

Nichtfinanzielle Erklärung

ALLGEMEINE INFORMATIONEN

Grundlage für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung (BP-1)

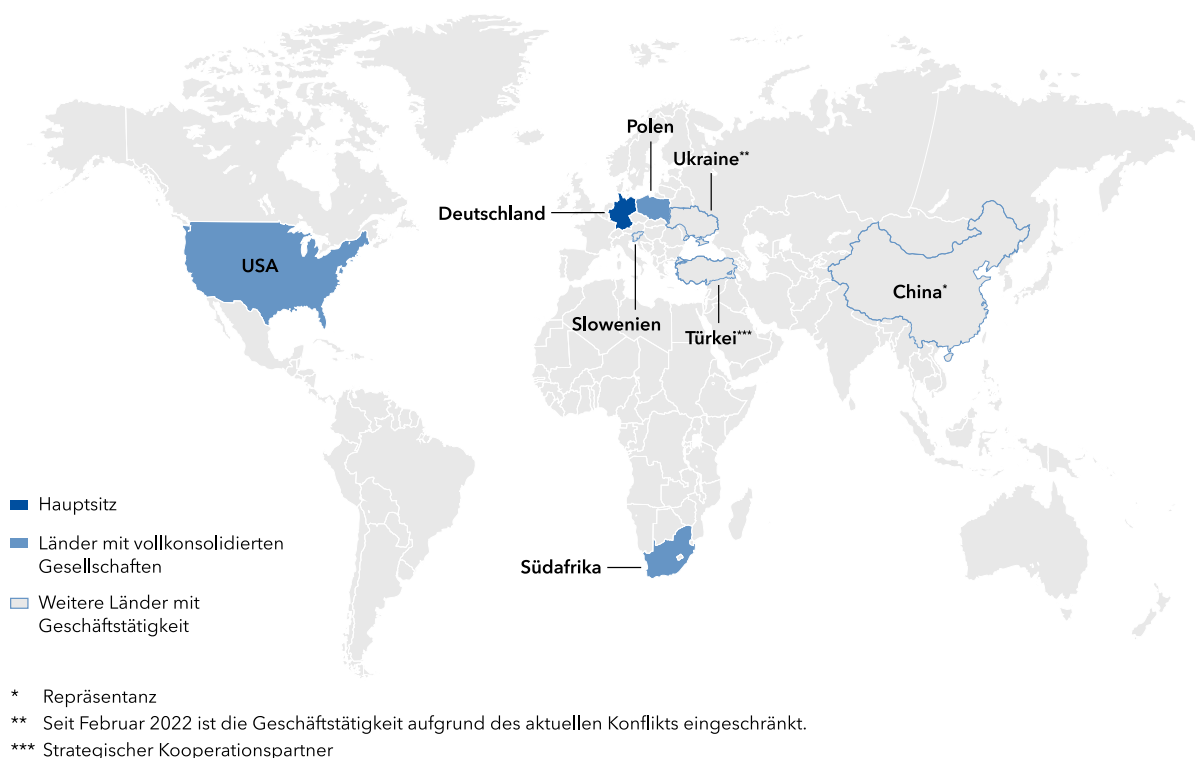
Der bislang separat veröffentlichte Nachhaltigkeitsbericht wird ab dem Berichtsjahr 2025 erstmals als integrierter Teil des Lageberichts veröffentlicht und folgt damit den künftig für BLG LOGISTICS verbindlichen Vorgaben der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Die vorliegende Nichtfinanzielle Erklärung (im weiteren Verlauf auch synonym mit Nachhaltigkeitsbericht verwendet) wird erstmalig in Anlehnung an die European Sustainability Reporting Standards (ESRS) gemäß Technical Advice der European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG) mit Stand vom November 2025 erstellt. Die Anwendung der ESRS erfolgt im Berichtsjahr auf freiwilliger Basis, da für BLG LOGISTICS als sogenanntes „Wave 2“-Unternehmen derzeit noch keine gesetzliche Anwendungspflicht besteht. Eine Übersicht der berichteten Angabepflichten befindet sich im ESRS-Index im Kapitel [►Weitere Inhalte](#). Die CSRD-Berichterstattung löst die bisherige Nachhaltigkeitsberichterstattung nach GRI-Standards ab.

Die Grundlage dieses Berichts stellt die doppelte Wesentlichkeitsanalyse (eng. Double Materiality Assessment, kurz: DMA) dar, die 2024 im Rahmen eines umfassenden Prozesses erstmals in Übereinstimmung mit dem ESRS Set 1 aus dem Jahr 2023 durchgeführt und im Berichtsjahr aktualisiert wurde. Zentraler Teil der DMA ist die Identifikation potenzieller und tatsächlicher positiver wie negativer Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft (Impact Materiality). Gleichzeitig werden Chancen und Risiken betrachtet, die sich durch externe Nachhaltigkeitsfaktoren für uns und den langfristigen Unternehmenserfolg ergeben (Financial Materiality). Im Zuge der DMA haben wir sowohl unsere eigene Geschäftstätigkeit als auch unsere vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette berücksichtigt. Aus den Ergebnissen leiten sich die zu berichtenden Datenpunkte gemäß ESRS ab, die den inhaltlichen Rahmen für den Nachhaltigkeitsbericht 2025 bilden. Die Ergebnisse werden in diesem Bericht erstmalig vorgestellt und weisen eine hohe inhaltliche Übereinstimmung mit den bisher fokussierten Nachhaltigkeitsthemen auf. Weitere Informationen zur doppelten Wesentlichkeitsanalyse finden sich in den Unterkapiteln [►Prozess zur Identifizierung und Bewertung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen](#) sowie zu berichtende Informationen (IRO-1) und [►Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie Angabepflichten, die in der Nachhaltigkeitserklärung enthalten sind \(IRO-2\)](#).

Gegenstand und Grenzen des Berichts

Der Konsolidierungskreis des Nachhaltigkeitsberichts entspricht grundsätzlich dem des finanziellen Konzernabschlusses und umfasst damit die vollkonsolidierten Gesellschaften der BLG LOGISTICS GROUP in den Geschäftsbereichen AUTOMOBILE und CONTRACT. Diesem Ansatz entsprechend wurden zunehmend auch wesentliche Informationen aus den drei vollkonsolidierten Auslandsstandorten in Polen, Südafrika und den USA berücksichtigt. Unser aktueller Nachhaltigkeitsbericht fokussiert jedoch weiterhin auf die inländischen BLG-Gesellschaften, die mit 89,9 Prozent der Beschäftigten und 95,4 Prozent des Erlöses der vollkonsolidierten Standorte den maßgeblichen Teil der Geschäftstätigkeiten repräsentieren. Im Sinne einer transparenten und umfassenden Berichterstattung erweitern wir die Datenerhebung und -verfügbarkeit für unsere ausländischen Gesellschaften kontinuierlich. So sind die Verbräuche der relevanten Auslandsstandorte bereits seit mehreren Jahren in unsere Energie- und Treibhausgasbilanz integriert. Zudem erfassen und berichten wir seit 2024 auch die Compliance-Schulungsquoten der Auslandsgesellschaften.

Automobil- und Kontraktlogistik



Der dritte Geschäftsbereich CONTAINER wird durch die EUROGATE-Gruppe vertreten, an der BLG LOGISTICS eine 50-prozentige Beteiligung hält. EUROGATE ist Europas führende reedereiunabhängige Containerterminal-Gruppe und verantwortet die für den Nachhaltigkeitsbericht wesentlichen Bereiche – darunter Energie, Umwelt, Personal und Compliance – eigenständig. Aus diesem Grund werden die für den Geschäftsbereich CONTAINER relevanten Themen im Kapitel ►EUROGATE gesondert dargestellt.

Spezifische Angaben bei der Nutzung von Übergangsbestimmungen (BP-2)

Die vorliegende Nichtfinanzielle Erklärung wurde in Anlehnung an die ESRS gemäß Technical Advice der EFRAG mit Stand November 2025 erstellt. Diese Version der ESRS beinhaltet Phase-in-Optionen/Übergangsbestimmungen ausschließlich für sog. „Wave 1“-Unternehmen. Eine Entscheidung zum Umgang mit Phase-in-Optionen für weitere Berichtersteller, darunter „Wave 2“-Unternehmen, lag zum Zeitpunkt der Veröffentlichung noch nicht vor. Entsprechend weisen wir diese nicht gesondert aus.

Nachhaltigkeits-Governance

Die Rolle der Verwaltungs-, Management- und Aufsichtsorgane (GOV-1)

Die BREMER LAGERHAUS-GESELLSCHAFT -Aktiengesellschaft von 1877- (BLG AG) ist eine Gesellschaft deutschen Rechts und nimmt als persönlich haftende Gesellschafterin der BLG LOGISTICS GROUP AG & Co. KG (BLG KG) die Geschäftsführung wahr. Vorstand und Aufsichtsrat sind personell getrennt und arbeiten im Rahmen des dualen Führungssystems eng zusammen.

Ein Kompetenzprofil stellt sicher, dass alle für unser Geschäft relevanten Kenntnisse und Erfahrungen im Aufsichtsrat abgebildet sind. Das Profil schließt ausdrücklich Nachhaltigkeits-/ESG-Themen ein, insbesondere in den Bereichen Klimaschutz, Energiemanagement, Vielfalt und Chancengleichheit, Aus- und Weiterbildung, Faire Arbeitsbedingungen und Menschenrechte sowie Compliance. Bei Neubesetzungen wird systematisch geprüft, welche Kompetenzen weiter gestärkt werden sollten.

Detaillierte Informationen zur Zusammensetzung der Gremien, ihren Ausschüssen sowie zu weiteren governancebezogenen Angaben sind in der Erklärung zur Unternehmensführung veröffentlicht, die unter www.blg-logistics.com/investoren/ir-download-bereich öffentlich einsehbar ist.

Verankerung von Nachhaltigkeit in Unternehmen und Prozessen

Die Verantwortung für Nachhaltigkeit auf Vorstandsebene liegt bei unserer Finanzvorständin, Christine Hein. Gesamtvorstand und Aufsichtsrat überwachen die nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen des Geschäftsbetriebs und prüfen die Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen. Je nach Zuständigkeitsbereich sind einzelne Vorstandsmitglieder in die Entwicklung nachhaltigkeitsorientierter Strategien, Richtlinien und Ziele eingebunden; die Freigabe erfolgt durch den Gesamtvorstand. Im Rahmen der letzten Wesentlichkeitsanalyse war der Gesamtvorstand an der Auswahl der im Nachhaltigkeitsbericht dargestellten Themen beteiligt und genehmigt den Bericht jährlich vor Veröffentlichung. Auf Einladung der Stadt Bremen, unseres größten Anteilseigners, nimmt der Vorstand regelmäßig an Informationsveranstaltungen und Workshops zu Nachhaltigkeitsthemen wie Diversity und Klimaschutz teil und integriert die gewonnenen Erkenntnisse in die Unternehmensführung. Alle operativen und strategischen Nachhaltigkeitsaktivitäten sind in der Zentralbereichsabteilung Nachhaltigkeit gebündelt, die direkt an den Vorstand berichtet. Seit 2023 ist das Thema menschenrechtliche Sorgfaltspflicht durch die Rolle der Menschenrechtsbeauftragten zusätzlich in dieser Abteilung verankert. Die Verantwortung für soziale Nachhaltigkeit, insbesondere für die Anliegen unserer Mitarbeitenden, liegt beim Zentralbereich Personal. Auf Vorstandsebene wird der Zentralbereich Personal durch unsere Arbeitsdirektorin vertreten.

Nachhaltigkeitsmanagement

Die Zentralbereichsabteilung Nachhaltigkeit trägt die Verantwortung für Steuerung, Weiterentwicklung und Umsetzung unseres Nachhaltigkeitsmanagements und ist zudem für die Erstellung der Nichtfinanziellen Erklärung zuständig. Neben der Gesamtstrategie für Nachhaltigkeit betreut die Abteilung das Managementsystem nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG), berechnet die Energie- und CO₂-Bilanzen und begleitet das bereichsübergreifende Energiemanagement.

Das Team verankert Nachhaltigkeitsthemen und -initiativen im Unternehmen und fungiert als zentrale Schnittstelle. Im Fokus stehen die Festlegung, Umsetzung und Messung von Nachhaltigkeitszielen, inklusive einer regelmäßigen Überprüfung und Aktualisierung. Seit 2024 erfolgt ein quartalsweises Reporting zum Status der Zielerreichung: Im Rahmen des Finanzreportings werden Vorstand und Führungskräfte über den Fortschritt unserer quantitativen Nachhaltigkeitskennzahlen informiert, was eine zielgerichtete Steuerung ermöglicht. Zur Unterstützung der Zielerreichung wird auch das Sustainability Board eingebunden. Es vereint Vertreter:innen der Zentralbereiche Nachhaltigkeit, Legal, Insurance & GRC, Einkauf, Financial Services/Investor Relations, Personal, Sicherheit & Umweltschutz sowie Quality Regulatory Management. Auch im Berichtsjahr wurde die Ausweitung des ursprünglich in den deutschen Gesellschaften etablierten Reportings auf die drei vollkonsolidierten ausländischen Gesellschaften weiter vorangetrieben. Eine Übersicht unserer Nachhaltigkeitsziele sowie der bis 2025 erzielten Fortschritte befindet sich in den jeweiligen Themenkapiteln.

Einbeziehung der Nachhaltigkeitsleistung in Anreizsysteme (GOV-2)

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen. Die langfristige variable Vergütung enthält auch nachhaltigkeitsbezogene Zielgrößen. Die ESG-Komponente macht 30 Prozent dieser Vergütungskomponente aus. Berücksichtigt werden dabei sowohl ökologische als auch soziale Zielsetzungen: die Reduzierung der CO₂-Emissionen, die Erreichung eines festgelegten Anteils von Auszubildenden an der Gesamtbelegschaft sowie die Senkung der LTIFR (Lost Time Injury Frequency Rate).

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine ausschließlich erfolgsunabhängige Vergütung.

Weitere Details zur konkreten Ausgestaltung der Vergütungssysteme sind im jährlichen Vergütungsbericht öffentlich einsehbar: www.blg-logistics.com/investoren/ir-download-bereich.

Erklärung zur Sorgfaltspflicht (GOV-3)

Kernelemente der Sorgfaltspflicht	Abschnitt
Einbindung der Sorgfaltspflicht in Governance, Strategie und Geschäftsmodell	GOV-1, GOV-2, SBM-3
Einbindung betroffener Interessenträger	SBM-2
Identifizierung und Bewertung negativer Auswirkungen auf Mensch und Umwelt	IRO-1, IRO-2
Maßnahmen zur Bewältigung negativer Auswirkungen auf Mensch und Umwelt	E1-5, E5-2, S1-3, S2-3, G1-2
Nachverfolgung der Wirksamkeit dieser Maßnahmen	E1-6, E5-3, S1-4, S2-4, G1-3

Risikomanagement und interne Kontrollen für die Nachhaltigkeitsberichterstattung (GOV-4)

Informationen zu unserem Risikomanagement sowie unseren internen Kontrollen für die Nachhaltigkeitsberichterstattung befinden sich im Kapitel [Chancen- und Risikobericht](#).

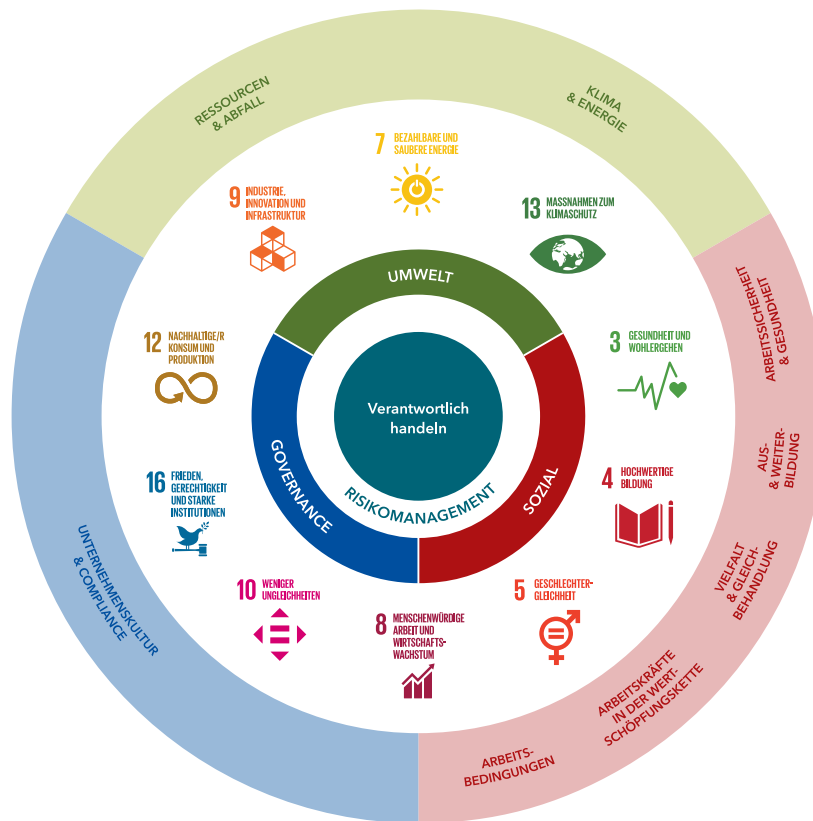
Nachhaltigkeitsstrategie

Nachhaltiges Handeln bedeutet für uns, wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, soziales Engagement und ökologische Verantwortung miteinander in Einklang zu bringen. Durch die integrierte Betrachtung der drei Dimensionen UMWELT, SOZIAL und GOVERNANCE entwickeln wir ein ganzheitliches Verständnis von Chancen, Risiken und Wechselwirkungen und haben in diesen Säulen acht Handlungsfelder definiert. Für jedes Handlungsfeld gelten klare Zielsetzungen; wir treiben notwendige Veränderungen voran und leisten aktiv unseren Beitrag zum Fortschritt.

Die Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen bilden eine zusätzliche Orientierungsebene für eine globale, nachhaltige Entwicklung. Wir tragen zu ihrer Verwirklichung bei und konzentrieren unser Engagement auf zehn ausgewählte SDGs, die in besonderem Maße mit unserem Geschäft verbunden sind. Zusätzlich orientieren wir uns an anerkannten externen Initiativen und Rahmenwerken: So haben wir 2022 den UN Global Compact unterzeichnet und verpflichten uns, seine zehn Prinzipien in unsere Strategie, Unternehmenskultur und den täglichen Geschäftsbetrieb zu integrieren.

