorstand und den Aufsichtsrat dokumentiert.

Charta der Vielfalt

BLG LOGISTICS hat 2016 im Rahmen eines Projekts des Unternehmensverbands Bremische Häfen (UBH) die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet, mit der sich Unternehmen aus ganz Deutschland für Diversität in der Arbeitswelt einsetzen. So ist es unser Ziel, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität Wertschätzung erfahren. www.charta-der-vielfalt.de

2017 haben wir im Rahmen des vom Europäischen Sozialfonds geförderten Projekts „ChancenVielfalt Bremische Häfen“ zusammen mit dem UBH und dem Maritimen Kompetenzzentrum (ma-co) Schulungen für mehr als 400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter realisiert, die unseren Führungskräften unter anderem das Thema interkulturelle Kompetenz im Arbeitsalltag vermittelten.



Maßnahmen zur Förderung von Diversität

Umfragen unter unseren Beschäftigten sowie Rückmeldungen auf Arbeitgeber-Plattformen weisen darauf hin, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Aspekt Chancengleichheit im Unternehmen positiv wahrnehmen. Wir haben zahlreiche Projekte entwickelt, um möglichst vielen verschiedenen Ansprüchen und Bedürfnissen gerecht zu werden. Unter anderem organisieren wir Sprachkurse für Beschäftigte, die weniger gute Deutschkenntnisse mitbringen, um damit ihre Chance auf Sicherung des Arbeitsplatzes zu erhöhen. Wir unterstützen junge Geflüchtete bei der Integration in den Arbeitsmarkt, indem wir ihnen Praktikumsplätze, Einstiegsqualifizierungen und Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen. Insgesamt sind inzwischen acht junge Menschen mit Fluchterfahrung bei uns beschäftigt. Für Auszubildende haben wir 2016 ein diskriminierungsfreies Bewerbungsverfahren entwickelt, das von den Bewerbern positiv bewertet wurde und weiterhin eingesetzt wird. Mit dem Programm „Über Arbeit in Ausbildung“ geben wir außerdem Jugendlichen eine Chance, die bisher keinen Ausbildungsplatz gefunden haben. Um jungen Eltern den Berufseinstieg zu ermöglichen, bieten wir eine Ausbildung in Teilzeit an, mit der sich Lehre und Kindererziehung kombinieren lassen.

Für unseren strategischen Ansatz und das ganzheitliche Konzept zur Förderung von Vielfalt sind wir im Dezember 2017 mit dem Bremer Diversity-Preis „Der Bunte Schlüssel: Vielfalt gestalten!“ ausgezeichnet worden.

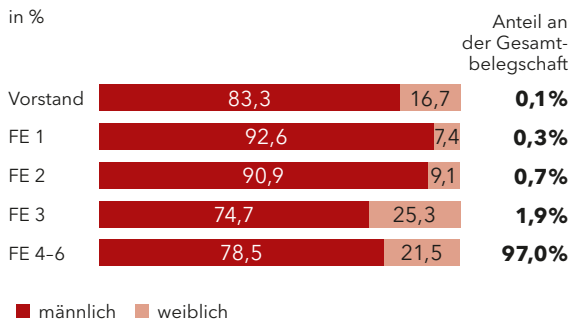
Frauen in Führung

Die Hafenwirtschaft und die Logistikbranche sind in Deutschland noch immer männlich dominiert. Eines unserer zentralen Anliegen ist es, den Anteil von Frauen in der Belegschaft und vor allem auch in Führungspositionen weiter zu erhöhen. Aktuell haben wir mit Andrea Eck zum ersten Mal ein weibliches Vorstandsmitglied.

Der Frauenanteil in der Gesamtbelegschaft ist in den vergangenen Jahren langsam, aber kontinuierlich angestiegen und lag für unsere deutschen Gesellschaften zum Ende des Jahres 2017 bei 21,5 Prozent.

FRAUENANTEIL IN FUNKTIONSEBENEN (FE)

Basis: Deutschland 8.554 Mitarbeiter (Stand 31.12.2017)



Bei einem Vergleich von 2012 bis 2017 hat sich die Anzahl an weiblichen Führungskräften in den Funktionsebenen 1 bis 3 mehr als verdoppelt. Diese Steigerung zeigt uns, dass wir uns mit unseren Instrumenten wie zum Beispiel dem Führungskräftenachwuchsprogramm, bei dem wir auf einen ausgewogenen Frauenanteil achten, und der individuellen Führungskräfteplanung auf dem richtigen Weg befinden.

ZIEL

Jeweils mindestens 20 Prozent Frauenanteil in den Funktionsebenen 1 bis 3 bis 2020

20

Als eine Maßnahme zur Erreichung unseres Ziels, einen Frauenanteil von mindestens 20 Prozent auch in den Funktionsebenen 1 und 2 zu erreichen, haben wir 2017 im Rahmen der Qualifizierungsinitiative „Chancengleichheit“ das Programm „Frauen in Führung“ gestartet. Für den ersten Durchgang wurden im November 2017 16 Frauen mittels Leistungs- und Potenzialbewertung ausgewählt, die bis Anfang 2019 anhand von modularen Seminaren für die Übernahme von weiterführenden Aufgaben qualifiziert werden. Im Fokus des Seminar- und Mentorenprogramms steht es, die Potenziale und Motive von weiblichen Führungskräften durch die Unterstützung und Begleitung von erfahrenen Führungskräften zu stärken.

KREATIV IM AUSTAUSCH

IM INTERVIEW: PEGGY WENZEL

QUALITÄTSMANAGERIN BEI BLG LOGISTICS



Im letzten Jahr haben sich 14 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Unternehmen Airbus, BLG LOGISTICS und Daimler in Bremen für jeweils drei Monate an einem Austauschprogramm namens CROSS (Competence Rotation Over Several Sectors) beteiligt. Ziel des Bremer Pilotprojekts war es, Kooperationsfähigkeit und Veränderungsbereitschaft zu stärken. Neben dem dreimonatigen Praxiseinsatz im Partnerunternehmen beinhaltete das Projekt Qualifizierungs- und Workshoptage, die von der Jacobs University gestaltet wurden. Mit dabei war Peggy Wenzel, Qualitätsmanagerin bei BLG LOGISTICS.

Sie haben drei Monate im Bremer Mercedes-Benz Werk gearbeitet.

Was war für Sie das Spannendste an dem Projekt?

Einfach so ins kalte Wasser geworfen zu werden. BLG LOGISTICS ist zwar auch eine große Unternehmensgruppe, aber Daimler, besonders das Mercedes-Werk Bremen, ist doch um einiges größer. Es war eine Herausforderung, sich in diesem großen Potpourri zu orientieren, die Organisationsstruktur und die Abläufe zu begreifen und die richtigen Ansprechpartner kennenzulernen. Außerdem musste ich mich in einer ganz anderen Unternehmenskultur zurechtfinden. Auch der Wechsel von einem Dienstleistungs- zu einem Industrieunternehmen war sehr spannend.

Sie haben, wie man heute gern sagt, Ihre Komfortzone verlassen und sich auf unbekanntes Terrain begeben. Was hat Sie motiviert?

Es gab mehrere Workshops und eine Auftaktveranstaltung an der Jacobs University, die das ganze Projekt wissenschaftlich begleitet haben. An dem Kick-off nahmen auch der Werksleiter von Mercedes-Benz Bremen, der Personalvorstand von BLG LOGISTICS und der Personalleiter von Airbus Bremen teil. An dieser hochrangigen Besetzung sah man schon, welche Wertschätzung und Bedeutung das Projekt für die beteiligten Unternehmen hatte. Das hat mich sehr angespornt.





Was haben Sie im Mercedes-Benz Werk gemacht?

Ich war in der Montage eingesetzt, in der Endfertigung verschiedener Fahrzeugtypen. Innerhalb der Halle habe ich in einem Fokusteam gearbeitet, das Vorschläge zur Optimierung der Montageabläufe entwickeln sollte. Parallel dazu war ich einem logistischen Projekt zugeordnet, in dem es darum ging, Konfektionierungsprozesse zu optimieren, damit die Ware so am Band ankommt, dass die Mitarbeiter sie möglichst schnell passend zum jeweiligen Arbeitsschritt abgreifen können.