Nachhaltigkeit ist fester Bestandteil unserer Unternehmensstrategie und durchdringt sämtliche Prozesse, Bereiche und Zuständigkeiten. Wir verfolgen ein kontinuierliches Verbesserungsprinzip und messen regelmäßig den Fortschritt gegenüber unseren Zielen. Die gewonnenen Erkenntnisse werten wir systematisch aus und bleiben zugleich offen für externe Impulse und branchenrelevante Entwicklungen. Die Erfahrungen der vergangenen Jahre bestätigen die Wirksamkeit unserer Strategie. Dieser Erfolg - zusammen mit den gestiegenen Anforderungen von Kundinnen und Kunden, Mitarbeitenden und Gesetzgebern - bestärken uns darin, den eingeschlagenen Kurs konsequent fortzuführen.

Unsere Handlungsfelder



Werte, Richtlinien und Managementsysteme

Unsere Unternehmenswerte „integer“, „zielstrebig“, „dynamisch“, „leidenschaftlich“ und „miteinander“ bilden das Fundament unserer Unternehmenskultur und dienen als Leitlinien für unser Nachhaltigkeitsmanagement. Unser Richtlinienkatalog bündelt die rechtlichen und ethischen Standards, zu deren Einhaltung wir uns verpflichten. Er bietet Mitarbeitenden Orientierung im Arbeitsalltag und macht gegenüber Partnern und Lieferanten transparent, welche Anforderungen wir an Zusammenarbeit und Geschäftsbeziehungen stellen. Ergänzend gewährleistet unser Compliance-System die Beachtung aller relevanten Gesetze und grundlegenden Prinzipien; weiterführende Details finden sich im Kapitel **G1-Unternehmensführung**.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie wird durch etablierte, größtenteils zertifizierte Managementsysteme gestützt, darunter Qualitätsmanagement, Umweltmanagement, Energiemanagement sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz. Ergänzend haben wir ein Managementsystem für Compliance implementiert. Detaillierte Informationen zu den einzelnen Systemen sind in den entsprechenden Kapiteln dieses Berichts dargestellt.

Rankings und Auszeichnungen

Die BLG Handelslogistik GmbH & Co. KG ist Beiratsmitglied der Non-for-profit-Initiative Lean & Green. Bereits 2015 wurden wir mit dem Lean & Green Award ausgezeichnet; 2021 erhielten wir den 1st Star. Aufgrund konsequenter CO₂-Reduktionen wurde uns 2025 der Lean & Green 2nd Star verliehen. Zur objektiven Bewertung unserer Nachhaltigkeitsleistung unterziehen wir uns regelmäßigen externen Prüfungen. Dazu zählte im Berichtsjahr erneut die Beantwortung des EcoVadis-Fragebogens. In der Bewertung konnten wir uns im Vergleich zum Vorjahr sowohl in der Gesamtpunktzahl als auch im Prozentrang verbessern und haben erneut eine Bronze-Medaille erhalten (Link zur Anerkennungsseite: recognition.ecovadis.com/rRMjCAnp-IESRQ9u1a1DVSO). Im Berichtsjahr haben wir außerdem zum fünften Mal unsere Emissionsdaten an das Carbon Disclosure Project (CDP) übermittelt und erreichten im Bereich Klima ein „C“-Rating.

Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette (SBM-1)

Inhalte zur Unternehmensstrategie, unserem Geschäftsmodell und unserer Wertschöpfungskette finden sich im Kapitel ►Grundlagen der Gruppe.

Interessen und Ansichten der Stakeholder (SBM-2)

Wir richten unser Nachhaltigkeitsmanagement und unsere Zielsetzungen an den Interessen und Anliegen unserer Stakeholder aus. Dazu zählen alle Personen und Gruppen, die heute oder künftig direkt oder indirekt von unserer Geschäftstätigkeit betroffen sind. Mit vielen Stakeholdern stehen wir in regelmäßigem Austausch. Besondere Priorität haben dabei die Belange unserer Kund:innen. Mit ihnen kommunizieren wir eng und partnerschaftlich - besonders dann, wenn wir sie unmittelbar aus unseren Niederlassungen unterstützen oder auf ihrem Werksgelände tätig sind. Bei der Entwicklung neuer Logistikstandorte oder in gemeinsamen Großprojekten intensiviert sich diese Zusammenarbeit noch weiter, sodass wir fokussiertes und wertvolles Feedback erhalten.

Gleichrangig wichtig sind die Erwartungen unserer Mitarbeitenden. Ihre Perspektiven fließen maßgeblich in unsere Entscheidungen ein. Die in der Tabelle beschriebenen Dialogformate sowie persönliche Gespräche unter Kolleg:innen und mit Führungskräften spielen dabei eine zentrale Rolle. Im Bereich Nachhaltigkeit führen wir bei BLG LOGISTICS jährlich eine Befragung zur Mitarbeitendenmobilität durch. Die Verminderung der durch Letztere entstehenden Emissionen ist Teil unserer Klimaschutzstrategie.

In kontinuierlichem Austausch stehen wir mit der Stadt Bremen, unserem größten Shareholder. Wir stellen Informationen bereit, beteiligen uns an gemeinsamen Austauschformaten und unterstützen die Bremer Klimaziele durch unser eigenes Engagement sowie unsere ambitionierten Klimaziele.

Stakeholder-Dialog bei BLG LOGISTICS

Stakeholdergruppe	Dialogform	Frequenz
Mitarbeitende (inkl. potenzielle neue Mitarbeitende)	Mitarbeitenden-App Mitarbeitenden-Zeitschrift Betriebliches Vorschlagswesen Mitarbeitenden-/Feedbackgespräche Führungskräftebewertung Social Media & Homepage Ausbildungsmessen & Schulveranstaltungen Betriebsversammlung	Regelmäßig Regelmäßig Regelmäßig Regelmäßig Jährlich Fortlaufend Regelmäßig 4x im Jahr
Sozialpartner (Unternehmerverband, Gewerkschaften, Betriebsrat)	Treffen und Arbeitsausschüsse Betriebsversammlung	Regelmäßig 4x im Jahr
Aufsichtsrat	Aufsichtsratsitzungen	4 - 5x im Jahr
Eigentümer/Shareholder	Hauptversammlung Publikation Geschäftsbericht & Nachhaltigkeitsbericht Aufsichtsratsitzungen	Jährlich Jährlich 4 - 5x im Jahr
Kunden	Regelmäßige Treffen mit Bestandskunden Direktkontakt durch den Vertrieb Messeauftritte & Kongressbeiträge Mitgliedschaften, Austausch in Arbeitskreisen & Netzwerken der Verbände, Initiativen, Vereinigungen Nachhaltigkeitsfragebögen & Rankings (CDP, EcoVadis, SAQ)	Wöch. bis mind. jährlich Bedarfsbezogen Regelmäßig Regelmäßig Jährlich, zusätzlich bedarfsbezogen
Fremdkapitalgeber/Banken	Aufsichtsratsitzungen Bankengespräche mit jeder Bank Bankentag	4 - 5x im Jahr 1 - 2x im Jahr Jährlich
Verbände	Infoveranstaltungen Arbeits- und Lenkungskreise Sitzungen Mitgliederversammlungen	Bedarfsbezogen Regelmäßig Regelmäßig Regelmäßig
Vertreter:innen aus Wissenschaft/Forschung & Lehre	Kooperation/Teilnahme an Forschungsprojekten Praktika Kongresse	Bedarfsbezogen Bedarfsbezogen Bedarfsbezogen

Mitgliedschaften

Unsere Beteiligung am Runden Tisch Überseehafen, organisiert von bremenports und unter der Leitung der Senatorin für Wirtschaft, Häfen und Transformation, unterstreicht unser Engagement. Als Mitglied der Lenkungsgruppe verfolgen wir das Ziel, gemeinsam mit den beteiligten Unternehmen eine dauerhaft resiliente Energieversorgung des Überseehafens Bremerhaven zu sichern und gleichzeitig einen CO₂-neutralen Hafensstandort zu realisieren. Weitere relevante Stakeholder erreichen wir über maßgeschneiderte Formate – siehe obige Tabelle. Zusätzlich ist es vorteilhaft, dass in unserem Aufsichtsrat mit Vertreter:innen aus Wirtschaft, Banken, Belegschaft, Gewerkschaften und öffentlicher Hand nahezu alle wichtigen Stakeholder vertreten sind.

Wir sind überzeugt, dass die Transformation zu einer nachhaltigen Wirtschaft nur gemeinsam gelingt. Deshalb kooperieren wir in Verbänden und Fachgremien mit Partnern, Institutionen und auch Wettbewerbern, um aktuelle Herausforderungen systematisch anzugehen. Seit dem Berichtsjahr ist unser Vorstandsvorsitzender Matthias Magnor Präsidiumsmitglied des Zentralverbands der deutschen Seehafenbetriebe (ZDS). Der ZDS fungiert als zentrale Schnittstelle zwischen Hafenwirtschaft und Politik. Seit 2025 ist Matthias Magnor zudem Schatzmeister des Deutschen Verkehrsforums (DVF) und Vorstandsmitglied der Bundesvereinigung Logistik (BVL). Darüber hinaus engagieren wir uns im BVL-Themenkreis „Nachhaltig gestalten“ sowie im Lenkungsreis der Taskforce „Nachhaltiger Schwerlastverkehr“ der Deutschen Energie-Agentur (dena). Die Plattform verfolgt die Ziele, Emissionen im Schwerlastverkehr zu reduzieren, die Energiewende zu unterstützen und zugleich langfristige Planungs- und Investitionssicherheit zu fördern. Im Berichtsjahr wurden verschiedene Publikationen zur Dekarbonisierung des schweren Lastverkehrs in Deutschland veröffentlicht, darunter ein Dossier zu Herausforderungen und Lösungsansätzen beim Ausbau der Ladeinfrastruktur für E-Lkw sowie ein Factsheet zu Chancen und Risiken von HVO100 im Schwerlastverkehr. Als langjähriges Mitglied der Association of European Vehicle Logistics (ECG) vertreten wir die Interessen der Fertigfahrzeuglogistiker in Europa. Die ECG und insbesondere ihr Weiterbildungsprogramm ECG Academy sind wichtige Plattformen für den fachlichen Austausch in der Branche.

Wichtige Mitgliedschaften in Verbänden, Vereinigungen und Initiativen

- AKJ Arbeitskreis Just-in-Time
- Association of European Vehicle Logistics (ECG)
- BHV-Bremische Hafen- und Logistikvertretung e.V.
- Bundesvereinigung Logistik (BVL)
- Charta der Vielfalt
- Deutsches Verkehrsforum (DVF), Berlin
- DSLV Bundesverband Spedition und Logistik, Berlin
- FEPORT Federation of European Private Port Companies and Terminals, Brüssel
- Institut für Seeverkehrswirtschaft und Logistik (ISL)
- Lean & Green
- Mobility2Grid
- Partnerschaft Umwelt Unternehmen (PUU)
- Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft, Essen
- Taskforce „Nachhaltiger Schwerlastverkehr“ der Deutschen Energie-Agentur (dena)
- Trägergemeinschaft Bremer Diversity Preis
- UN Global Compact Netzwerk Deutschland
- United Nations Global Compact (UNGC)
- Unternehmensverband Bremische Häfen, Bremen
- Verband Deutscher Verkehrsunternehmen (VDV), Berlin
- Wirtschaftsverband Weser, Bremen
- Zentralverband der deutschen Seehafenbetriebe (ZDS), Hamburg

Wechselwirkung zwischen materiellen Auswirkungen, Risiken und Chancen mit Strategie und Geschäftsmodell sowie finanziellen Effekten (SBM-3)

Die in der Wesentlichkeitsanalyse identifizierten wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) resultieren unmittelbar aus unserem Geschäftsmodell als Logistikdienstleister. Insbesondere klimabezogene Risiken, regulatorische Entwicklungen sowie Anforderungen unserer Kunden an emissionsarme Transport- und Logistiklösungen beeinflussen die strategische Weiterentwicklung unseres Leistungsportfolios und werden als langfristig geschäftsrelevant bewertet.

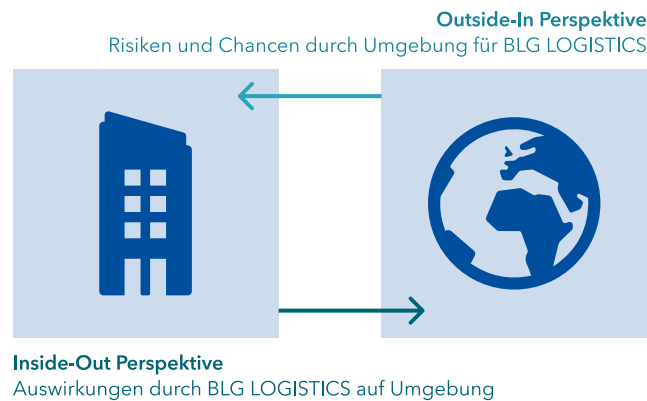
Die identifizierten wesentlichen Themen werden bei der strategischen Planung berücksichtigt und fließen in Investitionsentscheidungen ein. Nachhaltigkeitsbezogene Risiken sind in die bestehenden Unternehmenssteuerungs- und Risikomanagementprozesse integriert und werden regelmäßig überprüft. Eine systematische Verknüpfung mit der strategischen Planung erfolgt insbesondere über das quartalsweise Reporting zu Nachhaltigkeitskennzahlen sowie über die Einbindung des Vorstands in die Steuerung der definierten Zielsetzungen.

Detaillierte Informationen zu unserem Risikomanagement finden sich im Kapitel **Chancen- und Risikobericht**.

Prozess zur Identifizierung und Bewertung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie zu berichtende Informationen (IRO-1)

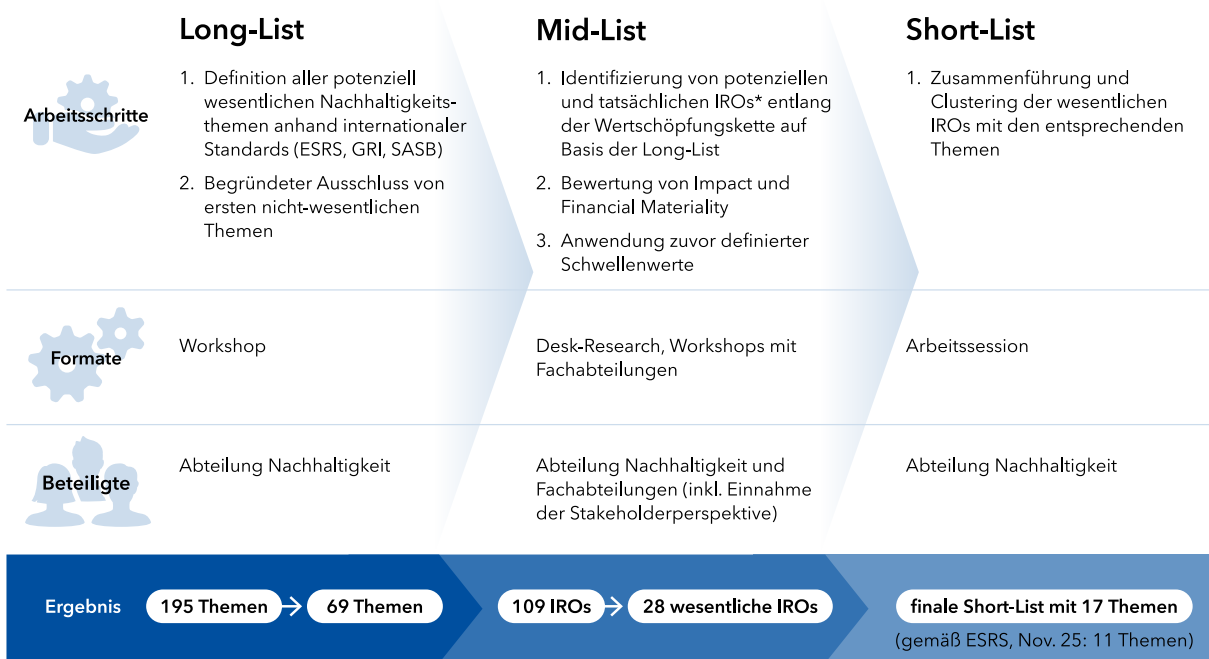
Die Wesentlichkeitsanalyse von BLG LOGISTICS beruht auf dem Prinzip der doppelten Wesentlichkeit und berücksichtigt die Perspektiven Impact Materiality (Inside-Out) und Financial Materiality (Outside-In). Bei der Impact Materiality wurde untersucht, welche positiven und negativen Auswirkungen unsere Geschäftstätigkeiten auf Mensch und Umwelt haben. Bei der Financial Materiality wurde betrachtet, welche Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen sich wiederum für BLG LOGISTICS als Unternehmen ergeben. Ein Thema gilt als wesentlich, wenn es in mindestens einer der beiden Perspektiven als solches bewertet wurde.

Perspektiven der doppelten Wesentlichkeitsanalyse



Der Prozess der Wesentlichkeitsanalyse gliedert sich in die drei aufeinanderfolgenden Schritte Long-List, Mid-List und Short-List. Im ersten Schritt wurde eine umfassende Long-List potenziell wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen unter Berücksichtigung einschlägiger Standards erstellt. Durch einen ersten, begründeten Ausschluss einzelner Themen durch das Nachhaltigkeitsteam wurde die Long-List zur Mid-List verdichtet. Im anschließenden Schritt wurden potenzielle und tatsächliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (Englisch impacts, risks and opportunities, kurz: IROs) entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette identifiziert und bewertet. Die Identifizierung erfolgte in Einzelworkshops des Nachhaltigkeitsteams gemeinsam mit den zuständigen Fachabteilungen und wurde durch ergänzende Desk Research gestützt. Durch die enge Einbindung der Fachbereiche wurde sichergestellt, dass neben der fachlichen Expertise auch die Perspektiven relevanter Stakeholder – darunter Mitarbeitende, Lieferanten, Kunden, Aktionäre, Finanzmarktakteure und Behörden – angemessen berücksichtigt wurden.

Prozessablauf unserer doppelten Wesentlichkeitsanalyse



* IRO = Impacts, Risks & Opportunities

Die Bewertung der IROs erfolgte anhand einer Skala, die sich an der Bewertungslogik des Risikomanagements orientiert. Auswirkungen wurden nach Ausmaß, Umfang, Unabänderlichkeit (bei negativen Auswirkungen) sowie – im Fall potenzieller Auswirkungen – Eintrittswahrscheinlichkeit beurteilt. Ausmaß, Umfang und Unabänderlichkeit bestimmen dabei gemeinsam den Schweregrad einer Auswirkung. Bei potenziellen negativen Auswirkungen auf Menschenrechte hat der Schweregrad Vorrang vor der Eintrittswahrscheinlichkeit. Risiken und Chancen wurden anhand von Ausmaß und Eintrittswahrscheinlichkeit bewertet. Die Bewertung der Auswirkungen, Risiken und Chancen wurde durch das Nachhaltigkeitsteam und bei Bedarf durch Vertreter:innen weiterer Fachabteilungen sowie unter Einbindung des Risikomanagementteams vorgenommen.

Auf Grundlage definierter Schwellenwerte wurde anschließend bestimmt, welche IROs als wesentlich einzustufen sind. Daraus wurde die Short-List der wesentlichen IROs beziehungsweise der zugehörigen wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen abgeleitet. Das Ergebnis der doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurde vom Sustainability Board validiert und dem Gesamtvorstand vorgestellt. Identifizierte Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen wurden zur weiteren Bearbeitung an das Gruppen-Risikomanagement übermittelt.

Unsere wesentlichen ESRS-Themen

	ESRS-Thema	Unterthema
UMWELT	E1-Klimawandel	Anpassung an den Klimawandel Klimaschutz Energie
	E5-Ressourcennutzung & Kreislaufwirtschaft	Abfälle
SOZIAL	S1-Arbeitskräfte des Unternehmens	Arbeitsbedingungen (sichere Beschäftigung, angemessene Entlohnung, Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben) Sozialer Dialog, Vereinigungsfreiheit, Betriebsräte, Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer und Tarifverhandlungen Gesundheitsschutz & Sicherheit Weiterbildung & Kompetenzentwicklung Vielfalt & Gleichbehandlung
	S2-Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	Arbeitsbedingungen
GOVERNANCE	G1-Unternehmensführung	Unternehmenskultur, inkl. Antikorruption & Antibestechung, Schutz von Hinweisgebern












Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie Angabepflichten, die in der Nachhaltigkeitserklärung enthalten sind (IRO-2)

Folgende Tabelle gibt zu den relevanten Nachhaltigkeitsthemen eine Übersicht über die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen von BLG LOGISTICS, inklusive der Verortung in unserer eigenen Geschäftstätigkeit oder in unserer vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette.

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen von BLG LOGISTICS

Thema	IRO	Beschreibung	Wertschöpfungskette
E1 - Klimawandel			
Anpassung an den Klimawandel		Die Auswirkungen des Klimawandels (z.B. Extremwetterereignisse) können zu Betriebsunterbrechungen führen und stellen eine akute Gefahr für die Assets und Geschäftsprozesse dar.	
		Bauliche und prozessuale Anpassungen an den Klimawandel können die Betriebssicherheit erhöhen, zu Mehreinnahmen und Kundengewinnung verhelfen.	
Klimaschutz		Die aktive Klimaschutzstrategie zahlt mit konkreten Reduktionsmaßnahmen auf eine Dekarbonisierung und die Erreichung des 1,5 °C Ziels des Pariser Klimaschutzabkommens ein.	
		Durch den Betrieb von Gebäuden und durch Transportprozesse werden THG-Emissionen ausgestoßen.	
		Regulatorische Anforderungen in Bezug auf THG-Emissionen im Straßen-güterverkehr führen zu steigenden Kosten für die Nutzung fossiler Energieträger.	
		Durch eine konsequente Klimaschutzstrategie mit Fokus auf die absolute Reduktion von THG-Emissionen positionieren wir uns als zuverlässiger Partner für unsere Kunden und sichern unsere langfristige Wettbewerbsfähigkeit.	

Thema	IRO	Beschreibung	Wertschöpfungskette
Energie		Durch die Steigerung der Energieeffizienz, eine regenerative Strom- und Wärmeversorgung, die Umstellung auf alternative Kraftstoffe und Antriebe sowie durch die Sensibilisierung der Mitarbeitenden wird ein Beitrag zur Energiewende geleistet.	
		Fossile Energieträger werden insbesondere für den Kraftstoffbedarf im Schwerlasttransport sowie für die Wärmeversorgung unserer Standorte eingesetzt.	
E5 - Ressourcennutzung & Kreislaufwirtschaft			
Abfälle		Durch gezielte Abfalltrennung und die Wiederverwendung von Ladungsträgern können wir die Recyclingquote steigern und Ressourcen schonen.	
		Im Rahmen unserer Leistungen - darunter besonders Kommissionierung, Umlagerung und technische Bearbeitung - fallen nichtgefährliche sowie zu einem geringeren Anteil gefährliche Abfälle an.	
S1 - Arbeitskräfte des Unternehmens			
Arbeitsbedingungen (sichere Beschäftigung)		Durch langfristige Beschäftigungsverhältnisse und eine verlässliche Arbeitgeberrolle wird den Mitarbeitenden Arbeitsplatzsicherheit geboten.	
		Der demografische Wandel erhöht das Risiko eines Mangels an geeigneten Arbeitskräften. Offene Stellen können dadurch nicht zeit- oder qualifikationsgerecht besetzt werden, was zu Produktivitätseinbußen bis zur Beeinträchtigung der Geschäftstätigkeit führen kann.	
Arbeitsbedingungen (angemessene Entlohnung)		Eine Vergütung auf Basis von Tarifverträgen gewährleistet eine verlässliche, transparente und angemessene Entlohnung oberhalb gesetzlicher Mindeststandards.	
Arbeitsbedingungen (Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben)		Flexible Arbeitsmodelle erweitern den Bewerberkreis, erleichtern die Gewinnung qualifizierter Fachkräfte - auch aus ortsfernen Regionen - und unterstützen die Besetzung kritischer Funktionen.	
Sozialer Dialog, Vereinigungsfreiheit, Betriebsräte, Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer und Tarifverhandlungen		Die Existenz und Förderung von Betriebsräten unterstützt eine strukturierte Interessenvertretung der Mitarbeitenden.	
		Tarifverhandlungen können bei fehlender Einigung zu Arbeitsniederlegungen und daraus resultierenden Ausfällen führen.	
Gesundheitsschutz & Sicherheit		Logistische Tätigkeiten sind teilweise körperlich anspruchsvoll und mit erhöhten Arbeitssicherheitsrisiken verbunden - insbesondere durch den Einsatz von Maschinen, mechanisches und menschliches Versagen oder äußere Einflüsse.	
		Eine Überbelastung der Organisation kann zu Produktivitätsverlusten, Fehlern, erhöhtem Unfallrisiko sowie krankheitsbedingten Ausfällen und daraus resultierenden Kosten führen.	

Thema	IRO	Beschreibung	Wertschöpfungskette	
Weiterbildung & Kompetenzentwicklung		Fortbildungsangebote stärken die fachliche und persönliche Kompetenz der Mitarbeitenden.		
		Ein breites Ausbildungsangebot ermöglicht Nachwuchskräften einen qualifizierten Einstieg ins Berufsleben.		
		Verpflichtende Beiträge zum Ausbildungsunterstützungsfonds im Land Bremen führen zu zusätzlichen finanziellen Belastungen.		
		Ausbildungsangebote und Übernahmen nach Abschluss fördern die Gewinnung und langfristige Bindung qualifizierter Fach- und Nachwuchskräfte.		
Vielfalt & Gleichbehandlung		Unterschreitet der Anteil von Menschen mit Behinderungen (oder Gleichgestellten) 5 Prozent, entstehen gesetzlich vorgesehene Ausgleichszahlungen.		
		Divers zusammengesetzte Teams können unterschiedliche Perspektiven in Entscheidungsprozesse einbringen und die Qualität von Entscheidungen verbessern. Zudem wird der Pool an qualifizierten Arbeitskräften erhöht.		
S2 - Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette				
Arbeitsbedingungen		Tätigkeiten entlang der Logistikkieferkette sind mitunter körperlich anspruchsvoll und können mit erhöhten Risiken für die Arbeitssicherheit sowie mit Belastungen etwa im Hinblick auf Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation verbunden sein - insbesondere bei Werkvertragsnehmenden und Lkw-Fahrenden.		
G1 - Unternehmensführung				
Unternehmenskultur, inkl. Antikorruption & Antibestechung, Schutz von Hinweisgebern		Ein starkes Compliance-Management-System trägt zu einem sicheren Arbeitsumfeld bei - hinsichtlich Antidiskriminierung, Gesundheitsschutz, Umwelt- und Klimaschutz sowie mit Blick auf fairen Wettbewerb.		
		Verstöße gegen geltendes Recht können dem Unternehmen empfindlich und langfristig schaden.		
		Ein gelebtes Hinweisgebersystem ermöglicht es, unternehmensinterne Missstände aufzudecken und zu beheben.		
Legende	 Positive Auswirkung	 Negative Auswirkung	 Risiko	 Chance
	 Vorgelagerte Lieferkette	 Eigene Geschäftstätigkeit	 Nachgelagerte Lieferkette	

Da wir in dem Berichtsjahr zum ersten Mal eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse gemäß ESRS veröffentlichen, gibt es keine Veränderungen in Bezug auf die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Vergleich zum Vorjahr. Zukünftig überprüfen und aktualisieren wir unsere doppelte Wesentlichkeitsanalyse regelmäßig.

Eine Übersicht der Angabepflichten, die in der nichtfinanziellen Erklärung enthalten sind, sowie eine Liste der Datenpunkte, die sich aus anderen EU-Rechtsvorschriften ergeben, befinden sich im Kapitel [▶ Weitere Inhalte](#).

UMWELT

E1-Klimawandel

Bis 2030 senken wir unsere eigenen CO₂e-Emissionen ebenso wie die entlang der Lieferkette deutlich. Unser verschärftes Klimaziel, das ab 2025 gilt, unterstreicht diesen Anspruch. Wir arbeiten kontinuierlich daran, Energie noch effizienter zu nutzen, und produzieren und beziehen unseren Strom aus erneuerbaren Quellen.

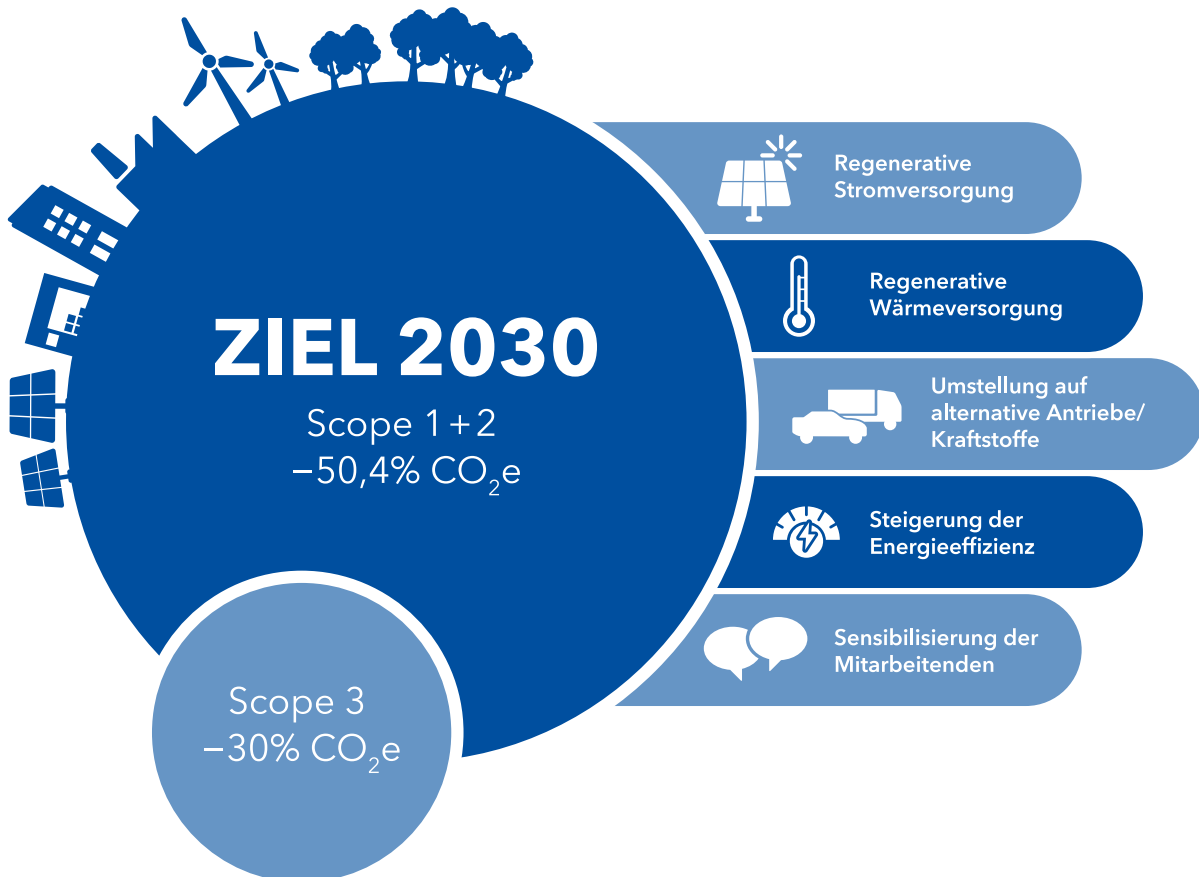
Strategische Verankerung des Klimaschutzes (E1-1)

Die Notwendigkeit für konsequenten Klimaschutz bleibt unverändert hoch, auch wenn sie zuletzt in der öffentlichen Debatte teils von akuten wirtschaftlichen und geopolitischen Herausforderungen überlagert wurde. Obwohl Letztere sich auch auf BLG LOGISTICS auswirken, sehen wir uns weiterhin in der Verantwortung, zur Dekarbonisierung der Logistikbranche und der globalen Lieferketten beizutragen.

Ein Schwerpunkt unserer Nachhaltigkeitsstrategie ist daher die wirksame Reduktion und das damit verbundene Management unserer Emissionen – sowohl der eigenen als auch jener in der Lieferkette. Als Grundlage dient unser Klimaschutzziel, das durch die unabhängige Science Based Targets initiative (SBTi) validiert wurde. Im Jahr 2025 wurde dieses Ziel nochmals verschärft, um aktiv zur Begrenzung der globalen Erwärmung auf 1,5 °C beizutragen. Die Validierung der erneuerten Zielsetzung durch die SBTi war zum Veröffentlichungszeitpunkt dieses Berichts noch nicht abgeschlossen. Zur Umsetzung unseres Klimaziels verfolgen wir einen klar strukturierten Dekarbonisierungsplan mit fünf strategischen Handlungsfeldern.

Das Klimaziel auf einen Blick

BLG LOGISTICS hat eine Klimazielsetzung im Einklang mit dem 1,5 °C-Ziel des Pariser Klimaabkommens (Basis 2018).



Sowohl Zielsetzung als auch Dekarbonisierungsplan sind in enger Abstimmung mit Vorstand und Geschäftsführung entwickelt worden und ein integraler Bestandteil der konzernweiten Unternehmensstrategie. Unsere Roadmap zur Dekarbonisierung zählt zu den strategischen Initiativen, die die Ausrichtung unseres Unternehmens für die kommenden Jahre maßgeblich prägen. Sie leistet nicht nur einen Beitrag zur Erreichung der konzernweiten Klimaziele, sondern stärkt auch unsere Wettbewerbsfähigkeit und Positionierung als verantwortungsbewusstes, zukunftsorientiertes Unternehmen. Durch regelmäßige Evaluierungen und Berichte stellen wir die Fortschrittskontrolle und die bedarfsweise Anpassung der Dekarbonisierungsstrategie an neue Entwicklungen sowie regulatorische Anforderungen sicher.

Diese Gesamtheit unserer Zielsetzungen und Maßnahmen nennen wir unsere „Mission Klima“. Unsere absolute Emissionsreduktion hat zugleich positiven Einfluss auf die Klimabilanz unserer Kunden, die unsere Emissionen als Scope-3-Emissionen verbuchen. Auf Wunsch berechnen wir diese kundenspezifisch und sind offen für gemeinsame Dekarbonisierungsprojekte.

Klimavulnerabilitätsanalyse (E1-2, E1-3)

Im Berichtsjahr haben wir die unternehmensweite Durchführung einer standardisierten Klimavulnerabilitätsanalyse begonnen. Dabei bewerten wir die Eintrittswahrscheinlichkeit und die potenziellen Auswirkungen verschiedener Klimagefahren auf unsere Geschäftsaktivitäten. Die Analyse erfolgt nach anerkannten Standards und berücksichtigt sowohl akute als auch chronische Risiken. Die Bewertung erfolgt auf Basis unterschiedlicher Zeithorizonte (kurz-, mittel- und langfristig) sowie unter Anwendung eines 1,5°C-kompatiblen Niedrigemissionsszenarios und eines Hochemissionsszenarios (RCP8.5).

Die Durchführung der Analyse an den einzelnen Standorten werden wir in den kommenden Monaten weiter forcieren. Zusätzlich analysieren wir die Vulnerabilität unserer Geschäftstätigkeiten inklusive der zugehörigen Lieferketten gegenüber Klimaänderungen und bewerten die transitorischen Übergangseignisse.

Die Ergebnisse werden in das konzernweite Chancen- und Risikomanagement integriert und fließen in die Weiterentwicklung unserer Klimastrategie und die Ableitung konkreter Maßnahmen ein. Die Verantwortung für die Durchführung und Bewertung liegt in der Fachabteilung Nachhaltigkeit in enger Zusammenarbeit mit relevanten internen Stakeholdern, insbesondere dem Business Continuity Management (BCM). Die Erkenntnisse aus der Analyse finden zudem Eingang in die Evaluation unserer IROs und werden im Rahmen des jährlichen Nachhaltigkeitsberichts transparent gemacht.

MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

Eine Übersicht über die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen befindet sich im Kapitel [▶Allgemeine Informationen](#) unter [▶Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen](#) sowie [Angabepflichten](#), die in der Nachhaltigkeitserklärung enthalten sind (IRO-2).