Gab es bei den Daimler-Mitarbeitern Vorbehalte oder Berührungsängste gegenüber jemandem, der aus einem anderen Unternehmen kommt und sehr konkret in ihre Arbeit einsteigt?

Ich war überrascht über die große Offenheit der Daimler-Kollegen. Wenn ich Fragen hatte, konnte ich immer jemanden ansprechen oder anrufen und bekam sofort Unterstützung. Ich war in die Abläufe voll integriert, wie im eigenen Unternehmen. Ich hatte jedenfalls nicht das Gefühl, Gast zu sein, ich war Kollegin unter Kollegen.

Welche Anregungen für Ihre Arbeit bei BLG LOGISTICS nehmen Sie aus der Zeit bei Daimler mit?

Gemeinsam mit zwei BLG-Kolleginnen, die zur selben Zeit in anderen Bereichen bei Daimler waren, haben wir schon einige Ideen für das eigene Unternehmen mitgenommen, zum Beispiel zum fachlichen Austausch und zur Verbesserung der internen Kommunikation. Das betrifft vor allem die klare Zuordnung von Zuständigkeiten und Arbeitsgebieten und die schnelle Verfügbarkeit dieser Informationen, zum Beispiel in unserem Intranet.

Was macht Daimler da anders oder besser?

Daimler als produzierendes Unternehmen geht an Problemlösungen sehr methodisch heran, mithilfe einer breiten statistischen Basis durch eine fundierte Datenaufnahme und -analyse. Dafür kann man auf diverse Datenbanken zurückgreifen, die die einzelnen Produktionsschritte ohnehin erfassen und speichern, beispielsweise wenn es

um qualitätsrelevante Teile geht. Hier ist der digitale Wandel schon deutlich erkennbar. Für eine möglichst schnelle Auswertung stehen zum Teil bereits vorgefertigte Abfragemasken zur Verfügung. Das Fokusteam konnte aber auch selbst definieren, welche Daten es aus welcher Quelle benötigt und in welcher Form sie aufbereitet sein müssen. So hat man jederzeit eine verlässliche und schnell verfügbare Datenbasis, mit der man ganz konkret arbeiten kann.

Aber lässt sich das auf einen Dienstleister wie BLG LOGISTICS übertragen?

Diese Messbarkeit und Transparenz im Produktionsprozess erleichtert die konkrete Problemfindung enorm und hat mich gerade in meiner Funktion als Qualitätsmanagerin doch sehr beeindruckt. Dieser Ansatz könnte auch für ein Dienstleistungsunternehmen wie BLG LOGISTICS interessant sein.

Was hat Ihnen die Teilnahme am Projekt gebracht?

Auf alle Fälle die Bereitschaft, mich in völlig neue Bereiche und Projekte einzuarbeiten und mit anderen kreative Lösungen zu entwickeln. Es hat das Thema Agilität für mich erfahrbar gemacht: einfach mal losmarschieren, ungewohnte Wege wagen, sich für Neues öffnen. Ich bin immer schon ein relativ offener und dynamischer Mensch gewesen, das wurde durch das Projekt gestärkt und noch mehr aus mir herausgekitzelt. Es war eine gute Erfahrung, sich einfach mal was Ungewohntes zu trauen. Und was bis heute nachwirkt, ist die Vernetzung mit Kolleginnen und Kollegen aus allen beteiligten Unternehmen.

Das übergeordnete Ziel des CROSS-Projekts ist Förderung von Veränderungsbereitschaft in einer zunehmend digitalisierten Welt. Ist ein solches Projekt dafür geeignet?

Definitiv. Das habe ich an mir selbst erlebt. CROSS hat mich genau an diesen Punkten, der Offenheit und Bereitschaft, mich auf Neues, Unvertrautes einzulassen, herausgefordert. Das kann ich jedem nur empfehlen, der die Möglichkeit hat, sich an einem solchen Projekt zu beteiligen. Das ist schon sehr inspirierend und erweitert den Horizont.

GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

Unter sozialer Nachhaltigkeit verstehen wir nicht nur, unseren Beschäftigten ein fairer und verlässlicher Arbeitgeber zu sein. Als globaler Logistikdienstleister mit starken regionalen Wurzeln ist es uns darüber hinaus ein wichtiges Anliegen, uns im Umfeld unserer Standorte in sozialen, kulturellen und bildungspolitischen Projekten zu engagieren sowie internationale Hilfsorganisationen zu unterstützen. Während unserer mehr als 140-jährigen Unternehmensgeschichte ist es zu einem wesentlichen Bestandteil unseres Selbstverständnisses geworden, bedeutsame gesellschaftliche Themen aufzugreifen und aktiv zu begleiten. Um Transparenz über unser Engagement herzustellen, muss jede Form von Sponsoring durch das höchste Entscheidungsorgan, den Vorstand, bewilligt werden.

Engagement vor Ort

Bereits seit zehn Jahrgängen ist in unserem Führungsnachwuchsprogramm das Engagement für Sozialprojekte ein fester Bestandteil. Im Berichtsjahr haben sich unsere Führungsnachwuchskräfte erneut für vielfältige Belange eingesetzt: Unter anderem unterstützten sie das jährliche Behinderten-Sportfest in Bremerhaven und sammelten bei der Weihnachtstombola Geld für ihr Projekt in einem Bremer SOS-Kinderdorf. Der Betrag wurde anschließend traditionell vom Vorstand verdoppelt.

Unsere Auszubildenden auf dem Bremerhavener Autoterminal haben im Rahmen ihrer Ausbildung einen alten Unimog für den Bremerhavener Ortsverein der DLRG lackiert. Das Fahrzeug soll bundesweit für den Katastrophenschutz eingesetzt werden / 1 /.

Mit zwei Weihnachtsaktionen haben wir uns direkt an den Nachwuchs gewandt. Bei einer besonderen Hafentour für Kinder, zu der wir Jungen und Mädchen aus Bremerhaven eingeladen hatten, bekamen die kleinen Teilnehmer exklusive Einblicke in das Hafengeschehen / 2 /. Im Rahmen einer Adventskalenderaktion der Stadt Bremen spendeten wir einem Bremer Kindergarten Spielzeug und Geld, mit dem eine neue Spielküche angeschafft werden soll / 3 /.

Zum dritten Mal in Folge haben wir außerdem alle Viertklässler aus Bremerhaven zu einem Besuch ins Klimahaus eingeladen und ihnen so einen spielerischen Zugang zum Themenkomplex Klima, Wetter und Klimawandel ermöglicht. In Erfurt haben wir auch 2017 wieder das Engagement unseres Kunden IKEA unterstützt, sodass insgesamt 25.000 Euro in soziale Projekte fließen konnten. In Bremerhaven „erpaddelten“ sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Unterstützung der AOK sowie eines örtlichen Fitnessstudios auf einem Paddel-Ergometer Spenden, die dem „Verein zur Förderung behinderter Kinder und Jugendlicher“ zugutekommen.

Unterstützung in Krisengebieten

Als international tätiges Unternehmen engagieren wir uns auch außerhalb von Deutschland. So unterstützen wir seit 2013 das Welternährungsprogramm der Vereinten Nationen (UN World Food Programme, WFP), indem wir unentgeltliche Hafenkapazitätsanalysen in aktuellen oder potenziellen Krisenregionen durchführen. Auch 2017 untersuchten zwei Hafexperten von BLG LOGISTICS wieder die Rahmenbedingungen für den Hilfsgüterumschlag in zuvor durch das WFP festgelegten Gebieten. Ziele waren diesmal die Mündungsregionen von Ganges sowie Euphrat und Tigris.

In Bangladesch wurden zwei See- und sechs Binnenhäfen untersucht. Der Fokus lag dabei auf dem Organisationsgrad der Häfen. Aufgrund seiner geografischen Lage ist Bangladesch häufig Naturkatastrophen wie Zyklonen, Überschwemmungen, Dürren oder Erdbeben ausgesetzt / 4 /.

Im Irak ging es um die Identifikation einer Alternative zur Versorgung der Flüchtlingslager im Norden des Landes. Bisher werden Hilfsgüter hauptsächlich auf dem Landweg über die Türkei in den Irak gebracht. Der Seeweg über den Persischen Golf und die Nutzung der Terminals von Basra und Umm Qasr konnte als zunehmend interessante Alternative identifiziert werden / 5 /.



1 / AUS ALT MACH NEU

Bremerhavener Azubis lackieren einen alten Unimog für die DLRG um.