Richtlinien in Bezug auf Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel (E1-4)

Die Umwelt- und Energiepolitik der BLG LOGISTICS GROUP bildet den formalen Rahmen für die Steuerung klimabezogener Auswirkungen, physischer und transitorischer Risiken sowie klimabezogener Chancen und gilt für alle vollkonsolidierten Gesellschaften des Unternehmens. Sie definiert die Grundsätze, Verantwortlichkeiten und Steuerungsmechanismen im Zusammenhang mit Klimaschutz und Energieeffizienz.

Sie umfasst die Verpflichtung zum Schutz der Umwelt und zur Vermeidung von Umweltbelastungen, die systematische Erfassung und kontinuierliche Reduktion von Energieverbrauch und Treibhausgasemissionen sowie die Steigerung der Energieeffizienz. Umwelt- und Energieaspekte werden bei der Beschaffung berücksichtigt. Die Einhaltung gesetzlicher, normativer und kundenspezifischer Anforderungen ist sichergestellt. Für die Umsetzung werden die notwendigen Ressourcen bereitgestellt und eine transparente, KPI-basierte Berichterstattung gewährleistet. Lieferanten sind über den Supplier Code of Conduct eingebunden. Die Verantwortung liegt beim Vorstand und allen Führungskräften, die Erstellung und Aktualisierung erfolgt durch den Zentralbereich Nachhaltigkeit. Informationen sind über die BLG-Webseite, die zentrale Dokumentenplattform und die Mitarbeitenden-App verfügbar.

Ergänzend zu der o.g. Richtlinie verfügt die BLG LOGISTICS GROUP über ein zertifiziertes Umwelt- und Energiemanagement nach der ISO 14001 und ISO 50001. Damit erfüllen wir nicht nur rechtliche Anforderungen, sondern auch solche unserer Kunden. Derzeit sind 27 Standorte im Geschäftsbereich CONTRACT sowie 19 Standorte im Geschäftsbereich AUTOMOBILE nach der ISO 50001 zertifiziert. Bereits seit 2014 ist zudem unser Umweltmanagementsystem an allen deutschen Autoterminals und Transportstützpunkten des Geschäftsbereichs AUTOMOBILE sowie inzwischen auch an 13 CONTRACT-Standorten nach ISO 14001 zertifiziert.

Maßnahmen und Ressourcen im Zusammenhang mit Klimaschutz (E1-5)

Konkrete Maßnahmen und der gezielte Einsatz von Ressourcen sind entscheidend für die Erreichung unserer Klimaziele. Jede umgesetzte Maßnahme – von der effizienten Nutzung erneuerbarer Energien über innovative Technologien, bis hin zur Sensibilisierung unserer Mitarbeitenden – trägt dazu bei, Treibhausgasemissionen zu reduzieren.

Durch die kontinuierliche Weiterentwicklung und das Monitoring von Maßnahmen schaffen wir die Grundlage für eine widerstandsfähige, verantwortungsvolle und zukunftsorientierte Unternehmensentwicklung. Hier geben wir Einblick in die Aktivitäten innerhalb unserer fünf Dekarbonisierungshebel.

Hebel: Regenerative Stromversorgung

An unseren Standorten beziehen wir systematisch Strom aus erneuerbaren Energien – sowohl durch unternehmenseigene Anlagen als auch über externe Beschaffungsmodelle. Insgesamt vier Anlagen an drei Standorten versorgen uns aktuell mit vor Ort erzeugtem regenerativem Strom, die größte davon mit einer installierten Leistung von rund 9 MWp. Der Ausbau läuft weiter – unter anderem entsteht in Kelheim eine PV-Anlage mit einer Leistung von 20 MWp auf Carportkonstruktionen, die zusätzlich Fahrzeuge vor Witterung schützen.

Da eine vollständige Eigenversorgung durch lokale PV-Anlagen auch künftig nicht realistisch ist, setzen wir auf verschiedene Beschaffungsarten. Neben der Produktion von grünem Strom an unseren Standorten, den wir direkt vor Ort nutzen, schließen wir zusätzlich Direktstromverträge mit Produzenten erneuerbarer Energien außerhalb unserer Standorte ab, sogenannte Off-Site Power Purchase Agreements (PPA). Den verbleibenden Bedarf decken wir über hochwertige, ungekoppelte Herkunftsnachweise – bevorzugt aus Anlagen, die jünger als sechs Jahre sind. Im Berichtsjahr erhielten wir die Nachweise überwiegend aus einem neu errichteten On-shore Windpark bei Fehmarn in Deutschland. Nähere Informationen zur Zusammensetzung des Grünstroms im Berichtsjahr findet sich im Bereich ▶ Kennzahlen und Ziele.

Hebel: Regenerative Wärmeversorgung

Neben Kraftstoffen und Strom ist der Wärmebedarf eine wesentliche Stellschraube zur Reduktion von Emissionen. Derzeit wird erforderliche Raum- und Prozesswärme überwiegend durch Erdgas bereitgestellt. Zwei unserer Standorte haben im Berichtsjahr die örtliche Nah- und Fernwärme bezogen. Unser Logistikstandort C3 in Bremen wird seit 2024 mit unserer ersten Luft-Luft-Wärmepumpe mit Wärme versorgt. Es handelt sich um ein bivalentes System, bei dem die Spitzenlast über Gasdunkelstrahler abgedeckt wird. Gegenüber einem monovalenten System werden deutlich höhere Jahresarbeitszahlen erreicht – die Anlage arbeitet somit besonders effizient. Im Berichtsjahr 2025 erzeugte die Wärmepumpe rund 1.000 MWh Wärme, wodurch sich der Erdgasbedarf am Standort um etwa 43 Prozent reduzierte. Besonders die Kombination aus Wärmepumpe und PV-Anlage stellt eine zukunftsfähige, emissionsarme Möglichkeit zur Beheizung der Immobilie dar. Durch den zeitgleichen Einkauf von Ökostrom wurden die standortbezogenen Emissionen um 215 t CO₂e verringert.

Hebel: Alternative Antriebe und Kraftstoffe

Innerhalb unserer Dekarbonisierungsstrategie hat das Thema alternative Antriebe und Kraftstoffe einen hohen Stellenwert – mit besonderem Fokus auf die Elektrifizierung des Schwerlastverkehrs. Als Logistikkdienstleister mit umfassender operativer Erfahrung ist es unser Ziel, innovative Antriebskonzepte systematisch in unseren Fuhrpark zu integrieren. Aus Praxistests mit elektrisch betriebenen Lkw liegen uns bereits erste Erkenntnisse vor.

An ersten Standorten planen wir derzeit Ladeinfrastruktur für E-Lkw. Geplant ist dabei die Kopplung mit der örtlichen Stromerzeugung durch eine Photovoltaikanlage. So streben wir ein ökologisch sinnvolles und zugleich wirtschaftlich tragfähiges Betriebsmodell an, indem ein Teil des für den Betrieb der E-Lkw benötigten Stroms direkt vor Ort aus erneuerbaren Quellen erzeugt wird. Der Start des operativen Einsatzes der E-Lkw ist für Sommer 2027 geplant.

Bis emissionsfreie Antriebe flächendeckend verfügbar sind, betrachten wir den regenerativen Kraftstoff HVO als Brückentechnologie, die ohne Umrüstung unseres Fuhrparks genutzt werden kann. Im Berichtsjahr haben wir insgesamt rund 60.000 Liter HVO für unsere Transportleistungen eingesetzt und so im Vergleich zu herkömmlichem Diesel etwa 174 t CO₂e eingespart. HVO kann übergangsweise einen deutlichen Beitrag zur Erreichung unserer Klimaziele leisten und gleichzeitig die Emissionen für unsere Kunden reduzieren. Eine Herausforderung bei der Nutzung von HVO bestehen in der Anrechenbarkeit der Emissionsminderungen für die Verlager. Wir bieten in Zusammenarbeit mit einem Dienstleister die Book-&-Claim-Methode an, mit der sich die durch HVO erzielten Emissionseinsparungen sendungs- und kundenspezifisch nachweisen und berichten lassen.

Hebel: Steigerung der Energieeffizienz

Ein sauber gesteuertes Energiemanagement ermöglicht ökologische und ökonomische Effekte gleichermaßen und ist damit entscheidend für den Erfolg unserer Klimaschutzambitionen. Wir setzen es in erster Linie ein, um Energie intelligent zu nutzen und darüber vor allem unsere Effizienz zu steigern. Im Einklang damit steht auch unsere Umwelt- und Energiepolitik, mit der wir uns unter anderem verpflichten, unseren Energieverbrauch sowie unsere Traibhausgas-Emissionen kontinuierlich zu senken: www.blg-logistics.com/nachhaltigkeit.

Wir erfassen und analysieren regelmäßig unsere Verbrauchsdaten, identifizieren Einsparpotenziale und investieren gezielt in energieeffiziente Technologien. Unser konzernweites, nach ISO 50001 zertifiziertes Energiemanagementsystem unterstützt uns dabei, weitere Optimierungen kontinuierlich voranzutreiben. Die benötigten Informationen sammeln unsere Energiebeauftragten durch die dezentrale standortbezogene Aufnahme, Validierung und Auswertung der Energiedaten. Ausgenommen sind lediglich Standorte, deren Energiebedarf wir nicht selbst steuern können. Die Zentralbereichsabteilung Nachhaltigkeit führt die Verbräuche aller vollkonsolidierten Gesellschaften zusammen und erstellt daraus die jährliche Energie- und CO₂-Bilanz. Als Teil unseres ESG-Reportings erfassen und berichten wir unsere energie- und treibhausgasbezogenen Kennzahlen zudem quartalsweise. Zur weiteren Verbesserung von Transparenz und Datenqualität nutzen wir das Energiemanagementtool EnEffCo, das eine detailliertere und weitgehend automatisierte Erfassung und Auswertung unserer Energieverbräuche ermöglicht und so die gezielte Identifikation von Einsparpotenzialen unterstützt.

Darüber hinaus wurde für Energieeinsparmaßnahmen ein Verfahren entwickelt, das im Rahmen der Kapitalwertberechnung unternehmensweit einheitliche Energiepreisszenarien zur Anwendung bringt. So schaffen wir eine fundiertere Grundlage für Investitionsentscheidungen und Planungen im Kontext unseres Dekarbonisierungsplans. Energiemaßnahmen werden dabei konsequent den definierten Dekarbonisierungshebeln zugeordnet und entsprechend intern wie extern berichtet.

2025 haben wir zahlreiche Projekte zur Steigerung der Energieeffizienz erfolgreich fortgeführt und abgeschlossen, darunter Maßnahmen zur Umrüstung unserer Immobilien und Betriebsflächen auf energieeffiziente LED-Beleuchtung sowie zur Optimierung der Beleuchtungssteuerung durch Bewegungs- und Dämmerungssensoren. Das Beispiel unseres Logistikzentrums C3 Bremen verdeutlicht die Wirkung einer Kombination von beidem: Dort konnte der Energiebedarf für die Beleuchtung der Immobilie im Berichtsjahr um 81 Prozent gegenüber einer konventionellen LED-Hallenbeleuchtung gesenkt werden. Insgesamt führen die im Berichtsjahr umgesetzten Beleuchtungsmaßnahmen zu einer jährlichen Energieeinsparung von rund 136 MWh.

Auch im Transportbereich leisten Effizienzmaßnahmen einen wichtigen Beitrag. Unsere Gesellschaft BLG AutoTransport bietet Autotransporte für Neu- und Gebrauchtfahrzeuge an und unterhielt im Berichtsjahr in Deutschland eine eigene Flotte von 200 Lkw, die zu 100 Prozent der EURO-6-Norm entspricht. 2025 wurden 32 effiziente Neufahrzeuge angeschafft. Die kontinuierliche Verjüngung der Flotte trägt ebenso wie eine intelligente Tourenplanung zur stetigen Reduktion des absoluten Kraftstoffverbrauchs bei, wodurch wir mit

einem durchschnittlichen Verbrauch von 28,6 l/100 km unseren Vorjahreswert (29,3) erneut unterbieten konnten.

Hebel: Mitarbeitendensensibilisierung

Die wiederholte Information und Einbindung unserer Mitarbeitenden zu Themen der Energieeffizienz ist fester Bestandteil unseres Energiemanagements. Wir nutzen dafür unterschiedliche Formate – von Schulungen bis hin zu Beiträgen auf unseren digitalen Kanälen. Beispielsweise informieren wir über die Mitarbeitenden-App regelmäßig über Fortschritte, etwa beim Ausbau der Ladeinfrastruktur für Mitarbeitenden-Pkw. Ein E-Learning-Modul zum Umwelt- und Energiemanagement schärft das Bewusstsein der Arbeitnehmer:innen. Rund 1.600 von ihnen haben die Online-Schulung bereits erfolgreich absolviert. So stellen wir sicher, dass unsere Umwelt- und Energiepolitik sowie die damit verbundenen Zielsetzungen unternehmensweit bekannt sind.



Mit den Energiebeauftragten an unseren Standorten pflegen wir einen regelmäßigen Austausch zu Energiemanagement und -effizienz. Dabei werden unter anderem Informationen zu rechtlichen Neuerungen oder Einsparpotenzialen vermittelt. Umgekehrt können die Energiebeauftragten relevante Themen und Fragen ansprechen. Im Berichtsjahr haben sich Energiebeauftragte aus ganz Deutschland erneut für zwei Tage im Rahmen unseres TechnikTreffens an einem unserer Standorte ausgetauscht. Dabei ging es insbesondere um die Identifikation, Bewertung und Dokumentation von Energiesparmaßnahmen.





Im Bereich der Mitarbeitendenmobilität bildet die regelmäßig im dritten Quartal stattfindende Mobilitäts-umfrage eine zentrale Grundlage - sowohl für die Scope-3-Bilanzierung als auch zur Erhebung von Wünschen und Anforderungen unserer Mitarbeitenden. Ein zentraler Aspekt ist dabei die Bereitstellung von Ladeinfrastruktur an unseren deutschen Standorten. Im Berichtsjahr konnten wir neun weitere Ladepunkte an fünf Standorten in Betrieb nehmen. An allen Standorten ist die Infrastruktur auf die Installation zusätzlicher Ladepunkte ausgelegt. Insgesamt sind zum Ende des Berichtsjahres 59 Ladepunkte an 12 Standorten für die private Mitarbeitendenmobilität in Betrieb genommen worden.

Die Fahrverhaltensbewertung der Fahrer:innen leistet in Kombination mit Trainings zu kraftstoffsparender Fahrweise einen Beitrag zur Senkung des Kraftstoffverbrauchs unserer AutoTransport-Lkw-Flotte.

KENNZAHLEN UND ZIELE

Klimaziele (E1-6)

Handlungsfeld	Zielhorizont & Zielsetzung	Status 2025 (Status 2024)	
Klimaschutz	2030 (Basisjahr: 2018)		
Wir reduzieren die CO ₂ -Emissionen innerhalb und außerhalb des Unternehmens. Dabei orientieren wir uns eng am Pariser Klimabkommen.	50,4% absolute Reduktion in Scope 1 & 2	-45,3% (-17,3%)	
	30% absolute Reduktion in Scope 3	-19,5% (-24,0%)	
Energiemanagement	Jährlich		
Wir arbeiten kontinuierlich daran, unsere Energieeffizienz ebenso wie den Anteil erneuerbarer Energien zu steigern. Für Letzteres setzen wir auf den Einkauf von Grünstrom und auf die verstärkte Eigenproduktion über Photovoltaik.	100% Grünstrom	100% (3,6%)	

 Steht noch aus
  In Arbeit
  Auf Kurs
  Ziel erreicht

Die Zielsetzungen basieren auf einer absoluten Reduktion der Treibhausgasemissionen gegenüber dem Basisjahr und gelten unabhängig vom Unternehmenswachstum. Das Basisjahr 2018 wurde gewählt, da es das erste Jahr mit vollständiger Datengrundlage - insbesondere für Scope-3-Emissionen - darstellt. Die Fortschritte zur Zielerreichung werden im Rahmen unseres unternehmensweiten CO₂-Monitorings regelmäßig überprüft und jährlich berichtet.

Energieverbrauch und Energiemix (E1-7)

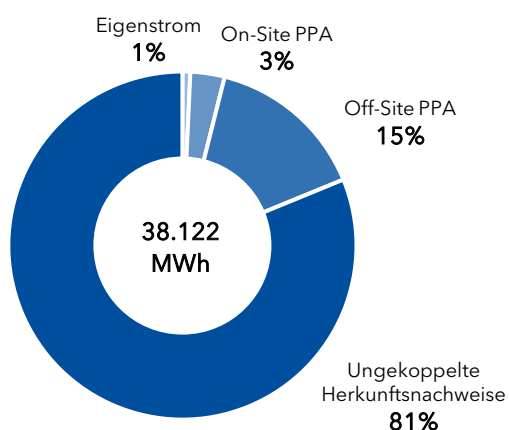
Gegenüber dem Vorjahr haben wir unseren Gesamtenergieverbrauch erneut deutlich senken können – um rund 3,4 Prozent auf 182 GWh. Dieser Rückgang spiegelt sich insbesondere in einem reduzierten Kraftstoffbedarf wider. Neben Effizienzmaßnahmen wirkten sich auch geschäfts- und witterungsbedingte Umstände außerhalb unseres direkten Einflusses aus.