2 / BESONDERE HAFENTOUR

Exklusive Einblicke in das Hafengeschehen erhielten kurz vor Weihnachten Jungen und Mädchen aus Bremerhaven.



4 / FÜR DAS WELTERNÄHRUNGSPROGRAMM IN BANGLADESCH

Das Löschen der Ladung in Baghabari erfolgt mit Muskelkraft.

3 / STAUNENDE AUGEN

Bei einer Adventskalenderaktion übergaben unsere FKNler einem Bremer Kindergarten Spielzeug und Geld.



5 / FÜR DAS WELTERNÄHRUNGSPROGRAMM IM IRAK

Analyse der Containerterminals in Umm Qasr.



ÖKONOMISCH



COMPLIANCE

Wirtschaftlicher Erfolg und gesellschaftlich verantwortungsvolles Handeln bedingen einander. Durch die Einhaltung von Gesetzen, Regeln und unseren ethischen Grundsätzen sind wir für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, unsere Kunden, Geschäftspartner und Aktionäre ein verlässlicher und fairer Partner.

Im Jahr 2014 haben wir ein Compliance-Management-System eingeführt, das wir seither kontinuierlich weiterentwickeln, um damit einen entscheidenden Beitrag zur Sicherung unseres nachhaltigen Erfolgs zu leisten.

 www.blg-logistics.com/compliance

Fair mit System

Wesentliche Bestandteile unseres Compliance-Systems sind unser Verhaltenskodex und unsere Anti-Korruptionsrichtlinie sowie die Anfang 2017 in Kraft getretene Compliance-Richtlinie, die darüber hinaus die Zusammenarbeit zwischen den Zentralbereichen und den operativen Bereichen konkretisiert.

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

Unser unternehmerisches Handeln basiert auf unseren Werten und Normen. Mit unserem Compliance-System stellen wir klar, dass wir Korruption in keiner Weise dulden. Wir lassen Diskriminierung, gleich welcher Art, nicht zu. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz haben für uns höchste Priorität. Wir nutzen unsere Ressourcen verantwortungsvoll und stellen uns einem fairen Wettbewerb.

Personenbezogene Daten unserer Mitarbeiter und Kunden behandeln wir strikt vertraulich. Der Verhaltenskodex und die Anti-Korruptionsrichtlinie sind verbindlich für alle internen und externen Mitarbeiter sowie für Berater von BLG LOGISTICS. Sie dienen unseren Beschäftigten als konkrete Hilfestellung im Umgang miteinander und sollen sie im Umgang mit Kunden vor falschem Handeln schützen sowie Schaden vom Unternehmen abwenden. Die festgelegten Richtlinien geben Orientierung und Sicherheit im Arbeitsalltag und zeigen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, ob ihr Verhalten korrekt ist oder gegen Compliance-Regeln verstößt.

Bei der Einführung des Systems haben alle Beschäftigten von BLG LOGISTICS den Verhaltenskodex per Post erhalten. Neue Mitarbeiter erhalten ihn in ihrer Begrüßungsmappe, Leiharbeitnehmer werden bei der Erstunterweisung aufmerksam gemacht. Zusammen mit der Anti-Korruptionsrichtlinie und der Compliance-Richtlinie ist der Kodex außerdem im Intranet nachzulesen. Informationen zum Compliance-System, der Verhaltenskodex sowie Ansprechpartner sind darüber hinaus öffentlich im Internet einzusehen. An den ausländischen Standorten stehen die Richtlinien in der jeweiligen Landessprache zur Verfügung.

Unser Grundsatz:

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

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

Prävention

Bei der Umsetzung und Einhaltung von Verhaltenskodex und Anti-Korruptionsrichtlinie haben der Vorstand und die Führungskräfte von BLG LOGISTICS eine Vorbildfunktion. Sie tragen die Verantwortung dafür, dass in ihrem Verantwortungsbereich alle Beschäftigten mit den Regeln vertraut sind und diese strikt einhalten. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, auf schwerwiegende Missstände oder den Verdacht eines Rechtsverstößes hinzuweisen. Elementarer Bestandteil der Korruptionsprävention ist es, die Beschäftigten zu sensibilisieren und offen über Korruptionsgefahren zu diskutieren. Zu ihrem eigenen Schutz und zum Schutz des Unternehmens ist in allen rechtlich relevanten Geschäftsprozessen das Vier-Augen-Prinzip anzuwenden. Jedes Handeln und jede Entscheidung hat transparent, sachlich und nach objektiven Kriterien zu erfolgen.

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

Durch regelmäßige Schulungen minimieren wir das Korruptionsrisiko und erhöhen bei den Beschäftigten die Sensibilität für Compliance-Themen. Der Vorstand sowie alle Mitarbeiter der Funktionsebenen 1 bis 3 haben seit der Einführung 2015 eine umfangreiche Basisschulung

über alle Elemente unseres Compliance-Systems durchlaufen. Für Neueinsteiger in diesen Führungspositionen wird jährlich eine Basisschulung angesetzt. Die Teilnahme ist für alle eingeladenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichtend. Darüber hinaus wurden unsere Führungsnachwuchskräfte und der Einkauf geschult.

2017 fanden fünf Schulungen mit insgesamt 73 Mitarbeitern statt. Es gab eine erneute Schulung des Vorstands und Sonderschulungen für besonders gefährdete Bereiche: für Mitarbeiter des Geschäftsfelds Spedition und für den Vertrieb in Vorbereitung auf Messebesuche.

Ab 2018 sind Wiederholungsschulungen für die Funktionsebenen 1 bis 3 geplant. Unser Ziel ist es, die Schulungen für mindestens 95 Prozent aller Mitarbeiter dieser Funktionsebenen im Zeitraum von drei Jahren aufzufrischen. Sonderschulungen werden nach Bedarf angesetzt.

Korruption ist kein Kavaliärsdelikt, sondern ein strafrechtlicher Tatbestand. Die Verletzung geltenden Rechts kann zu erheblichen Schäden für das Unternehmen führen. Wir zählen Straftatbestände wie Vorteilsnahme, Untreue, Betrug und wettbewerbsbeschränkende Absprachen daher zu möglichen Risikofaktoren. Als internes Kontrollsystem untersucht auch die interne Revision regelmäßig bei Prüfungen ein mögliches Vorliegen von Compliance-Verstößen. Seit dem Geschäftsjahr 2017 informiert der Compliance-Beauftragte zudem einmal jährlich den Aufsichtsrat mit einem internen Bericht.

Compliance in der Lieferkette

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

 www.blg-logistics.com/agbo

LANDVERKEHRE INNOVATIV UND KUNDENNAH GESTALTEN

IM INTERVIEW: LARS KÜCK

LEITER LANDVERKEHRE,
IM BLG-GESCHÄFTSFELD SPEDITION

Welche Bedeutung haben die Landverkehre innerhalb des Unternehmens?

Seitdem wir 2007 einen großen Ankerkunden gewinnen konnten, sind die Landverkehre nach und nach zu einer signifikanten Größe geworden und tragen einen bedeutenden Teil zum Umsatz bei. Wir werden mit der Niederlassung Bremen 2018 voraussichtlich 65.000 bis 70.000 Komplettladungen abwickeln. Im Mai 2017 haben wir rückwirkend zum 1. Januar Kitzinger & Co. mit einem Netz von Niederlassungen in ganz Deutschland übernommen. Dadurch kommen noch einmal 20.000 bis 25.000 Komplettladungen dazu.

Wie würden Sie die Marktposition von BLG LOGISTICS im Bereich Spedition beschreiben?

Wir können uns gut im Bereich der mittelständischen Speditionen behaupten, und da sehen wir uns auch, obwohl wir eine große Unternehmensgruppe sind. Für uns ist wichtig, dass unsere Kunden immer einen direkten Ansprechpartner haben und nicht ständig weiterverbunden werden, wenn sie anrufen. „One face to the customer“, das leben wir. Wir können sowohl durch unsere Größe als auch durch unsere Qualität überzeugen und uns gut vom Durchschnitt in diesem Markt absetzen.

Hat BLG LOGISTICS eine eigene Flotte oder arbeiten Sie mit Subunternehmen?

Im Bereich der Spedition arbeiten wir komplett „asset light“. Über feste Verträge mit Subunternehmen verfügen wir über rund 280 ziehende Einheiten und über 600 Trailer, die wir je nach Bedarf disponieren können. Einen weiteren Teil von Aufträgen schreiben wir über Plattformen aus.

BLG LOGISTICS hat sich klare Nachhaltigkeitsziele gesetzt. Wie stellen Sie sicher, dass Standards zum Kraftstoffverbrauch, zum CO₂-Ausstoß oder zur Entlohnung der Fahrer von Ihren Subunternehmern eingehalten werden?

Das regeln wir über Verträge. Wir lassen uns zum Beispiel die Einhaltung des Mindestlohngesetzes von unseren festen Vertragspartnern schriftlich bestätigen. Das überprüfen wir durch Stichproben. Selbst wenn wir Einzelaufträge vergeben, stehen diese Anforderungen in unseren Vertragsbedingungen. Es geht aber nicht nur um Geld, es geht auch um ein gutes Arbeitsumfeld.



Bei vielen Unternehmen ist die Kommunikation mit den Fahrern schon voll automatisiert. Da gehen nur noch Mails hin und her. Aber wir legen großen Wert auf den direkten Austausch mit unseren Fahrern und disponieren telefonisch. Dabei geht es nicht zuletzt um deren Sorgen und Nöte. Wir sehen uns hier auch als verlängerten Arm unserer Kunden und geben Feedback, zum Beispiel bei Problemen an deren Rampenabfertigung.

Wie weit sind Sie mit der Umstellung auf Euro-6-Fahrzeuge?

Über 95 Prozent der von uns eingesetzten Lkw sind auf Euro-6 umgestellt. Unsere Vertragsunternehmen haben auch schon mit der Umstellung auf Euro-6c begonnen. Einer unserer Großkunden hat ein eigenes Programm, das heißt EPS, Environment

Performance System. Da sind wir gefordert, Nachhaltigkeit auch zu beweisen. Wir haben zu Beginn des Jahres als einer der ersten Carrier begonnen, einen neuen Kraftstoff, Care-Diesel, zu testen, der unter anderem aus Fisch-Abfall gewonnen wird. Der ist nahezu CO₂-frei, riecht wie Wasser und verbrennt sehr sauber. Diesen Kraftstoff kann man bei manchen Fahrzeugherstellern nur mit Euro-6c-Fahrzeugen fahren.

Wer trägt die Kosten zum Beispiel für eine Motorumstellung? Unterstützen Sie Ihre Subunternehmer dabei?

Das schlägt sich letztlich in der Vergütung nieder. Wir müssen unsere Partner vernünftig bezahlen, damit sie in neue, umweltschonende Technologien investieren können. Aber das ist immer ein Geben und Nehmen. Solange die Kunden bereit sind, für höhere Standards zu zahlen, funktioniert das auch.

Welche Erwartungen haben Ihre Kunden an das Engagement der BLG in Sachen Nachhaltigkeit?

Vor allem die großen Kunden erwarten, dass wir uns permanent verbessern. Wir machen uns deshalb nicht nur Gedanken um Treibstoff, sondern auch um die Verbesserung der Ladung. Wie transportiert man weniger Luft? Was für einen Effekt hat es, wenn wir unsere Lkw-Flotte mit Anhängern ausrüsten, die nicht nur eine Innenhöhe von 2,60 Meter haben, sondern drei Meter hoch sind? Dadurch werden weniger Lkw gebraucht und es wird weniger CO₂ produziert. Wir haben uns gegenüber unseren Kunden verpflichtet, einen Teil der von uns eingesetzten Flotte auf diese Größe umzustellen. Auch da unterstützen wir unsere Subunternehmen bei der Investition.

Welche Potenziale sehen Sie in Elektromobilität und Platooning?

Natürlich machen wir uns Gedanken, denn wir möchten unseren Kunden einen möglichst nachhaltigen Transport bieten. Wir haben unterschiedliche alternative Antriebe im Blick, nicht nur Elektromobilität. Mit Gas kann man die Emissionen schon deutlich reduzieren, aber auch das ist endlich. Eine deutsche Spedition hat schon einen ersten Elektro-Lkw geordert, der von Tesla produziert wird. Aber hat der Elektro-Lkw wirklich eine Reichweite von 800 Kilometern? Wann kann man Brennstoffzellen wirklich einsetzen, ohne zu viel Platz zu verbrauchen? Platooning und teilautonomes Fahren finde ich sehr interessant.

Es kann dazu beitragen, den Job des Berufskraftfahrers attraktiver zu gestalten, und bietet somit soziale und ökonomische Vorteile.



VOLKSWIRTSCHAFTLICHE WERTSCHÖPFUNG

Seit 2007 bewertet die Weltbank mit dem Logistics Performance Index (LPI) rund alle zwei Jahre weltweit die Leistungsfähigkeit der Logistik. Deutschland belegte in diesem globalen Ranking 2010, 2014 und 2016 den ersten Platz und ist damit amtierender „Logistik-Weltmeister“. Der Logistiksektor ist eine Schlüsselbranche, weil eine hoch-effiziente Logistik unverzichtbarer Bestandteil der internationalen Arbeitsteilung ist. Die Branche profitiert dabei von der allgemein steigenden Nachfrage, die durch das wachsende E-Commerce-Geschäft sowie die Retourenbearbeitung im Business-to-Consumer-Geschäft zusätzlich unterstützt wird.

Finanzielle Steuerung

BLG LOGISTICS hat im Berichtsjahr ihre Gruppensteuerung neu ausgerichtet. Im Rahmen der Entwicklung einer Mission und Vision und der Schärfung strategischer Leitgedanken wurde das Steuerungssystem so klar und transparent wie möglich gestaltet. Die wesentlichen steuerungsrelevanten Kennzahlen der BLG-Gruppe sind das Ergebnis vor Steuern (EBT), der Umsatz und die sich daraus berechnende EBT-Marge. In diesem Nachhaltigkeitsbericht beschränken wir uns darauf, einen Überblick über die wichtigsten Kennzahlen zur Ertragslage zu geben.

		2017	2016
EBT	EUR Mio.	33,5	30,8
Umsatz	EUR Mio.	1.087,8	1.045,6
EBT-Marge	in %	3,1	2,9

Im Geschäftsjahr 2017 konnte sich die BLG-Gruppe weiterhin gut entwickeln. Wir beurteilen den Geschäftsverlauf unter Berücksichtigung der aktuellen wirtschaftlichen Entwicklung sowie der schwierigen und undurchsichtigen politischen und gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedin-

gungen in vielen Regionen der Welt insgesamt als zufriedenstellend. Die BLG-Gruppe setzte im Geschäftsjahr ihren Erfolgskurs erfolgreich fort. Im Vergleich zum Vorjahr konnte der Gruppenumsatz erneut gesteigert werden und lag mit rund 1,1 EUR Mrd. leicht über dem prognostizierten Zielkorridor. Die Ergebnisentwicklung ist im Vergleich zum Vorjahr ebenfalls positiv verlaufen. Das EBT der BLG-Gruppe lag 2017 über dem Vorjahresniveau. Der Erfolgskurs ist unter Beachtung effizienter Prozessgestaltung, interner Restrukturierungsmaßnahmen und durch stringentes Kostenmanagement fortgeführt worden. Dabei verfolgten wir weiterhin eine nachhaltige Ausgaben- und Investitionspolitik sowie eine Optimierung unserer bestehenden Prozesse. Die finanzielle Steuerung der BLG-Gruppe wird ausführlich in unserem ►Finanzbericht 2017 dargestellt.