Absoluter Energieverbrauch aufgeschlüsselt nach Energieträgern

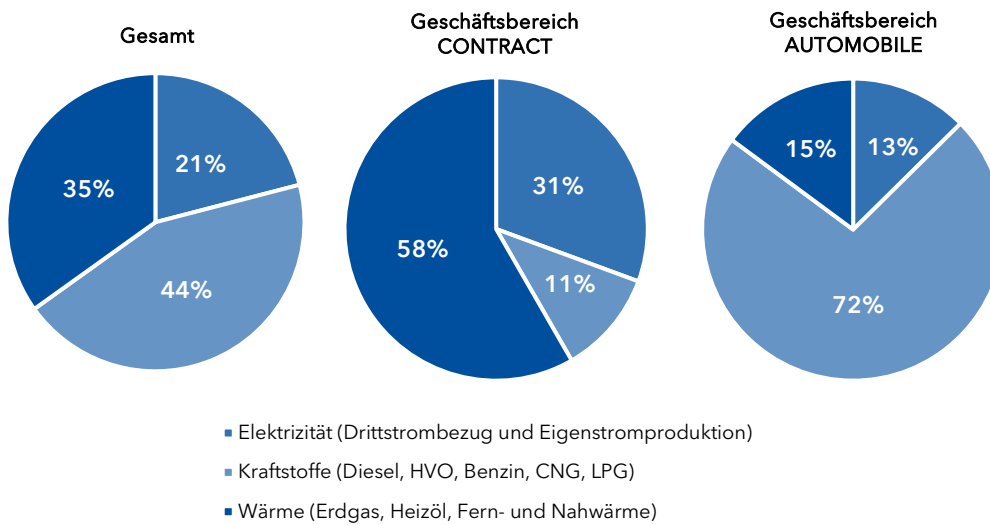
	Einheit	2025	2024	2023
Energie aus Kohle und Kohleerzeugnissen	MWh	-	-	-
Energie aus Rohöl und Erdölerzeugnissen	MWh	85.545	91.970	99.742
Energie aus Erdgas	MWh	55.302	53.052	60.018
Energie aus sonstigen fossilen Quellen	MWh	1.698	2.578	1.594
Energie aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kälte aus fossilen Quellen	MWh	665	39.283	42.564
Gesamter fossiler Energieverbrauch	MWh	143.210	186.883	203.918
Anteil fossiler Energieträger am Gesamtenergieverbrauch	%	78,72	99,19	99,81
Energie aus nuklearen Quellen	MWh	-	-	-
Anteil nuklearer Energieträger am Gesamtenergieverbrauch	%	-	-	-
Kraftstoffverbrauch aus erneuerbaren Quellen	MWh	599	77	-
Energie aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kälte aus erneuerbaren Quellen	MWh	36.631	-	-
Verbrauch selbst erzeugter erneuerbarer Energie exkl. Brennstoffe	MWh	1.491	1.452	392
Gesamter erneuerbarer Energieverbrauch	MWh	38.721	1.529	392
Anteil erneuerbarer Quellen am Gesamtenergieverbrauch	%	21,28	0,81	0,19
Gesamtenergieverbrauch	MWh	181.931	188.412	204.310

Der deutliche Anstieg des Anteils erneuerbarer Energieträger ist im Wesentlichen darauf zurückzuführen, dass im Berichtsjahr erstmals 100 Prozent unseres Strombedarfs aus erneuerbaren Quellen bezogen wurden. Damit wurde das gesetzte Ziel einer vollständigen Umstellung auf Ökostrom erreicht. Aus PV-Anlagen wurden 2025 rund 1.500 MWh Strom erzeugt und direkt an unseren Standorten genutzt.

Zusammensetzung Strombeschaffung 2025 aufgeschlüsselt nach Erzeugungsarten



Prozentualer Anteil am Energieverbrauch 2025 aufgeschlüsselt nach Energieträgern

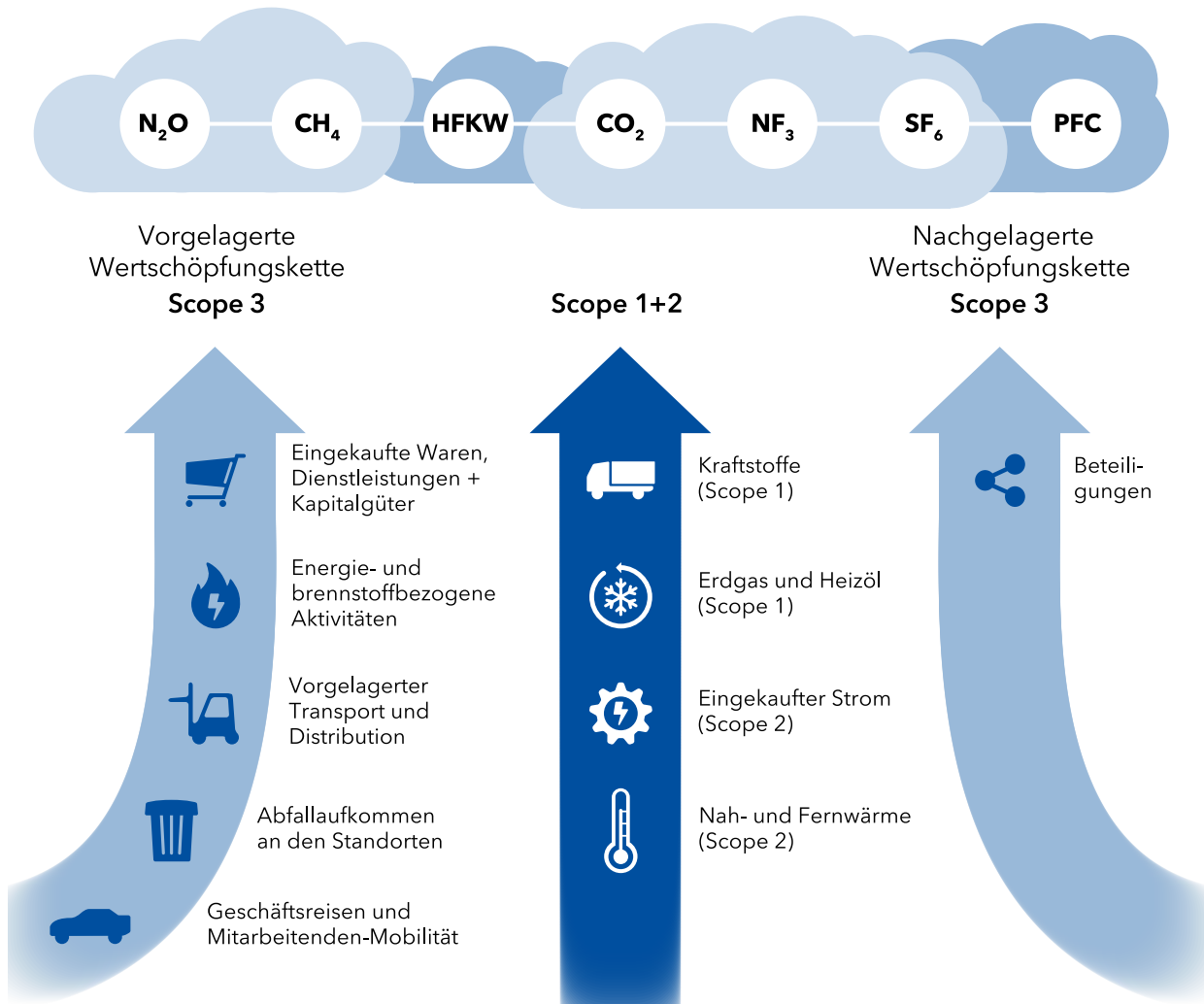


THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen (E1-8)

Unsere Treibhausgasbilanz orientiert sich am Greenhouse-Gas-Protocol (GHG-Protocol). Wir unterscheiden zwischen Scope 1 (direkte Emissionen aus der Verbrennung von Erdgas, Heizöl und Kraftstoffen), Scope 2 (indirekte Emissionen aus der Produktion von Strom und Fernwärme) und Scope 3 (weitere indirekte Emissionen). Die Bilanzierung erfolgt in CO₂-Äquivalenten (CO₂e), die neben Kohlenstoffdioxid weitere klimarelevante Gase berücksichtigen (Details im Glossar). Für die Berechnung der Emissionen aus Kraftstoffen nutzen wir Well-to-Wheel-Emissionsfaktoren aus dem „Global Logistics Emissions Council“ (GLEC), die Emissionen von der Bereitstellung der Energieträger bis zur Nutzung berücksichtigen und den Anteil an Biodiesel beziehungsweise Ethanol einberechnen. Weitere energiebezogene Emissionen werden auf Basis anerkannter Emissionsfaktoren aus dem „Globalen Emissions-Modell integrierter Systeme“ (GEMIS) des Internationalen Instituts für Nachhaltigkeitsanalysen und -strategien (IINAS), des Umweltbundesamtes sowie des britischen Ministeriums für Umwelt, Ernährung und ländliche Angelegenheiten (DEFRA) berechnet. Aktualisierungen der zugrunde liegenden Faktoren werden regelmäßig - auch rückwirkend - übernommen. Die verwendeten Emissionsfaktoren für Strom (market-based) gelten standortbezogen in Abhängigkeit vom jeweiligen Energieversorgungsunternehmen. Für einzelne Standorte insbesondere unserer ausländischen Gesellschaften liegen zum Teil keine Informationen zur Stromkennzeichnung des Energieversorgers vor, sodass der entsprechende Ländermix vom GEMIS angenommen wurde. Seit 2025 decken wir unsere gesamte eingekaufte Strommenge über Grünstrom-Herkunftsnachweise ab, die aus den jeweiligen Systemen und Registern der entsprechenden Regionen stammen: Das Herkunftsnachweisregister des Umweltbundesamt (HKNR) für Deutschland, Guarantees of Origin (GoOs) für Polen, International Renewable Energy Certificates (I-RECs) für Südafrika und Renewable Energy Certificates (RECs) für die USA. Vorkettenemissionen werden technologiebasiert berücksichtigt.

Der Umfang unserer CO₂-Bilanzierung

Die Treibhausgasbilanz von BLG LOGISTICS erfolgt gemäß Greenhouse-Gas-Protocol und umfasst Emissionskategorien im Scope 1,2 und 3.



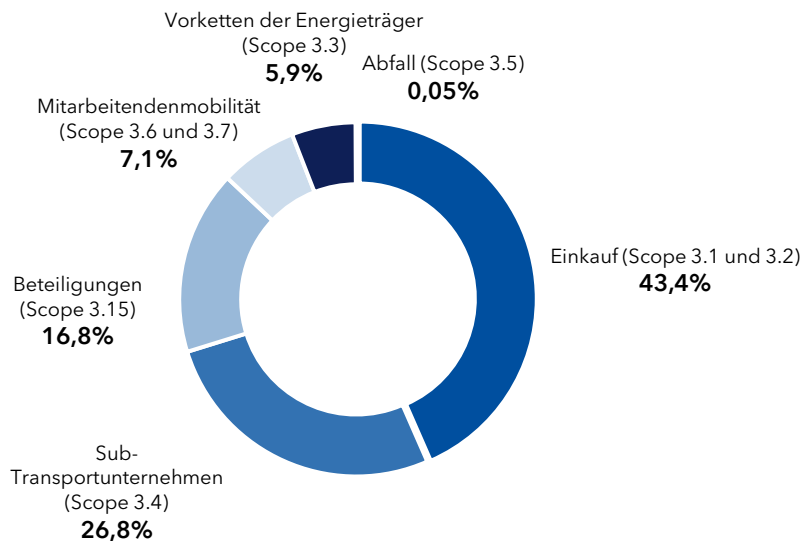
Bei der Identifikation relevanter Scope-3-Emissionsquellen orientieren wir uns an den 15 Kategorien des GHG-Protocol und berücksichtigen die für uns wesentlichen:

- **Eingekaufte Waren und Dienstleistungen (3.1) sowie Kapitalgüter (3.2):** Anfallende Emissionen aus dieser Kategorie werden nach der Spend-based-Methode berechnet. Hierbei ordnen wir das gesamte Einkaufsvolumen definierten Warengruppen zu und verrechnen es mit den passenden Emissionsfaktoren von Exiobase.
- **Brennstoff- und energiebezogene Aktivitäten (3.3):** In Bezug auf die Vorketten der Primärenergieträger erfassen wir die Emissionen aus Herstellung und Transport der von uns genutzten Energie und berücksichtigen anteilige Emissionen aus Netzverlusten. Grundlage sind Energieverbrauchsdaten aus unserem Energiemanagement, die mit entsprechenden Emissionsfaktoren verrechnet werden.
- **Vorgelagerter Transport und Distribution (3.4):** Hierunter fallen Transportdienstleistungen Dritter per Lkw, Bahn und Schiff. Um die Emissionen durch den Lkw-Transport zu berechnen, nutzen wir teilweise bereits eine nach internationalen Standards zur Treibhausgasbilanzierung akkreditierte Software. Sie verbindet - wo umsetzbar - Transportauftragsdaten mit Telematikdaten nicht nur unserer eigenen Lkw, sondern auch der ausgewählter Subdienstleister, so dass die Berechnung der Emissionen möglichst auf Primärdaten basiert. Emissionen aus Transportleistungen per Bahn und Schiff werden aktivitätsbasiert berechnet.

- Abfall im Betrieb (3.5): Die Berechnung erfolgt auf Basis der im Rahmen des Abfallmanagements erhobenen jährlichen Abfallmengen nach Fraktionen unter Anwendung von Emissionsfaktoren aus dem DEFRA.
- Geschäftsreisen (3.6) und Pendeln der Mitarbeitenden (3.7): Erfasst werden Emissionen aus dem täglichen Pendelverkehr unserer Beschäftigten, Dienstfahrten mit Privat- und Dienstfahrzeugen sowie Mietwagen und aus Flugreisen. Die Grundlage für die Pendelverkehre bildet unsere jährliche Umfrage zur Mitarbeitendenmobilität, die auch 2025 durchgeführt wurde. Emissionsfaktoren für Kraftstoffe stammen aus dem GLEC Framework, die von Transportkilometern unterschiedlicher Verkehrsträger aus dem DEFRA und vom Umweltbundesamt.
- Investitionen (3.15): In dieser Kategorie bilanzieren wir anteilig die Emissionen unseres Joint Ventures EUROGATE sowie weiterer Beteiligungen. Erstere machen dabei mit etwa 91 Prozent den absoluten Großteil aus. Die Beteiligungen melden uns entweder eigenständig ihre ermittelten CO₂-Emissionen oder ihre im Berichtsjahr angefallenen Energieverbräuche. Ist Letzteres der Fall, erfolgt die CO₂-Bilanzierung analog zur Bilanzierung unserer Scope-1-2-Emissionen.

Innerhalb des Scope 3 entfallen rund zwei Drittel der Emissionen auf den Einkauf von Waren, Dienstleistungen und Kapitalgütern sowie auf die Aktivitäten unserer Sub-Transportunternehmen.

Prozentualer Anteil der Scope-3-Emissionen 2025 aufgeschlüsselt nach betrachteten Kategorien



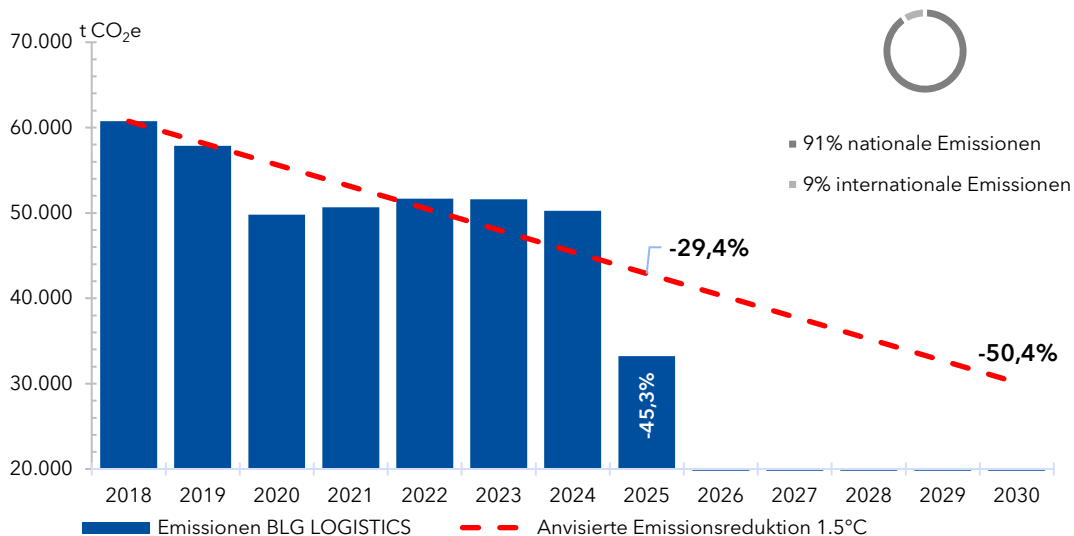
Die folgende Tabelle zeigt neben der aktuellen CO₂-Bilanz auch das Basisjahr 2018, aufgeteilt nach den berichteten Scopes. Kennzahlen, die als Zielgröße fungieren, sind fett markiert und werden durch den entsprechenden Zielwert ergänzt. Nicht inkludiert in der Bilanz sind biogene Emissionen aus dem Einsatz von Biokraftstoffen, welche sich 2025 auf rund 1.454 t CO₂ beliefen. Ebenfalls nicht einbezogen sind aufgrund des geringen Umfangs flüchtige Treibhausgasemissionen, insbesondere aus dem Betrieb von Klimaanlage. Diese betragen 2025 rund 80 t CO₂e. Sie werden dennoch weiterhin jährlich erhoben und offengelegt.