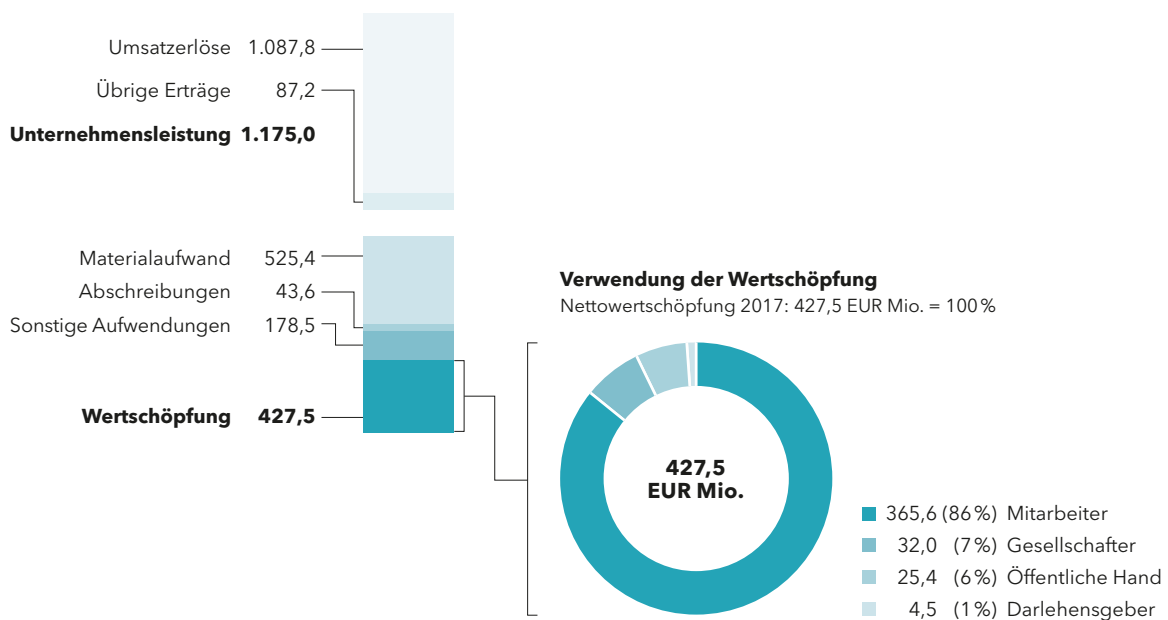
Wertschöpfungsrechnung

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

Die Nettowertschöpfung errechnet sich aus der Unternehmensleistung abzüglich von Aufwendungen und Abschreibungen (exklusive des Personalaufwands) und lag im Berichtsjahr bei insgesamt 427,5 EUR Mio. Der größte Teil der Wertschöpfung mit 365,6 EUR Mio. und einem Anteil von 86 Prozent wurde für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von BLG LOGISTICS aufgewendet. Hierbei handelt es sich neben reinen Lohn- und Gehaltskosten um weitere Aufwendungen wie zum Beispiel gesetzliche soziale Aufwendungen und Aufwendungen für die Altersversorgung. Der prozentuale Anteil ist gegenüber dem Vorjahr unverändert.

WERTSCHÖPFUNGSRECHNUNG BLG-GRUPPE 2017

in EUR Mio.



Die Nettowertschöpfung errechnet sich aus der Unternehmensleistung abzüglich sämtlicher Aufwendungen und Abschreibungen. Der größte Anteil entfiel mit 365,6 EUR Mio. und einem Anteil von 86% auf unsere Mitarbeiter.

Neben dem Personalaufwand erfolgt aus der Wertschöpfung eine Verzinsung für die Kapitalgeber. Davon entfällt der überwiegende Teil auf Ausschüttungen und Dividenden an den Hauptgesellschafter der BLG-Gruppe, die Freie Hansestadt Bremen (Stadtgemeinde). Des Weiteren erfolgen Gewinnausschüttungen an Gesellschafter von vollkonsolidierten Gemeinschaftsunternehmen und an die

Aktionäre der BLG AG sowie Zinsstellungen für Darlehen von den Banken. Der verbleibende Anteil an der Wertschöpfung wird im Eigenkapital von BLG LOGISTICS thesauriert und mit zur Finanzierung von Erweiterungsinvestitionen eingesetzt. Bei den Auszahlungen an die öffentliche Hand handelt es sich im Wesentlichen um Steuern und Erbbauzinsen.

KUNDENZUFRIEDENHEIT

Kundenzufriedenheit ist der Dreh- und Angelpunkt für jedes Unternehmen. Qualität, Effizienz und Innovation sind dabei die Basis einer erstklassigen Dienstleistung und einer hohen Wettbewerbsfähigkeit. Langjährige, erfolgreiche Geschäftsbeziehungen entstehen aus permanenter Leistungsverbesserung, langfristige Verträge bieten größere Planungssicherheit. Sie erleichtern damit auch Investitionen in Energieeffizienzmaßnahmen und ermöglichen eine Verringerung befristeter Anstellungsverträge. Gemeinsam entwickeln wir mit und für unsere Kunden innovative und klare Lösungen.

Qualitätssicherung

Wir bieten unseren Kunden ein umfangreiches und vielfältiges Dienstleistungsangebot in vertraglich zugesagter Qualität. Intern stehen die Qualitätssicherung und eine Verringerung der Schadensquoten kontinuierlich auf dem Prüfstand. Unsere zentralen Qualitätsmanagementabteilungen in den Geschäftsbereichen AUTOMOBILE und CONTRACT steuern Aufbau, Weiterentwicklung und Zertifizierung unserer Qualitätsmanagementsysteme.

WIR stellen Qualitätssicherung kontinuierlich auf den Prüfstand

2017 haben wir uns den neuen Anforderungen der Internationalen Organisation für Normung (ISO) an ein Qualitätsmanagementsystem gestellt und den Normensprung zur ISO 9001:2015 erfolgreich geschafft. Die Aktualisierung der ISO Norm 9001 legt größeres Gewicht auf ein umfassendes und systematisches Prozessmanagement sowie das Risikomanagement für operative Prozesse. Zudem fordert sie einen systematischen Umgang mit Qualifikation. Dazu gehört, das notwendige Wissen zur Durchführung der Prozesse zu dokumentieren und für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verfügbar zu machen. Hierzu ist im Geschäfts-

bereich AUTOMOBILE das WIKI AUTOMOBILE entwickelt worden, welches Wissen kompakt in knapp 50 Themen bereitstellt und auf die Plattform des zentralen Qualitäts- und Umweltmanagementsystems von AUTOMOBILE verlinkt. BLG LOGISTICS ist an den meisten deutschen und ausländischen Standorten nach ISO 9001 zertifiziert. Im Geschäftsbereich AUTOMOBILE sind alle deutschen Standorte sowie Standorte in fünf weiteren Ländern zertifiziert.

Dort, wo wir in der Industrielogistik Leistungen in unmittelbarer Nähe der Produktionsprozesse unserer Kunden erbringen oder - wie in der Handelslogistik - sehr eng verzahnt arbeiten, gibt es operative Regeltreffen und Abstimmungen auf Leitungsebene, die uns eine Einschätzung der Wahrnehmung unserer Leistung und Qualität ermöglichen. Autoterminals werden regelmäßig Qualitätsaudits der Kunden unterzogen. In der Transportlogistik für Fertigfahrzeuge wird die Anlieferungsqualität bei den Fahrzeughändlern durch persönliche Abfrage vor Ort überprüft. Die systematische Bewertung der Kundenzufriedenheit wird durch Verwendung eines Fragebogens ermittelt. Unser selbstgestecktes Ziel auf einer Skala von eins (=sehr gut) bis sechs (=ungenügend) ist die Note 2,5 - in der Regel wird unsere Leistung besser beurteilt. Negative Beurteilungen verfolgen wir gemeinsam mit dem einzelnen Händler nach. Darüber hinaus hat BLG LOGISTICS schon mehrfach ein externes Institut mit der Durchführung von Kundenbefragungen beauftragt - zuletzt Ende 2017.

Effizienzsteigerung

Jeden Tag ein bisschen besser werden, Verschwendung vermeiden und Prozesse permanent optimieren und Auslastung und Produktivität steigern - das ist zunehmend Teil unserer täglichen Praxis. Wir arbeiten seit 2015 verstärkt daran, unsere Prozesse systematisch nach Lean Management-Kriterien zu organisieren. Lean Management zielt weniger auf technische Ablaufautomation, sondern stellt eine schlanke Organisation in den Vordergrund. Besonders in der Automobilindustrie und bei ihren Dienstleistern

kommt dieser Ansatz zum Tragen. Bei BLG LOGISTICS hat der systematische Lean-Ansatz zu einer neuen Fehlerkultur und zu verbesserten Kommunikationsstrukturen geführt. Durch die Einführung von Lean-Arbeitskreisen in allen Niederlassungen unserer Kontraktlogistik intensivieren wir die Auseinandersetzung mit der Verfügbarkeit, Individualität, Qualität und Preisgestaltung unserer Dienstleistung. Parallel fokussieren wir auf die Profitabilität unserer Aktivitäten. Die Entwicklung einer Lean-Reifegradmessung dient uns jetzt als Instrument, um unsere Fortschritte und Erfolge transparent und messbar zu machen.

WIR steigern die Effizienz unserer Kunden durch maßgeschneiderte Logistiklösungen

Im Geschäftsbereich CONTRACT hilft uns unser Logistik-Konfigurator dabei, die komplette Logistikkette oder eine perfekte und maßgeschneiderte Lösung für unsere Kunden zu entwickeln. Ob Distributions-, Produktions-, Rückführ- oder Transportlogistik, mithilfe des Konfigurators ist es uns möglich, potenziellen Kunden gezielt die Informationen und Kennzahlen über uns zu geben, die ihn interessieren. Dies erhöht nicht nur unsere wirtschaftliche Effizienz, sondern auch die unserer Kunden und spart so Zeit und Ressourcen, noch bevor ein Geschäft zustande gekommen ist.

Innovationsmanagement

Die digitale Transformation verändert unsere Arbeitsweise und bietet neue und innovative Lösungen in der Logistik. BLG LOGISTICS will die vierte industrielle Revolution aktiv mit vorantreiben und neue Ansätze, Ideen und Technologien in der Praxis umsetzen. Um unternehmensintern technisches Wissen und innovatives Know-how zu bündeln, setzen wir unser Ende 2016 neu geschaffenes, interdisziplinäres und unternehmensübergreifend arbeitendes Innovationsteam ein, welches unter anderem die Themenfindung und Ideengenerierung rund um Digitalisierung und Industrie 4.0 zentral koordiniert. Gemeinsam mit den Fachbereichen können aus diesen Impulsen rein operative Umsetzungen resultieren, neue längerfristig angelegte Forschungsprojekte entstehen oder auch vielversprechende

Ideen in sogenannten „100 Tage Projekten“ erprobt werden. 100 Tage lang wird in einer „Proof of Concept“-Phase eine neue Lösung in einer realen Arbeitssituation darauf getestet, ob sie sich für den Dauerbetrieb eignet. Eine solche Lösung, die sich 2017 in diesem Praxistest bewährt hat, ist das Projekt „Freight Quality Tracking“. Damit können wir unseren Kunden nahezu in Echtzeit Informationen über Zustand und Position von Ware während des See- und Landtransports bereitstellen. In einem anderen Projekt entwickeln wir mit unseren Kunden eine App zur papierlosen Abwicklung von Landverkehren. Ein weiteres Projekt startete Ende 2017 mit einem Testeinsatz von bereits am Markt befindlichen passiven Exoskeletten, um die Einsatzmöglichkeiten bei uns im Unternehmen zu untersuchen. Bei dieser Thematik setzt auch eines von drei in 2017 gestarteten Forschungsprojekten an.

WIR entwickeln gemeinsam mit unseren Kunden innovative Prozesse und in Kooperation mit der Wissenschaft innovative Leuchtturmprojekte

Unsere Forschungs- und Entwicklungsprojekte „Isabella“, „IRiS“ und „KALI“, deren Gesamtumfang 7,5 EUR Mio. beträgt, werden vom Bundesministerium für Verkehr und Digitale Infrastruktur (BMVI) im Rahmen des Förderprogramms IHATEC (Innovative Hafentechnologien) gefördert. Im Projekt „Isabella“ werden IT-Werkzeuge für die Planung und Steuerung des Autoterminals entwickelt. Durch die Simulation von Szenarien und die Visualisierung auf einem Multi-Touch-Tisch können zukünftig Planungsteams bei der Festlegung der optimalen Ressourcenordnung unterstützt werden. In „IRiS“ entsteht ein Prototyp zur automatischen Entladung von Kartonagen aus Containern und Wechselbrücken. Das Projektteam von „KALI“ arbeitet an der komplexen Aufgabe, Mitarbeiter in der Kontraktlogistik durch Einsatz von aktiven Exoskeletten mit eigener Energieversorgung zu entlasten.

Die zunehmenden Digitalisierungsansätze ermöglichen uns, schneller am Markt zu sein, Ideen noch agiler umzusetzen und neue Dienstleistungen anzubieten.

EUROGATE

INHALTE ZUM NICHTFINANZIELLEN BERICHT

Die wesentlichen nichtfinanziellen Leistungsindikatoren für EUROGATE gehören zu den Themenbereichen Umwelt- und Arbeitnehmerbelange. Hierauf wird im Folgenden nach einer generellen Einordnung zur Bedeutung von Nachhaltigkeit für EUROGATE Bezug genommen.

Bedeutung von Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit bedeutet für EUROGATE vor allem, die Zukunftsfähigkeit der Gruppe sicherzustellen. Auf Basis einer stabilen wirtschaftlichen Entwicklung werden daher im Rahmen der Geschäftsaktivitäten und der internen Prozesse die Belange ökonomische Effizienz, Umweltschutz und soziale Verantwortung gleichermaßen von EUROGATE betrachtet. Die Einhaltung von Gesetzen und internen Richtlinien bildet dabei die selbstverständliche Grundvoraussetzung für das tägliche Handeln. Durch einen effizienten Hafenbetrieb ermöglichen die EUROGATE-Gruppengesellschaften 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 Veränderungen in der Arbeitswelt oder durch den Ressourcenverbrauch.

Über diesen Bericht

In diesem Bericht wird über die wesentlichen Gesellschaften berichtet. Über die Gesellschaften, an denen die EUROGATE-Gruppe über Minderheitsbeteiligungen außerhalb Deutschlands beteiligt ist, wird hier nicht Bericht erstattet, da sie im Verhältnis als nicht wesentlich einzustufen sind.

Aufgrund der unterschiedlichen Ansätze von GRI-G4-Leitlinien und dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG) bezüglich der Wesentlichkeitsanforderungen verzichten wir bei unserem nichtfinanziellen Bericht 2017 auf die Anwendung von Rahmenwerken.

Prozess zur Wesentlichkeitsbestimmung

Es dienten bereits vorhandene Dokumente, wie die Materialitätsanalyse des Nachhaltigkeitsberichts oder das Risikoinventar, als Grundlage zur Wesentlichkeitsbestimmung. Die sich aus diesen Dokumenten ergebenden Themen wurden aus Gruppenperspektive in verschiedenen Workshops mit den jeweiligen Fachabteilungen im Detail erörtert. Im Ergebnis wurden daraus die wesentlichen Themen für den nichtfinanziellen Bericht abgeleitet. Diese weisen zum einen eine hohe Relevanz zum Verständnis des Geschäftsverlaufs und der Lage der Gruppe auf. Zum anderen wirkt die Geschäftstätigkeit der Gruppe im besonderen Maße auf die im CSR-RUG genannten Aspekte ein. Dieser Prozess wird von der Abteilung Strategie mit Unterstützung der Abteilung Energiemanagement koordiniert und bezieht dabei auch die gesetzlichen Vertreter von EUROGATE in die Entscheidungsprozesse mit ein.

Als Ergebnis dieses Prozesses ergeben sich die zwei wesentlichen nichtfinanziellen Aspekte Energieverbrauch (Umweltbelang) und Arbeitssicherheit (Arbeitnehmerbelang).

Umweltbelange - Energieverbrauch

Für die Ausübung der Geschäftstätigkeiten wird in großem Umfang Energie eingesetzt. Der Energieverbrauch ist eine wichtige Steuerungsgröße im Ressourcenmanagement und wirkt sich direkt auf die anfallenden Kosten und damit auf das Geschäftsergebnis aus. Der überwiegende Energieverbrauch resultiert aus der Verwendung von Dieselmotoren, der beispielsweise zum Antrieb der Straddle Carrier zur Erbringung der Geschäftsleistung Containertransporte auf dem Terminal benötigt wird. Weitere wesentliche Energieverbraucher sind Containerbrücken, Gebäude und Flächenbeleuchtung. Hier werden beispielsweise auch Strom und Gas als Energieträger genutzt.

Energieverbrauch ist darüber hinaus ein wesentlicher Umweltbelang, da natürliche Ressourcen genutzt und Emissionen erzeugt werden. Die Begrenzung des Klimawandels als gesellschaftlich bedeutsames Anliegen ist zusammen mit dem Kostenaspekt ein weiterer Treiber der Aktivitäten von EUROGATE.