Absolute Treibhausgasemissionen aufgeschlüsselt nach den Kategorien des GHG-Protocols

	2018 (Basisjahr)	2025 (Berichtsjahr)	Reduktion-Ist [%]	Reduktion-Soll [%]	2030 (Zieljahr)
	Emissionen [t CO ₂ e]	Emissionen [t CO ₂ e]			Reduktionsziel [%]
Scope 1	45.196	33.130	-26,70		
Scope 2 (market-based)	15.548	81	-99,48		
Scope 2 (location-based)	23.042	16.020	-30,48		
Scope 1-2 (location-based)	68.238	49.150	-27,97		
Scope 1-2 (market-based)	60.744	33.211	-45,33	-29,40	-50,40
Scope 3-Summe	214.893	172.932	-19,53	-17,50	-30,00
Scope 3.1: Eingeaufte Waren- und Dienstleistungen	32.210	51.635	60,31		
Scope 3.2: Kapitalgüter	25.127	23.464	-6,62		
Scope 3.3: Brennstoff- und energiebezogene Aktivitäten	15.551	10.129	-34,87		
Scope 3.4: Vorgelagerter Transport und Distribution	92.021	46.326	-49,66		
Scope 3.5: Abfallaufkommen in Betrieben	367	82	-77,61		
Scope 3.6: Geschäftsreisen	2.253	1.444	-35,94		
Scope 3.7: Pendeln der Mitarbeitenden	14.922	10.786	-27,72		
Scope 3.15: Investitionen	32.442	29.066	-10,41		
Scope 1-3 (market-based)	275.637	206.143	-25,21		
Scope 1-3 (location-based)	283.131	222.082	-22,27		

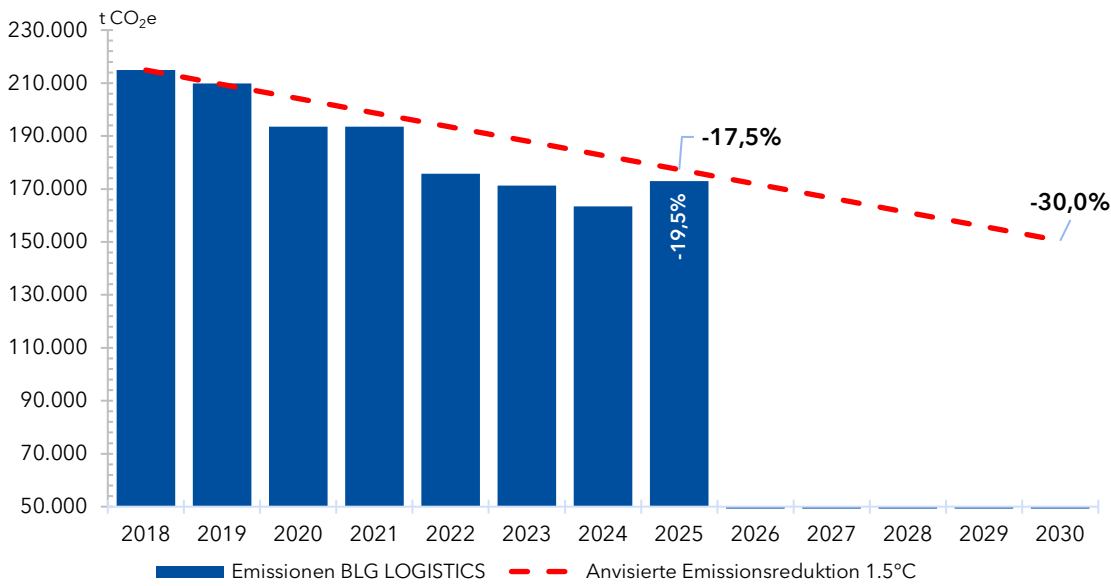
Um das Ziel im Scope 1+2 zu erreichen, ist es nötig, unseren CO₂-Ausstoß gegenüber 2018 um jährlich 4,2 Prozent zu reduzieren. Insgesamt konnten wir unseren Treibhausgasausstoß 2025 gegenüber 2018 bereits um 45,3 Prozent reduzieren und damit die für das Berichtsjahr vorgesehene Zwischenzielmarke von minus 29,4 Prozent deutlich übertreffen. Insbesondere die vollständige Umstellung unseres Strombezugs auf erneuerbare Quellen hat 2025 zu einer deutlichen Reduktion der Emissionen geführt.

Absolute Treibhausgasemissionen (Scope 1 + 2) von 2018 bis 2025 und Zielsetzung bis 2030 (t CO₂e)



Für die Scope-3-Emissionen verfolgen wir bis 2030 eine absolute Reduktion um 30 Prozent gegenüber dem Basisjahr 2018. 2025 konnten wir eine Reduktion unserer Scope-3-Emissionen gegenüber dem Basisjahr von 19,5 Prozent nachweisen und damit die Zwischenzielmarke von minus 17,5 Prozent übertreffen. Der 2025 festgestellte Anstieg in den Scope-3-Emissionen liegt insbesondere in der Umsetzung von Projekten mit einem erhöhten Einkaufs- und Investitionsvolumen begründet.

Absolute Treibhausgasemissionen (Scope 3) von 2018 bis 2025 und Zielsetzung bis 2030 (t CO₂e)



Über alle Scopes hinweg haben wir 2025 206.143 t CO₂e verursacht. Gegenüber dem Vorjahr entspricht dies einer Reduktion um 3,5 Prozent. Sowohl bei unseren Scope-1- und -2-Emissionen als auch bei denen des Scope 3 konnten wir im Berichtsjahr unser jährlich gesetztes Ziel erneut übertreffen.

Zertifikate und finanzierte Klimaschutzprojekte (E1-9)

Wir verfolgen unsere Klimaziele nach dem klaren Prinzip „Vermeiden vor Reduzieren vor Kompensieren“. Treibhausgasreduktionen stehen somit im Mittelpunkt unserer Zielerreichung. Wir unterstützen ergänzend ausgewählte Klimaschutzprojekte über den Erwerb und die Stilllegung von CO₂-Zertifikaten. Seit 2020 berechnen wir dazu die Emissionen unserer Dienstwagenflotte sowie unserer Flugreisen und fördern nach dem Gold-Standard zertifizierte und geprüfte Klimaschutzprojekte, die zu einer Verringerung von Treibhausgasemissionen in entsprechender Höhe führen. 2025 haben wir Zertifikate in Höhe von 1.212 t CO₂e stillgelegt. Diese stammen aus einem Projekt zur Bereitstellung von Solarkochhöfen in der chinesischen Provinz Henan sowie aus einem Kleinwasserkraftprojekt am Sanjoin Nala, einem Nebenfluss in Indien. Die erworbenen Zertifikate werden nicht auf unsere Emissionsreduktionsziele angerechnet, sondern ergänzen unsere Dekarbonisierungsmaßnahmen.

E5-Ressourcennutzung & Kreislaufwirtschaft

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

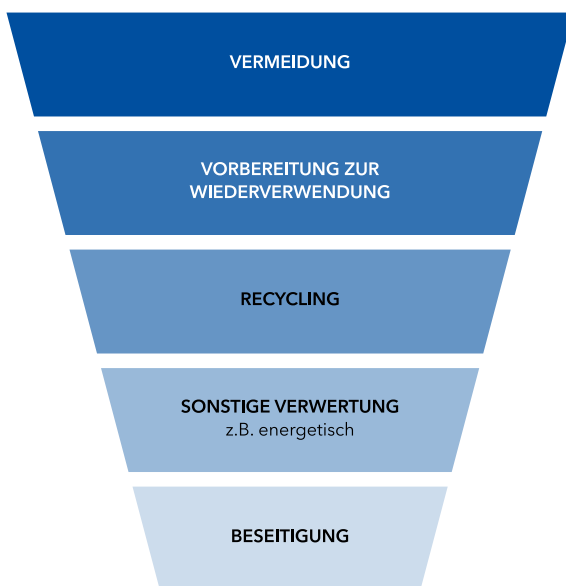
MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

Eine Übersicht über die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen befindet sich im Kapitel **Allgemeine Informationen** unter **Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen** sowie Angabepflichten, die in der Nachhaltigkeitserklärung enthalten sind (IRO-2).

Richtlinien in Bezug auf Ressourcennutzung & Kreislaufwirtschaft (E5-1)

Als Logistikdienstleister entstehen bei BLG LOGISTICS durch den Transport und die Lagerung von Waren unterschiedliche Arten von Abfällen. Im Umgang damit folgen wir dem Grundsatz „Vermeiden vor Reduzieren vor Kompensieren“. Um unsere Umweltauswirkungen zu minimieren, verbessern wir kontinuierlich unser Abfallmanagement und die Entsorgungsprozesse. Dabei legen wir besonderen Wert auf die Erfassung und Steuerung von Abfallmengen sowie wertvollen Materialien. Unser Ansatz basiert auf der Abfallhierarchie des Kreislaufwirtschaftsgesetzes (KrWG) und ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Umwelt- und Energiepolitik. Darin verpflichten wir uns, verantwortungsvoll mit Ressourcen umzugehen, und setzen klare, realistische Ziele, insbesondere zur Vermeidung, Wiederverwendung und Wiederverwertung von Wertstoffen und Abfällen.

Fünf Stufen der Abfallhierarchie nach dem Kreislaufwirtschaftsgesetz (KrWG)



Unsere Umwelt- und Energiepolitik ist öffentlich auf unserer Webseite einsehbar www.blg-logistics.com/nachhaltigkeit. Unsere Mitarbeitenden finden sie zudem als Aushang an den Standorten, in der Mitarbeitenden-App sowie in der zentralen Dokumentenbibliothek. Auch diverse Arbeitsanweisungen verweisen darauf. Weitere Details zu unserer Umwelt- und Energiepolitik finden sich im Kapitel **E1-Klimawandel**.

BLG LOGISTICS verfügt über ein Umweltmanagementsystem, das seit über zehn Jahren nach DIN EN ISO 14001 zertifiziert und derzeit an insgesamt 36 Autoterminals und Logistikstandorten in Deutschland etabliert ist. Das Managementsystem bildet den Rahmen für unsere Prozesse, Zuständigkeiten und die Umsetzung umweltschutzrelevanter Vorgaben, insbesondere im Bereich der Abfallwirtschaft.

Maßnahmen und Ressourcen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung & Kreislaufwirtschaft (E5-2)


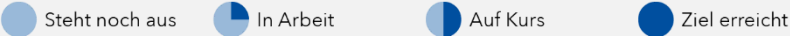
Unsere Standorte gewährleisten die gesetzeskonforme Trennung, Erfassung und Entsorgung von Wertstoffen und Abfällen. Dabei arbeiten wir überwiegend mit zertifizierten Entsorgungsfachbetrieben zusammen, die sich auf Recycling, energetische Verwertung und die Entsorgung von Abfällen spezialisiert haben.

Sämtliche Abfallmengen und -arten werden zentral und einheitlich erfasst und dokumentiert. Die Verantwortung für das Abfallmanagement liegt im Bereich Quality Regulatory Management, unterstützt durch die Abteilung Sicherheit und Umweltschutz. Letztere koordiniert gemeinsam mit den Standorten und dem Qualitätsmanagement der Geschäftsbereiche AUTOMOBILE und CONTRACT die zugehörigen Prozesse. Vor Ort übernehmen geschulte Umweltmanagement-Koordinator:innen beziehungsweise Abfallbeauftragte die Erfassung und stehen Mitarbeitenden als Ansprechpartner:innen zur Verfügung. Ergänzend zur Gewerbeabfallverordnung (GewAbfV) setzen wir auf einen speziellen Managementsystembaustein, der für Mitarbeitende jederzeit zugänglich ist und klare Informationen zu Prozessen und Zuständigkeiten bietet.

An vielen Standorten werden bereits Maßnahmen umgesetzt, um Abfälle zu reduzieren sowie deren Wiederverwendung oder -verwertung zu verbessern. Wo möglich, setzen wir grundsätzlich wiederverwertbare Verpackungen ein. Ein Beispiel für erfolgreiches Abfallmanagement an einigen Standorten ist das Recycling von Styropor-Verpackungen, die wir als Schutzmaterial für Produkte oder Komponenten erhalten. Dieses Material wird nach dem Entpacken vor Ort verdichtet und weitervermarktet, statt es zu entsorgen. Darüber hinaus verdichten wir an verschiedenen Standorten Holzabfälle, um die Anzahl der Transporte zu Entsorgungsplätzen zu reduzieren und damit verbundene Emissionen zu verringern.

KENNZAHLEN UND ZIELE

Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung & Kreislaufwirtschaft (E5-3)

Handlungsfeld	Zielhorizont & Zielsetzung	Status 2025 (Status 2024)
Abfallmanagement Wir übernehmen Verantwortung für den umweltverträglichen Umgang mit Ressourcen und wollen unser Abfallaufkommen durch Vermeidung, Verminderung, Wiederverwertung und Wiederverwendung verringern.	Jährlich ≥ 90% Anteil Getrenntsammlungsquote	88,6% (85,3%) 
		

Im Berichtsjahr galt für Deutschland weiterhin das definierte Ziel einer jährlichen Getrenntsammlungsquote von mindestens 90 Prozent. Für Deutschland liegen uns für den Berichtszeitraum detaillierte Daten zu Abfallarten und -mengen vor. Diese Art von Datenanalyse wird in den ausländischen, vollkonsolidierten Standorten zukünftig auf- bzw. ausgebaut. Aus Südafrika liegen Daten analog der Erhebung in Deutschland aus 2025 bereits vor.

Mit einer Quote von 88,6 Prozent wurde die angestrebte Getrenntsammlungsquote im Jahr 2025 wiederum nicht erreicht. Allerdings konnte der Ergebniswert um 3,3 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr (85,3 Prozent) gesteigert werden. Um die Hauptursachen und eventuelle Hemmnisse für die Zielerreichung zu identifizieren, wurden an den deutschen Standorten Hotspot-Analysen durchgeführt. Erste Maßnahmen wurden daran anschließend bereits umgesetzt oder angestoßen. Darunter etwa das Aufstellen zusätzlicher Wertstoffcontainer, aber auch die erneute Sensibilisierung der Mitarbeitenden vor Ort.

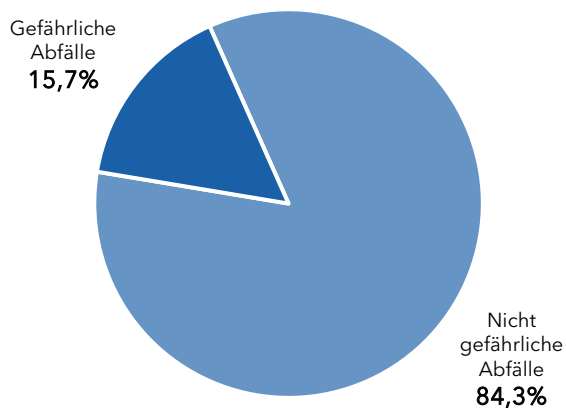
Ein unterjähriges Monitoring wird fortgeführt, da die Zielkennzahl und die damit verbundenen Ergebnisse weiterhin Bestandteil des Quartals-Reportings für Vorstand und Führungskräfte sind. Ab 2026 werden die Zahlen aus den vollkonsolidierten Auslandsstandorten hier ebenfalls vollständig inkludiert. Zudem erweitern wir ab 2026 den Detailgrad der Daten, um den künftig verpflichtenden Standard erfüllen zu können.

Ressourcenabfluss/Abfall (E5-5)

Ein Teil des Abfallaufkommens entsteht, wenn unsere Kunden uns verpackte Waren anliefern. Die Entsorgung der Verpackungen liegt dann häufig in unserer Zuständigkeit. An 10 von insgesamt 67 Standorten verbleibt die komplette Abfallentsorgung hingegen in Kundenhand, sodass uns keine Detail-Informationen zu Mengen oder Entsorgungswegen vorliegen und die Mengen nicht Teil unserer Abfallbilanz sind. Relevante Abfallströme bei BLG LOGISTICS stellen zum einen die Entsorgung von Verpackungsmaterialien (aus Wareneingang und Retoure) und zum anderen die Entsorgung von Alt-Fahrzeugteilen aus technischer Bearbeitung (Reifen, Kunststoffe, Blech, Fahrzeugglas) dar.

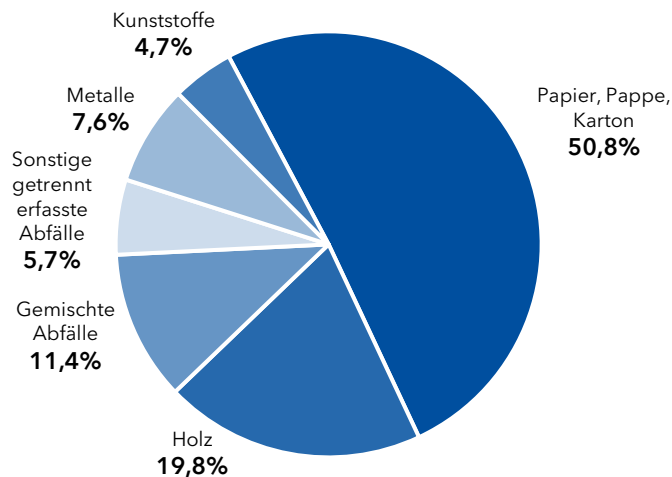
In der Gesamtbetrachtung konnten wir unser Abfallaufkommen gegenüber dem Vorjahr erneut leicht reduzieren auf 16.271,26 t. Die Mengen in den größten Kategorien Papier, Pappe, Karton sowie Holz blieben auf Vorjahresniveau und machen in Summe etwas über 70 Prozent aller Abfälle aus.

Prozentuale Aufteilung des Abfallaufkommens 2025



Gefährliche Abfälle machten im Jahr 2025 rund 15,7 Prozent am Gesamtvolumen aus. Radioaktive Abfälle fallen bei BLG LOGISTICS nicht an. Grundsätzlich handelt es sich bei unseren gefährlichen Abfällen um Maschinen-, Getriebe- und Schmieröle, Aufsaug- und Filtermaterialien sowie Akkus. Die absolute Menge ist im Vorjahresvergleich um 12,1 Prozentpunkte gestiegen. Diese Steigerung basiert auf einem Sondereffekt am AutoTerminal Bremerhaven, an dem im Berichtsjahr umfangreiche Sanierungsarbeiten stattgefunden haben; hierauf lassen sich 80,95 Prozent der gefährlichen Abfälle zurückführen. Grundsätzlich gilt, dass insbesondere beim Umgang mit gefährlichen, jedoch auch mit allen anderen Abfällen der Schutz von Mensch und Umwelt an erster Stelle steht.

Prozentuale Aufteilung des nicht gefährlichen Abfalls 2025



Ab 2026 erweitern wir unsere Abfallerfassung, um zukünftig auch die nach den ESRS geforderten Informationen zur Abfallbehandlung erheben zu können. Neben den Mengen werden wir dann je Abfallschlüssel auch die Behandlung der Abfälle gemäß den folgenden Kategorien berichten:

- Verwertung – Wiederverwendung
- Verwertung – Recycling, Verwertung
- Verwertung – Sonstige (inkl. Verbrennung mit Energierückgewinnung)
- Beseitigung – Verbrennung ohne Energierückgewinnung
- Beseitigung – Deponierung
- Beseitigung – Sonstige
- Unbekannt

Damit folgen wir nicht nur den zukünftigen Vorgaben hinsichtlich der Berichterstattung, sondern betrachten dies auch als Chance, durch zusätzliche Informationen weitere Bereiche in Bezug auf unser Abfallmanagement zu identifizieren, in denen wir künftig umweltschonender agieren können.

SOZIAL

S1-Arbeitskräfte des Unternehmens

Unsere Arbeitskräfte sind ein zentraler Teil unseres Erfolgs. Wir bieten ihnen stabile Arbeitsplätze mit fairer Vergütung, ermöglichen vielfältige Aus- und Weiterbildungsangebote, gewährleisten ein sicheres Arbeitsumfeld und fördern ein respektvolles Miteinander sowie Chancengleichheit in allen Bereichen.

MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

Eine Übersicht über die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen befindet sich im Kapitel [▶Allgemeine Informationen](#) unter [▶Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen](#) sowie Angabepflichten, die in der Nachhaltigkeitsklärung enthalten sind (IRO-2).

Richtlinien im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens (S1-1)

BLG LOGISTICS verfügt über diverse Richtlinien im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens. Dazu zählen unser Verhaltenskodex, unsere Grundsatzklärung Menschenrechte, unsere Arbeits- und Gesundheitsschutzpolitik inklusive zugehöriger Leitlinien und unser Kodex für Arbeitsbeziehungen. Alle Richtlinien stehen unseren Arbeitnehmer:innen über unsere zentrale Dokumentenplattform zur Verfügung.

Richtlinie	Abgedeckte Themen	Geltungsbereich	Zentrale Inhalte	Verantwortung	Verfügbarkeit
Verhaltenskodex	Arbeitsbedingungen, Vielfalt & Gleichbehandlung, Gesundheitsschutz & Sicherheit, Integrität	Alle Organe und Mitarbeitenden der Gesellschaften der BLG-Unternehmensgruppe; Anwendung unter Beachtung nationaler Regelungen in Auslandsgesellschaften	Verbindliche Verhaltensstandards gemäß gesetzlichen Bestimmungen und internen Erwartungen für das nationale und internationale Geschäftsumfeld. Regelungen zum Arbeitsumfeld (Vielfalt, Gesundheit & Sicherheit, Nachhaltigkeit), zum Verhalten gegenüber Geschäftspartnern, Wettbewerbern und Behörden (u.a. Antikorruption, fairer Wettbewerb), zur Vermeidung von Interessenkonflikten sowie zum Schutz von Unternehmenswerten.	Vorstand; Implementierung durch Compliance und Führungskräfte	Zentrale Dokumentenplattform, Mitarbeitenden-App
Grundsatzklärung Menschenrechte	Arbeitsbedingungen, Gleichbehandlung, Arbeitsschutz, angemessene Entlohnung	Organe und Mitarbeitende der Gesellschaften der BLG-Unternehmensgruppe	Verpflichtung zur Achtung international anerkannter Menschenrechts- und Umweltstandards (u.a. LkSG, UN-Leitprinzipien, ILO-Kernarbeitsnormen). Umsetzung eines gruppenweiten LkSG-Risikomanagementprozesses mit regelmäßiger Risikoanalyse im eigenen Geschäftsbereich und bei unmittelbaren Zulieferern, Präventions- und Abhilfemaßnahmen, Beschwerdemechanismus sowie Wirksamkeitskontrollen und Berichterstattung.	Vorstand (Gesamtverantwortung); operative Steuerung durch Zentralbereich Nachhaltigkeit	BLG-Webseite, zentrale Dokumentenplattform, Mitarbeitenden-App
Arbeits- und Gesundheitsschutzpolitik inkl. Leitlinien	Gesundheitsschutz & Sicherheit, Prävention arbeitsbedingter Risiken	Vollkonsolidierte Standorte im In- und Ausland	Verpflichtung zur Einhaltung nationaler und lokaler gesetzlicher Mindestanforderungen sowie zur kontinuierlichen Verbesserung von Arbeits- und Gesundheitsschutz. Arbeitsschutz als Führungsaufgabe, Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen, präventiven Maßnahmen und regelmäßigen Audits; Ergänzung durch Leitlinien mit verbindlichen Handlungsgrundsätzen.	Vorstand; operative Umsetzung durch Zentralbereich Sicherheit & Umweltschutz sowie Führungskräfte	Zentrale Dokumentenplattform, Mitarbeitenden-App

Kodex für Arbeitsbeziehungen	Sozialer Dialog, Mitbestimmung, Tarifbindung	Leitlinie für die BLG LOGISTICS GROUP	Anerkennung der Vereinigungsfreiheit und Förderung der Mitbestimmung. Anschluss an geltende Flächen- und Haustarifverträge, Zusammenarbeit mit tarifgebundenen Personaldienstleistern sowie Ausgestaltung der Sozialpartnerschaft im Rahmen bestehender tariflicher Strukturen.	Vorstand; operative Umsetzung durch Personalbereich in Abstimmung mit Arbeitnehmervertretungen	Zentrale Dokumentenplattform
Richtlinie Arbeitnehmerüberlassung	Arbeitsbedingungen, angemessene Entlohnung, Tarifbindung	Gesellschaften, für die die BLG LOGISTICS GROUP AG & Co. KG in Vollmacht und im Namen handelt und an denen sie mindestens 50% der Gesellschaftsanteile hält	Regelungen in der Zusammenarbeit mit Verleihern von Arbeitnehmerüberlassungen.	Vorstand; operative Umsetzung durch Personalbereich	Zentrale Dokumentenplattform

Einbindung der eigenen Arbeitskräfte und der Arbeitnehmervertreter, Meldekanäle und Abhilfemaßnahmen (S1-2)

Die Rückmeldungen unserer eigenen Arbeitskräfte sind für uns sehr wertvoll, da sie Abläufe und Tätigkeiten im Arbeitsalltag unmittelbar erleben. Daher ermutigen wir sie ausdrücklich, Anregungen und Hinweise einzubringen. BLG LOGISTICS verfügt in Deutschland über Arbeitnehmervertreter und Betriebsräte gemäß Betriebsverfassungsgesetz. Die Perspektiven unserer eigenen Arbeitskräfte fließen über regelmäßige Mitarbeitendengespräche sowie die Arbeitnehmervertretungen in die Unternehmensprozesse ein. Die Interessen von Arbeitskräften mit Behinderungen werden zusätzlich durch die Schwerbehindertenvertretung sowie Gleichstellungs- und Inklusionsbeauftragte vertreten.

Unseren Arbeitskräften stehen verschiedene Kommunikationskanäle und Ansprechpartner zur Verfügung, darunter Führungskräfte, Personalabteilung, Betriebsräte, Vertrauensleute, die betriebliche Gesundheitsförderung sowie die Sozialberatung. Seit Dezember 2024 besteht mit der BLG Integrity Line zudem ein Hinweisgebersystem, über das Bedenken auch anonym gemeldet werden können. Weitere Informationen hierzu finden sich im Kapitel ►G1-Unternehmensführung.

Im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurde eine wesentliche negative Auswirkung im Bereich Gesundheitsschutz und Sicherheit identifiziert. Zur Abhilfe bestehen unter anderem Strukturen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM). Weitere Maßnahmen werden unter ►Gesundheitsschutz und Sicherheit (S1-3) dargestellt.

Maßnahmen und Ressourcen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens (S1-3)

Angemessene Entlohnung

Unsere Mitarbeitenden sind entscheidend für den Erfolg unseres Unternehmens. Mit ihrer Erfahrung und Leidenschaft für die Logistik sorgen sie dafür, dass BLG LOGISTICS kontinuierlich in Bewegung bleibt. Transparente und wettbewerbsfähige Vergütung nach Tarif ist für uns ein zentrales Element fairer Arbeitsbedingungen. Entsprechend richtet sich die Vergütung nach den für Branche und Standorte geltenden Tarifverträgen, in Einzelfällen in Anlehnung daran. Auch in unseren internationalen Gesellschaften werden kollektivrechtliche Vereinbarungen angestrebt, um transparente und faire Arbeitsbedingungen sicherzustellen.

Zu den wesentlichen Maßnahmen zählt die regelmäßige Anpassung der Tarifverträge zur Sicherstellung einer angemessenen Entlohnung und guter Arbeitsbedingungen. Zudem werden konzernweite, einheitliche Vergütungsstrukturen für alle außertariflichen Mitarbeitenden weiterentwickelt. Hierzu startete im Berichtsjahr ein Grading-Projekt mit dem Ziel, Transparenz, Vergleichbarkeit und Diskriminierungsfreiheit in der Vergütungsstruktur unserer außertariflichen Mitarbeitenden sicherzustellen. Somit werden wir auch den entsprechenden europäischen Anforderungen, z.B. hinsichtlich Equal Pay, gerecht.

Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Uns ist es wichtig, die Bedürfnisse unserer Arbeitskräfte in jeder Lebensphase zu berücksichtigen. BLG LOGIS-TICS ermöglicht Teilzeitarbeit sowie flexible Arbeitszeitmodelle und – soweit betrieblich umsetzbar – mobiles Arbeiten zur besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben.

Sozialer Dialog, Vereinigungsfreiheit, Betriebsräte, Mitbestimmungsrechte und Tarifverhandlungen

Mitbestimmung wird in unserem Unternehmen aktiv gelebt. Wir fördern den offenen Austausch mit unseren Arbeitskräften und schätzen einen respektvollen Umgang auf allen Ebenen. Basis der Sozialpartnerschaft sind eine engagierte Interessenvertretung durch die Betriebsräte sowie die Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat. Allen Arbeitskräften steht das Recht auf Vereinigungsfreiheit und die Teilnahme in kollektiven Vertretungsgremien offen. Zu den wesentlichen Maßnahmen zählen die Unterstützung bei der Bildung von Betriebsräten, eine hohe Tarifbindung sowie ein regelmäßiger Dialog mit den Arbeitnehmervertretungen.

Im Berichtsjahr wurden nahezu alle auslaufenden Tarifverträge neu verhandelt und abgeschlossen. Der seit vielen Jahren bestehende kaufmännische Tarifvertrag für BLG und EUROGATE wurde gekündigt, um ihn an aktuelle rechtliche Anforderungen anzupassen. In diesem Rahmen wurde entschieden, die Haustarifverträge von BLG und EUROGATE künftig getrennt weiterzuentwickeln. Im Berichtsjahr wurden hierzu Verhandlungen mit ver.di aufgenommen. Dabei werden der Mantel- und der Eingruppierungstarifvertrag neu verhandelt und erstmals eine Möglichkeit zur lebensphasenorientierten Gestaltung der Arbeitszeit im Rahmen eines Vollzeit-arbeitsverhältnisses tariflich verankert.

Gesundheitsschutz und Sicherheit

Unsere Arbeitnehmer:innen stehen im Mittelpunkt unseres Handelns, die Wahrung ihrer Sicherheit und Gesundheit hat für uns oberste Priorität. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz umfasst Maßnahmen zur Vermeidung von Arbeitsunfällen sowie zur langfristigen Erhaltung der Gesundheit unserer Beschäftigten.

Die Verantwortung für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz liegt auf Vorstandsebene bei der Personalvorständin. An allen Standorten stehen betriebsärztliche Dienste durch externe, gesetzlich qualifizierte Anbieter zur Verfügung.

Die Zentralbereichsabteilung Sicherheit und Umweltschutz (PSU) steuert den Arbeits- und Gesundheitsschutz an unseren inländischen Standorten. Sie führt regelmäßige Begehungen durch, überprüft Arbeitsplätze und organisiert präventive Maßnahmen sowie Schulungen. Die Mitarbeitenden der Abteilung verfügen über alle gesetzlich vorgeschriebenen Qualifikationen. Über unser Sicherheits- und Umweltschutzportal werden verbindliche Standards, Prozesse sowie Instrumente zum Arbeitsschutzmanagement bereitgestellt und relevante gesetzliche Änderungen kommuniziert. Außerdem werden Informationen im Rahmen operativer Meetings vermittelt. Führungskräfte erhalten Schulungen zu ihren Aufgaben im Arbeits- und Gesundheitsschutz auf Grundlage der Arbeits- und Gesundheitsschutzpolitik und der dazugehörigen Leitlinien. Im Berichtsjahr war dies unter anderem Teil der Schulungsreihe „Welcome@Leadership“. Für Büroarbeitsplätze wird zudem eine spezielle Arbeitssicherheitsunterweisung über unsere Schulungsplattform angeboten.

Neben der BLG LOGISTICS GROUP mit dem Zentralbereich PSU sind die Gesellschaft BLG Cargo Logistics, das Autoterminal Kelheim sowie der Standort BLG AutoTerminal Bremerhaven und die Gesellschaft BLG AutoTec nach ISO 45001 für ihr Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystem zertifiziert. Im Berichtsjahr schloss zudem der neue Standort in Ahlhorn den Zertifizierungsprozess erfolgreich ab. Durch etablierte Arbeitsschutzstandards besteht die Möglichkeit, künftig zusätzliche Standorte für eine Zertifizierung vorzubereiten.

Arbeitsplätze in der Logistik sind oft körperlich anspruchsvoll – insbesondere für Arbeitskräfte in den Häfen und Lagerhallen, wo der Kontakt zwischen Mensch und Maschine besondere Sicherheitsmaßnahmen erfordert. Gefährdungsbeurteilungen und regelmäßige Wirksamkeitsüberprüfungen bilden die Basis für unser Arbeitsschutzsystem. Auf dieser Grundlage werden Betriebsanweisungen und verpflichtende Unterweisungen abgeleitet. Jeder Standort verfügt über einen Arbeitssicherheitsausschuss, der bei Bedarf zusätzliche Maßnahmen einführt. Ergänzend bestehen Alarm- und Gefahrenabwehrpläne mit klar definierten Vorgaben für Notfälle einschließlich Erste-Hilfe-Maßnahmen.

Im Jahr 2023 wurde ein Softwaretool zur Erstellung und Aktualisierung von Gefährdungsbeurteilungen eingeführt. 2024 wurde es weiterentwickelt und ab Jahresende schrittweise eingeführt, bevor im Berichtsjahr ein Großteil der Standorte entsprechend geschult und mit dem System ausgestattet wurde. Ziel der Maßnahme ist eine erhöhte Transparenz sowie die standortübergreifende Nutzung von Erkenntnissen.

Der Zentralbereich PSU verfolgt einen präventiven Ansatz. Dafür wird an den inländischen Standorten eine einheitliche Systematik zur Unfallursachenanalyse eingeführt sowie eine digitale Maßnahmenverfolgung im oben beschriebenen Softwaretool implementiert. Auf Grundlage der 2024 eingeführten Systematik zur Einteilung von Unfällen in Gefährdungsfaktoren werden Schwerpunkte identifiziert und gezielte Präventionsmaßnahmen abgeleitet. Auch in diesem Berichtsjahr war der betriebliche Arbeitsschutz Bestandteil der Zielvereinbarungen unserer Führungskräfte. Zudem ist der Arbeitsschutz in unseren Nachhaltigkeitszielen verankert.

Alle Arbeitskräfte des Unternehmens erhalten die gleiche Einweisung, Unterweisung und persönliche Schutzausrüstung. Die Sicherheitsausrüstung entspricht den geltenden Standards und berücksichtigt individuelle Anforderungen, etwa durch maßgefertigten Gehörschutz. Auch externe Personen werden über die geltenden Sicherheitsvorschriften informiert. Für unsere Arbeitskräfte bieten wir zudem Schulungen unter anderem zu Brandschutz und Gefahrgut-Handling an. Die Durchführung erfolgt in der Regel durch externe Fachkräfte unter Einbindung des Zentralbereichs PSU.

Unser Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

BLG LOGISTICS verfügt über ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM), für welches im Berichtsjahr eine Bestandsaufnahme einschließlich interner Analysen und externer Benchmarks durchgeführt wurde, um wirksame Maßnahmen zu identifizieren und geeignete KPIs zur Steuerung festzulegen. Auf dieser Grundlage wurde eine BGM-Strategie entwickelt, die Prävention und Führung als zentrale Handlungsfelder definiert und in Abstimmung mit der Personal- und Organisationsentwicklung umgesetzt wird.

Arbeitnehmer:innen, die innerhalb eines Jahres mehr als sechs Wochen krankheitsbedingt fehlen, wird ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) angeboten. Der Wiedereinstieg wird individuell begleitet, etwa durch stufenweise Wiedereingliederung oder unterstützende Programme zur medizinischen und beruflichen Rehabilitation. Ergänzend werden Fehlzeitengespräche geführt, um arbeitsplatzbezogene Einflussfaktoren zu identifizieren und geeignete Maßnahmen abzuleiten. Im Berichtsjahr wurde eine Analyse der Fallzahlen, Bearbeitungsprozesse und bestehenden Betriebsvereinbarungen abgeschlossen. Auf dieser Grundlage wurden strukturelle Anpassungen empfohlen und Verhandlungen zu einer Gesamtbetriebsvereinbarung aufgenommen.

Im Berichtsjahr wurde die Suchtprävention im Rahmen des BGM weiterentwickelt. In der Arbeitsgruppe „Sucht“ wurden Verhandlungen zur Anpassung der bestehenden Betriebsvereinbarung aufgenommen. Der Fokus liegt auf Prävention, Frühintervention sowie der Berücksichtigung stoffgebundener wie nichtstoffgebundener Suchtformen. Angestrebt wird der Abschluss einer Gesamtbetriebsvereinbarung für ein ganzheitliches Suchtmanagement.

Am Standort Bremen und in Bremerhaven wird eine betriebliche Sozialberatung für Beschäftigte und deren Angehörige angeboten. Sie unterstützt bei beruflichen, persönlichen und gesundheitlichen Belastungssituationen. Das Angebot eines „Mental Health Coachings“ wird 2026 mit einem neuen Anbieter und einem deutlich erweiterten Leistungsangebot ausgerollt und ermöglicht so einen niederschweligen Zugang zu professioneller Unterstützung. Dieses Angebot wird spätestens ab 2027 auf alle Standorte in Deutschland ausgeweitet.

Ein weiterer wichtiger Schritt war der Start des Pilotprojekts „Mental Health First Aid“ für Ausbilder:innen. Die Ausbildung zum Mental Health First Aider (MHFA) qualifiziert Teilnehmende im Umgang mit psychischen Belastungen und Krisensituationen sowie in der Weiterleitung an professionelle Unterstützungsangebote. Darüber hinaus wurden gesetzliche Neuerungen zu Vorsorgeuntersuchungen für Bildschirmarbeitsplätze sowie zur DGUV Vorschrift 2 geprüft und die Umsetzung eingeleitet.

Über den vom Arbeitgeber finanzierten Unterstützungsverein BLG LOGISTICS GROUP e.V. werden darüber hinaus finanzielle Zuschüsse unter anderem für Zahnersatz, Hörgeräte und Kurmaßnahmen gewährt.

Im Berichtsjahr wurde der Arbeitssicherheits- und Gesundheitsausschuss (ASGA) neu strukturiert. Gesundheitstage behandelten unter anderem Diabetesprävention sowie Präventionsmaßnahmen zur Vermeidung von Grippeerkrankungen einschließlich Impfangeboten.

Das Präventionsprogramm „Fit & Fun“ wurde im Berichtsjahr fortgeführt und auf weitere Standorte ausgeweitet. Über einen Kooperationspartner werden standortübergreifend Fitness- und Gesundheitsangebote bereitgestellt.