Das zertifizierte Energiemanagementsystem nach DIN EN ISO 50001 spielt im Rahmen der Due Diligence-Prozesse eine zentrale Rolle. Innerhalb der Unternehmensgruppe wird der Energieverbrauch in regelmäßigen Workshops analysiert. Sowohl der Energieverbrauch als auch die abgeschlossenen und geplanten Projekte aller Verantwortlichen werden in einem gruppenweiten, jährlichen Management-Review zusammengefasst und den Geschäftsführern der Einzelunternehmen vorgelegt. Hier findet die Bewertung der energetischen Verbesserung im Hinblick auf die Ziele statt. Der Energieverbrauch ist darüber hinaus im Risikomanagementprozess durch ein Inventurblatt als Risikothema neu aufgenommen worden. In diesem ist als Früherkennungsmaßnahme die regelmäßige Durchführung von Energieverbrauchsanalysen je Gesellschaft und Hauptverbraucher genannt.

Diverse größere und kleinere Maßnahmen setzen an den Hauptenergieverbrauchern an. Beispielprojekte sind die Umstellung auf dieselelektrische Antriebe bei den Straddle Carriern oder die Energierückspeisung bei den Containerbrücken. Zurzeit werden Maßnahmen und Projekte zur Nutzung von Einsparpotenzialen bei Straddle Carriern durchgeführt, zum Beispiel Schulung der Mitarbeiter zur ressourcensparenden Fahrweise und eine detaillierte Verbrauchsdatensammlung sowie -auswertung. Die Reduzierung des Verbrauchs fossiler Energieträger steht dabei im Fokus. EUROGATE prüft ständig, ob energieeffizientere Technologien eingesetzt werden können. So wurde 2017 die Beleuchtung an zahlreichen Straddle Carriern, Containerbrücken und in der Fläche ausgetauscht.

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

Die zentrale Kennzahl von EUROGATE ist der Energieverbrauch pro Container in Prozent. Der Energieverbrauch wird regelmäßig überprüft. Die folgende Tabelle zeigt den Status.

Ziel	Reduzierung des Energieverbrauchs pro bewegten Container bis 2020 um 20 Prozent (im Vergleich zu 2008)
Status 2016	Reduzierung von 16,0 Prozent pro bewegten Container
Status 2017	Reduzierung von 15,7 Prozent pro bewegten Container
Erläuterung	Die geplante erneute Reduzierung wurde nicht erreicht. Grund hierfür ist im Wesentlichen die Erhöhung der Umschlagsmengen am Standort Bremerhaven. Der Energiemehrverbrauch ist durch Produktivitätsverschlechterung und die damit einhergehenden Auswirkungen auf alle Bereiche entstanden.

Stand Februar 2018

Arbeitnehmerbelange - Arbeitssicherheit

Der Schutz aller eigenen und fremden Mitarbeiter vor tätigkeitsbedingten Verletzungen oder Erkrankungen sowie der Erhalt ihrer Gesundheit genießen höchste Priorität für alle auf den Betriebsstätten der Gruppe eingesetzten Mitarbeiter. Der maßgebliche Teil der Leistungserbringung erfolgt mit schwerem Gerät und auf dem Terminal (Straddle Carrier, Containerbrücken) und unterliegt Witterungseinflüssen. Der Themenbereich der Arbeitssicherheit ist vor allen anderen Arbeitnehmerbelangen relevant.

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

Das Management des Arbeitsschutzes obliegt gemeinsam mit dem Gesundheitsschutz der Verantwortung der Einzelgesellschaften und ihrer jeweiligen Geschäftsführer. Basierend auf den jeweiligen Arbeitsabläufen und der in Deutschland für alle Standorte geltenden Unternehmensleitlinie Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz legen sie Richtlinien und Betriebsanweisungen für Sicherheit

und Arbeitsschutz fest und aktualisieren diese fortlaufend. Führungskräfte haben im Rahmen ihrer Aufsichtspflicht die Aufgabe, Gefährdungen zu beurteilen und die Einhaltung der Richtlinien und Betriebsanweisungen in ihrem Verantwortungsbereich zu kontrollieren. Jeder Standort verfügt über einen Betriebsarzt und eine Fachkraft für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragte sind benannt. Das Thema Arbeitssicherheit ist darüber hinaus im Risikomanagementprozess durch ein Inventurblatt als Risikothema neu aufgenommen worden.

Es sind verschiedene technische und organisatorische Maßnahmen ergriffen worden, um Gefährdungsrisiken zu senken und Unfälle zu reduzieren. Zu den fortlaufenden Maßnahmen gehören regelmäßige Schulungen und Unterweisungen über Sicherheitsstandards und Richtlinien zur Unfallvermeidung und die Überprüfung der Einhaltung dieser. Es gelten Standards in der Einhaltung von Arbeitsschutz- und Sicherheitsregeln, zum Beispiel verpflichtendes Tragen von Sicherheitskleidung auf den Terminals. Arbeitsplätze werden regelmäßig zur Beurteilung der Gefahren am Arbeitsplatz und Beratung zu Maßnahmen zur Risikominimierung begangen. Entstandene Verletzungen und Unfälle werden kategorisiert und ausgewertet.

An den Standorten werden zudem Safety Days organisiert, an denen das Thema Sicherheit einen Tag im Zentrum verschiedener Workshops und Schulungen steht. Hieran nehmen auch die Führungskräfte teil, da ihnen eine besondere Vorbildfunktion zukommt. In Bremerhaven sind bereits Hinweisschilder in den Werkstätten zu Unfällen installiert. Es ist geplant, dies auch an anderen Standorten auszurollen.

Die zentralen Kennzahlen von EUROGATE sind die Anzahl der Arbeitsunfälle (Arbeitsunfälle und Wegeunfälle) und die Anzahl tödlicher Arbeitsunfälle. Die Anzahl der Unfälle als Indikator der Arbeitssicherheit wird regelmäßig überprüft. Die folgende Tabelle zeigt den Status.

Ziel	Die Zahl der Arbeitsunfälle zu minimieren sowie unfallbedingte Todesfälle zu verhindern.
Status 2016	Arbeitsunfälle: 277 Unfallbedingte Todesfälle: 0
Status 2017	Arbeitsunfälle: 296 Unfallbedingte Todesfälle: 0
Erläuterung	Das Ziel, die Unfälle zu verringern, wurde bei den Arbeitsunfällen nicht erreicht. Grund hierfür waren Unaufmerksamkeiten in unterschiedlichen Arbeitssituationen bei einzelnen Einzelgesellschaften. Intensivere Schulungen sind diesbezüglich geplant.

Stand Februar 2018

Weitere Aspekte

Für die EUROGATE-Gruppe wird der Themenbereich Bekämpfung von Korruption und Bestechung insgesamt als nicht wesentlich im Hinblick auf Risiken und Auswirkungen auf den Geschäftsverlauf eingeschätzt. Um dem Risiko Korruption und Bestechung angemessen zu begegnen, ist ein Compliance-Management-System bestehend aus einem Compliance Manual, einem Verhaltenskodex und einer Anti-Korruptionsrichtlinie installiert. Alle Mitarbeiter werden regelmäßig geschult, um für mögliches korruptes Verhalten sensibilisiert zu sein, um verdächtiges Verhalten zu identifizieren und um darüber zu berichten. Ziel ist es, Korruptions- und Bestechungsfälle zu verhindern beziehungsweise aufzuklären und - wenn nötig - an staatliche Ermittlungsbehörden zu übergeben. Im Geschäftsjahr 2017 wurde in diesem Zusammenhang kein wesentlicher Fall identifiziert. Für die EUROGATE-Gruppe werden die Themenbereiche Sozialbelange und Menschenrechte insgesamt als nicht wesentlich beziehungsweise von untergeordneter Relevanz im Hinblick auf Risiken und Auswirkungen auf den Geschäftsverlauf eingeschätzt.

Für alle wesentlichen Themen nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz wurde eine Risikobewertung vorgenommen. Dabei wurde untersucht, ob sich durch unsere Geschäftstätigkeit wesentliche Risiken auf die berichtspflichtigen Aspekte nach § 315b HGB in Verbindung mit § 289c Absatz 2 HGB ergeben. Bei der Untersuchung wurden die Eintrittswahrscheinlichkeit und das Ausmaß der negativen Auswirkungen auf die Aspekte berücksichtigt. Es wurden dabei keine berichtspflichtigen Risiken identifiziert.

GLOSSAR

Breakbulk

Stückgut – also Güter, die aufgrund ihrer besonderen Beschaffenheit nicht in Containern verladen werden. Beispiele hierfür sind Maschinen, Anlagen, Stahl- und Forstprodukte.

CO₂-Äquivalente

Maß zur Vereinheitlichung der Treibhauswirkung unterschiedlicher Treibhausgase. Die Referenzgröße ist CO₂. In der DIN 16258:2013-03 werden berücksichtigt: Kohlendioxid (CO₂), Methan (CH₄), Distickstoffoxid (N₂O), teilhalogenierte Fluorkohlenwasserstoffe (HFC), perfluorierte Kohlenwasserstoffe (PFC) und Schwefelhexafluorid (SF₆). Diese sechs Gase werden auch im Anhang A des Kyoto-Protokolls zum Rahmenübereinkommen der Vereinten Nationen über Klimaänderungen aufgeführt. In GEMIS werden berücksichtigt: Kohlendioxid (CO₂), Methan (CH₄), Distickstoffoxid (N₂O), Perfluormethan und Perfluorethan.

Compliance

Gesamtheit aller Maßnahmen zur Sicherstellung der Einhaltung sämtlicher für ein Unternehmen relevanter gesetzlicher Pflichten, Vorschriften und Richtlinien sowie der Corporate Governance. Durch Compliance soll außerdem eine Übereinstimmung von unternehmerischem Handeln und gesellschaftlichen Wertvorstellungen erreicht werden.

Corporate Governance

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

CSR

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

EBT

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

EBT-Marge

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

Equity-Methode/At Equity

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

Exoskelett (aktiv/passiv)

Unter Exoskelett versteht man eine äußere Stützkonstruktion für einen Organismus. Als passives Exoskelett bezeichnet man am Körper getragene Vorrichtungen, die über Federkraft besonders belastete Körperteile entlasten. Aktive Exoskelette sind am Körper tragbare Maschinen, die zum Beispiel mittels Servomotoren die Kraft des Trägers verstärken.

Gesamthafenbetriebsverein (GHBV)

Personaldienstleister für die bremische Hafenwirtschaft.

Global Compact der Vereinten Nationen

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

Globales Emissions-Modell integrierter Systeme (GEMIS)

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

Global Reporting Initiative (GRI)

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

Greenhouse-Gas-Protocol

Weltweiter Standard zur Berechnung und Bilanzierung von Treibhausgasemissionen.

Joint Venture

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

Konsolidierung

Zusammenführung und einheitliche Auswertung von Daten.

Lean Management

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

Logistics Performance Index (LPI)

Ein von der Weltbank herausgegebener Datensatz, der sich in die sechs Kategorien Zoll (Effizienz der Behörde), Infrastruktur, internationaler Versand, Logistikleistung, Nachvollziehbarkeit und Pünktlichkeit unterteilt. Die Punktzahlen der einzelnen Kategorien werden mittels eines gewichteten Durchschnitts zu einer Gesamtzahl aggregiert, die eine Rangliste der untersuchten Staaten ergibt.

Nichtfinanzielle Berichterstattung/nichtfinanzielle Erklärung

Informationen über wesentliche nichtfinanzielle Aspekte der Unternehmenstätigkeit, wie sie durch das CSR-Richtlinien-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG) gefordert werden.

Scope

Hier: Kategorie, die Emissionen nach Art und Bezug zur Wertschöpfungskette einteilt.

Supply Chain

Deutsch: Lieferkette

Sustainability Accounting Standards Board (SASB)

Gemeinnützige Organisation mit Sitz in den USA, die industriespezifische Nachhaltigkeitsstandards für diverse Industriesegmente in verschiedenen Branchen entwickelt hat.

Thesaurieren

Vorgang, bei dem die von einer Organisation erwirtschafteten Gewinne nicht ausgegeben oder ausgeschüttet werden, sondern in der Organisation selbst verbleiben (einbehalten werden).

Vollkonsolidierung

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

Well-to-Wheel

„Von der Quelle bis zum Rad“: Analysemethode im Kraftfahrzeug-Bereich, die die gesamte Prozesskette von der Gewinnung und Bereitstellung eines Energieträgers bis zur Umwandlung in Bewegungsenergie betrachtet.

CSR-INDEX

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

Nachhaltigkeitsberichterstattung der BLG LOGISTICS. Der Nachhaltigkeitsbericht 2017 wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards (Option Kern) erstellt.

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

Bestandteile des NFB	Relevante Inhalte	Seitenzahl
Geschäftsmodell	Kurze Beschreibung des Geschäftsmodells von BLG LOGISTICS	6/7
Nachhaltigkeitsmanagement	Verantwortlichkeiten (Einbindung des Vorstands)	8 bis 10
Wesentlichkeitsanalyse	Auswahl der relevanten Berichtsinhalte	11 bis 13
Risikomanagement	Darstellung der hinsichtlich CSR relevanten wesentlichen Risiken	14
Umweltbelange	Energie und Emissionen	18 bis 23
Arbeitnehmerbelange	Faire Arbeitsbedingungen	28/29
	Aus- und Weiterbildung	30/31
	Arbeitgeberattraktivität	32/33
	Arbeitssicherheit und Gesundheitsmanagement	34/35
Bekämpfung von Korruption und Bestechung	Vielfalt und Chancengleichheit	36/37
	Compliance	44/45
Sozialbelange	Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurde kein im Sinne des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes wesentlicher Sachverhalt identifiziert. Sozialbelange sind demnach nicht Inhalt des NFB.	-
Achtung der Menschenrechte	Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurde kein im Sinne des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes wesentlicher Sachverhalt identifiziert. Das Thema Menschenrechte ist demnach kein Inhalt des NFB. Bezugspunkte im Rahmen der erweiterten Nachhaltigkeitsberichterstattung gibt es aber dennoch in der Betrachtung der Themen „Nachhaltige Lieferkette“, „Faire Arbeitsbedingungen“ und „Vielfalt und Chancengleichheit“.	- (15+28/29 + 36/37, nicht Inhalt des NFB)

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

Themen getrennt von BLG LOGISTICS gesteuert werden. Inhalte zum nichtfinanziellen Bericht für das at equity eingebundene Unternehmen EUROGATE werden daher separat auf den ►Seiten 52 bis 54 dargestellt.

BERICHTERSTATTUNG 2017

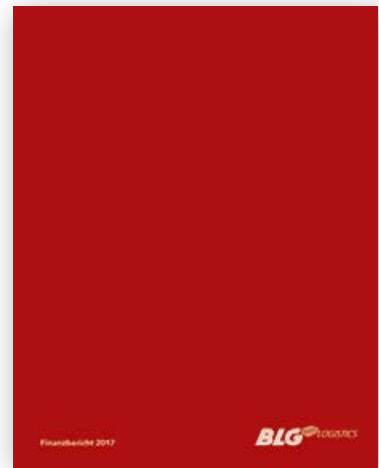
www.blg-logistics.com/geschaeftsbericht



/ Unternehmensbericht /



/ Nachhaltigkeitsbericht /



/ Finanzbericht /

Unser Beitrag zu einer umweltverträglichen Produktion:

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



KONTAKT

Zentralbereich Nachhaltigkeit und neue Technologien

Yvonne Bonventre
Telefon: +49 (0) 421 398 2817
E-Mail: green-logistics@blg.de

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

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

IMPRESSUM

Herausgeber

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

Redaktion

Wolf Lampe (v.i.S.d.P.)
Yvonne Bonventre
Linda Rehnen
Anne-Katrin Wehrmann
Nina Wittig
Jakob Stocker

Personal- und Finanzdaten

Personal- und Sozialbericht 2017
Finanzbericht 2017

Interviews

Annemarie Struß-von Poellnitz

Bildnachweise

Hauke Dressler: Seite 4
Tristan Vankann: Seiten 24, 25, 38, 46, 47
Daimler AG: Seite 39
BLG LOGISTICS: Seite 41

Illustrationen

Sünne van der Meulen, Hamburg

Konzeption und Gestaltung

HGB Hamburger Geschäftsberichte
GmbH & Co. KG, Hamburg

Produktion

Zertani Die Druck GmbH, Bremen



YOURS. GLOBALLY

www.blg-logistics.com