Weiterbildung und Kompetenzentwicklung

Die individuelle Förderung unserer Mitarbeitenden ist uns wichtig, da qualifizierte Fach- und Nachwuchskräfte maßgeblich zu unserem Erfolg beitragen. Ihre Kompetenzentwicklung für überfachliche und regulatorisch notwendige Qualifizierungsbedarfe wird durch den Zentralbereich Personal gesteuert. Hierbei arbeitet dieser eng mit den HR Business Partner:innen, den Ausbildungs- und Standortleiter:innen sowie den im Unternehmen zuständigen Funktionen für fachliche Qualifizierung zusammen.

Im Berichtsjahr wurde gemeinsam mit den oben aufgeführten internen Funktionen ein umfassendes Weiterbildungsportfolio angeboten, das Sozial- und Methodenkompetenzen und fachspezifische Inhalte umfasst. Neben Präsenzformaten wurden Webinare, E-Learnings und Blended-Learning-Formate eingesetzt. Dabei wurde das Angebot quantitativ wie qualitativ deutlich überarbeitet. Das Weiterbildungsprogramm speist sich aus drei zentralen Quellen: einem Weiterbildungskatalog, operativen Trainings an den Standorten (z.B. Prozessschulungen, Pflichtschulungen wie Sicherheitsunterweisungen) und dem Lernmanagementsystem Tutorize. Über Letzteres werden neben der Seminarorganisation die regulatorischen Pflichtschulungen, fachlichen Qualifizierungen sowie die Angebote zur Förderung von Sozial- und Methodenkompetenzen bereitgestellt.

Daneben wurde im Rahmen unserer Qualifizierungsprogramme für operative Führungskräfte die konzeptionelle Weiterentwicklung des Programms „Entwicklungswege Operations – Vom Mitarbeiter zum DOP (Director of Operation)“ vorangetrieben.

Im Rahmen der Weiterentwicklung der Diversity-, Equity- & Inclusion-Ausrichtung werden Maßnahmen zur gezielten Förderung von Frauen in fachlichen und führungsbezogenen Entwicklungswegen konzipiert. Im Berichtsjahr wurden konzeptionelle Grundlagen für ein entsprechendes Entwicklungsformat erarbeitet. Die weitere Ausgestaltung erfolgt schrittweise in enger Abstimmung mit den relevanten Gremien.

Das bisherige Führungskräfte-Nachwuchsprogramm (FKN) wurde zum Management-Kräfte-Nachwuchs (MKN) weiterentwickelt und auf ein erweitertes Managementverständnis ausgerichtet, das nicht nur klassische Führung umfasst, sondern auch Verantwortung in Projekten, Prozessen und fachlichen Zukunftsthemen. Das Programm richtet sich an interne wie externe Talente. Der erste Jahrgang 2025/27 startete im Berichtsjahr. Das Programm ist als 24-monatige Entwicklung konzipiert und kombiniert Projekteinsätze in unterschiedlichen Unternehmensbereichen mit einem Qualifizierungsportfolio aus Seminaren und Workshops. Ergänzend werden Entwicklungsgespräche durchgeführt und bereichsübergreifende Austauschformate angeboten.

Zur Förderung sprachlicher Kompetenzen bieten wir an einigen Standorten das Format „Deutsch in der Logistik“ in Kooperation mit dem Paritätischen Bildungswerk Bremen an. Es richtet sich an gewerbliche Mitarbeitende mit Entwicklungsbedarf in der deutschen Sprache und ist praxisnah auf logistische Arbeitskontexte ausgerichtet. Ergänzend stehen über einen externen Anbieter weitere Sprachlernangebote u.a. auch digital zur Verfügung, die flexibel genutzt werden können. Vor dem Hintergrund unterschiedlicher Standortgegebenheiten, Schichtsysteme und technischer Voraussetzungen wird derzeit ein neues, ganzheitliches Sprachlernkonzept vorbereitet. Ziel ist die Etablierung eines zentralen Anbieters für Deutsch- und Fremdsprachenkurse mit bundesweit verfügbaren Lernformaten für jeden Lerntyp und Bedarf. Hierfür wird eine standortübergreifende Bedarfserhebung durchgeführt, die als Grundlage für die Anbieterauswahl dient.

Im Berichtsjahr wurde das Verbundprojekt „PortSkill“ 4.0 erfolgreich beendet. Es war Teil des Förderprogramms IHATEC II (Innovative Hafentechnologien) des Bundesministeriums für Digitales und Verkehr und zielte auf die Qualifizierung von Beschäftigten für digitalisierte und automatisierte Arbeitsprozesse in der Hafenwirtschaft ab. Im Mittelpunkt stand die Entwicklung zukunftsorientierter Kompetenz- und Qualifikationsprofile, zudem wurden innovative Lernformate erprobt. Darauf aufbauend wurden zukünftige Tätigkeits- und Anforderungsprofile entwickelt und mit bestehenden Profilen abgeglichen. Praxiserfahrungen flossen in die Optimierung der Lernkonzepte ein. Ein zentraler Baustein ist dabei das Digitale Test- und Trainingscenter (DTC), in dem entwickelte Lernformate gebündelt und pilotiert wurden. Es fungiert als innovativer Lernraum, in dem digitale Technologien, Simulationen und praxisnahe Trainingskonzepte zusammengeführt werden.

Erfolgsfaktor Nachwuchsförderung

BLG begleitet Nachwuchskräfte von Beginn ihrer Ausbildung an und vermittelt fachliche sowie unternehmensbezogene Kompetenzen. Unser Ausbildungsangebot ist vielfältig und umfasst unter anderem die Berufe Fachkraft für Lagerlogistik, Fachlagerist:in, Industrie- und Bürokaufleute, Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung sowie Fachinformatiker:innen für Systemintegration. Ab 2025 erweitern wir das Angebot um die Ausbildungsberufe Fachinformatiker:in für Daten- und Prozessanalyse sowie Fachinformatiker:in für digitale Vernetzung. Darüber hinaus bieten wir einen dualen Bachelorstudiengang im Bereich Betriebswirtschaft mit Schwerpunkt Logistik an.

Unser Unterstützungsprogramm für bestehende Mitarbeitende, die den Abschluss als Fachkraft für Lagerlogistik anstreben, wurde fortgeführt. Die Agentur für Arbeit förderte den Kurs durch die Übernahme der Kursgebühren sowie eines Großteils der Freistellungskosten.

Zur Gewinnung junger Talente setzen wir Recruiting-Kampagnen auf Social-Media-Plattformen und Messeauftritte ein, außerdem bieten wir Schülerpraktika an. Im Rahmen einer Veranstaltung haben Kolleg:innen aus der Abteilung Young Talents junge Menschen aus aller Welt über die duale Ausbildung und das duale Studium bei BLG informiert. Die Veranstaltung fand in Kooperation mit externen Bildungsinstitutionen statt.

Talentgewinnung

Wir setzen im Recruiting auf strukturierte und effiziente Prozesse. Neben zielgerichteten Maßnahmen auf Social Media hat BLG LOGISTICS ein aktives Community Management auf kununu etabliert. Vakante Positionen werden zuerst intern ausgeschrieben, um Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten und die Mitarbeitendenbindung zu stärken. Das Programm „Mitarbeiter:innen werben Mitarbeiter:innen“ unterstützt gezielte Empfehlungen und sieht Prämien bei erfolgreicher Einstellung vor. Recruiting-Aktivitäten umfassen zudem die Teilnahme an fachspezifischen Messen und Karriereveranstaltungen auf regionaler und überregionaler Ebene. Dabei werden auch gezielte Formate zur Ansprache weiblicher Talente genutzt. Für 2026 ist zudem eine Employer-Branding-Kampagne geplant.

Die 2024 gestartete Kooperation von BLG AutoTransport mit einer deutschen Sprachschule in Casablanca zur Gewinnung von Kfz-Mechatroniker:innen und Kraftfahrenden wurde im Berichtsjahr fortgeführt. Im Rahmen der Kooperation werden geeignete Bewerber:innen vermittelt und im Anschluss bei uns weiterqualifiziert.

Vielfalt und Gleichbehandlung

Die Belegschaft von BLG LOGISTICS ist international geprägt. Deshalb legen wir großen Wert auf ein respektvolles Miteinander. Alle Arbeitnehmer:innen haben unabhängig von Alter, Geschlecht, Herkunft, sexueller Orientierung oder Qualifikation gleiche Möglichkeiten zur persönlichen Entwicklung. Es ist Aufgabe des Personalbereichs, immer wieder das Augenmerk auf Diversitätsfragen zu richten und den Vorstand und die Belegschaft in diesen Fragen zu beraten. Seit 2016 ist BLG LOGISTICS Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt und seit 2018 Mitglied der Trägergemeinschaft des Bremer Diversity Preises.

Bei sämtlichen Auswahlverfahren ist die Berücksichtigung angemessener Vielfalt unter den Kandidat:innen verbindlich vorgegeben. Das interne Förderprogramm „Frauen in Führung“ wird mit Ziel höherer Effektivität aktuell überarbeitet und neu ausgerichtet.

In unserem fünfköpfigen Vorstand sind zwei Frauen vertreten. Damit zählt die BLG AG beim Frauenanteil in Vorstandspositionen zu den führenden börsennotierten Unternehmen in Deutschland. Wir setzen Integrationsmaßnahmen ein, die auf unterschiedliche Lebenssituationen ausgerichtet sind. Dazu zählen unter anderem Teilzeitausbildungen für junge Eltern und pflegende Angehörige. Praktika, Einstiegsqualifizierungen und Ausbildungsplätze unterstützen den Einstieg ins Berufsleben.

Inklusion von Menschen mit Behinderungen

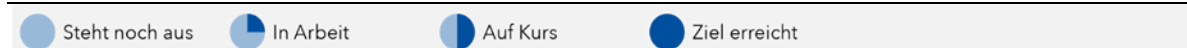
Das im März 2024 gestartete, einjährige Projekt Inklupreneur wurde erfolgreich abgeschlossen. Im Rahmen des Projekts hat sich BLG LOGISTICS als „Pledger“ verpflichtet, die Inklusion im Unternehmen zu stärken. Ziele waren die Weiterentwicklung des Inklusionskonzepts, der Abbau von Barrieren sowie die inklusivere Gestaltung von Stellenausschreibungen.

BLG LOGISTICS verfügt über vier Inklusionsbeauftragte, die als Schnittstelle zwischen Geschäftsführung, Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung und weiteren Akteur:innen fungieren. Sie beteiligen sich an einem vierteljährlichen Austausch mit dem Recruiting-Team und stehen zudem im Dialog mit externen Expert:innen. Langfristig wird eine konzernweite Inklusionsvereinbarung angestrebt. Zudem wird ein einheitliches Berichtswesen gegenüber Geschäftsführung, Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung aufgebaut. Unter anderem werden derzeit ein Leitfaden zum Thema Inklusion sowie weitere Kommunikationsformate entwickelt. Die Inklusionsbeauftragten treffen sich dreimal jährlich, um den Fortschritt der Maßnahmen zu bewerten und nächste Schritte zu vereinbaren. Parallel wird eine Diversity-, Equity- und Inclusion-Strategie erarbeitet und ab Januar 2026 werden deutschlandweit zehn Mitarbeitende zu Inklusionsbotschafter:innen ausgebildet. Im Raum Bremen besteht eine Kooperation mit AdeA (Auf den ersten Arbeitsmarkt), die junge Menschen mit geistiger Behinderung beim Übergang in den ersten Arbeitsmarkt unterstützt.

KENNZAHLEN UND ZIELE

Ziele im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens (S1-4)

Handlungsfeld	Zielhorizont & Zielsetzung	Status 2025 (Status 2024)	
Faire Arbeitsbedingungen & Menschenrechte Unsere Mitarbeitenden sind entscheidend für unseren Erfolg. Wir bieten ihnen sichere und attraktive Arbeitsplätze mit fairen Löhnen und nehmen dabei auch die Menschen in der Lieferkette in den Blick.	Jährlich 100% der eigenen Mitarbeitenden, ANÜ und Werkvertragnehmenden sind tarifgebunden bzw. haben mind. ein vergleichbares Lohnniveau und es werden alle geltenden Schutzvorschriften für Arbeitnehmende eingehalten	98,1% (97,3%)	
	Aus- & Weiterbildung Unsere Ausbildungsprogramme berücksichtigen neben der Qualifikation auch individuelle Hintergründe und Lebenslagen. Chancen zur Weiterentwicklung bieten wir unseren Mitarbeitenden über ihre gesamte Laufbahn.	Jährlich Ab 2025: ≥ 2,0% Ausbildungsquote Jährlich ≥ 5,5 Schulungsstunden pro Mitarbeitenden Neu ab 2026: ≥ 2 Schulungstage	2,8% (2,3%) 8,5 Std. (9,9 Std.)
Arbeitssicherheit & Gesundheitsmanagement Wir tragen Verantwortung für ein sicheres Arbeitsumfeld, im Fokus steht dabei die Vermeidung von Unfällen. Mit verschiedenen Präventionsmaßnahmen unterstützen wir unsere Mitarbeitenden außerdem dabei, ihre Gesundheit zu erhalten.	Jährlich 0 tödliche Unfälle	0 (0)	
	Jährlich Senkung der Unfallrate (LTIF) um 10%	-1,1% Ersterfassung 2025	
	2030 Neu: > 94% Gesundheitsquote	Ersterfassung 2026 n.a.	
Vielfalt & Chancengleichheit Wir beschäftigen Menschen aus mehr als 60 Nationen und respektieren ihre Vielfalt. Ebenso gewähren wir unseren Mitarbeitenden gleichberechtigt Karrierechancen und fördern dafür besonders Frauen in Führung.	2030 ≥ 30% Frauenanteil in den Führungsebenen 0-3 im Durchschnitt	25,8% (26,3%)	



Da unsere Arbeitnehmenden an den inländischen Standorten mit 89,9 Prozent den Großteil unserer Belegschaft ausmachen, betrachten wir bei der Zielerreichung unserer sozialen Nachhaltigkeitsziele derzeit nur unsere vollkonsolidierten inländischen Gesellschaften. Die Erfassung nichtfinanzieller Kennzahlen im Ausland wurde im Berichtsjahr deutlich ausgeweitet und eine Einbindung in die Zielerreichung wird 2026 geprüft.

Die Zielkennzahl „0 tödliche Unfälle“ bezieht sich ausschließlich auf die eigenen Arbeitskräfte.

Das Ziel zur Gesundheitsquote wurde im Berichtsjahr neu entwickelt und tritt ab 2026 in Kraft. Die Offenlegung der zugehörigen Kennzahl erfolgt ab dem ersten Berichtsjahr der Zielwirksamkeit. Derzeit wird im Rahmen der Zielsetzung „Faire Arbeitsbedingungen & Menschenrechte“ lediglich die Tarifgebundenheit erfasst. Über das Berichtsjahr hinaus werden wir an der Messbarkeit der weiteren qualitativen Zielsetzung arbeiten, die neben den eigenen Mitarbeitenden auch Fremdarbeitskräfte (ANÜ) und Werkvertragsnehmende betrachtet.

Merkmale der Arbeitnehmer:innen des Unternehmens (S1-5)

Zum 31. Dezember 2025 waren weltweit insgesamt 8.917 Arbeitnehmende in den vollkonsolidierten Gesellschaften von BLG LOGISTICS beschäftigt. Mit 92,3 Prozent verfügt der überwiegende Teil unserer Arbeitnehmer:innen über ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Von unseren Arbeitnehmer:innen hat sich zum Stichtag niemand als divers definiert. Aus diesem Grund weisen wir die Kategorie „divers“ in den folgenden Tabellen nicht separat aus.

Arbeitnehmende BLG LOGISTICS - Deutschland

Headcount 2025	Weiblich	Männlich	Gesamt
Anzahl der festangestellten Arbeitnehmenden (DE)	1.882	5.468	7.350
Anzahl befristete Arbeitnehmenden (DE)	164	501	665
Gesamt Arbeitnehmenden (DE)	2.046	5.969	8.015

Arbeitnehmende BLG LOGISTICS - Polen

Headcount 2025	Weiblich	Männlich	Gesamt
Anzahl der festangestellten Arbeitnehmenden (PL)	23	36	59
Anzahl befristete Arbeitnehmenden (PL)	13	7	20
Gesamt Arbeitnehmenden (PL)	36	43	79

Arbeitnehmende BLG LOGISTICS - USA

Headcount 2025	Weiblich	Männlich	Gesamt
Anzahl der festangestellten Arbeitnehmenden (US)	70	123	193
Anzahl befristete Arbeitnehmenden (US)	0	0	0
Gesamt Arbeitnehmenden (US)	70	123	193

Arbeitnehmende BLG LOGISTICS - Südafrika

Headcount 2025	Weiblich	Männlich	Gesamt
Anzahl der festangestellten Arbeitnehmenden (ZA)	176	454	630
Anzahl befristete Arbeitnehmenden (ZA)	0	0	0
Gesamt Arbeitnehmenden (ZA)	176	454	630

Fluktuation als Indikator

Die Fluktuation gilt als wichtiger Indikator für die Zufriedenheit innerhalb der Belegschaft. Das Wohlbefinden unserer Arbeitnehmenden hat auch wirtschaftliche Relevanz, denn Gewinnung und Einarbeitung neuer Kolleg:innen verursachen Zeit- und Kostenaufwand. 2025 sind in Deutschland 1.570 Arbeitnehmende freiwillig oder aufgrund von Entlassung, Pensionierung oder Todesfällen ausgeschieden. Dies führt an unseren inländischen Standorten zu einer Fluktuationsrate von 18,9 Prozent. Die Fluktuationsquote wurde im Jahr 2025 maßgeblich durch Personalabbau im Rahmen von Sozialplänen an zwei deutschen Standorten geprägt. Die Erfassungsmethode wurde im Berichtsjahr an die der ESRS angepasst, daher liegt kein vergleichbarer Vorjahreswert vor.

Merkmale der Fremdarbeitskräfte des Unternehmens (S1-6)

Infolge schwankender Auftragslagen setzt BLG LOGISTICS zur Bewältigung von Auftragsspitzen oder im Falle sehr kurzer Vertragslaufzeiten Fremdarbeitskräfte ein. Dabei arbeiten wir ausschließlich mit Dienstleistern zusammen, die tarifliche Mindeststandards erfüllen. Selbstverständlich stellen wir sicher, dass das Prinzip „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ gemäß dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) jederzeit eingehalten wird.

Zum 31. Dezember 2025 beschäftigten unsere inländischen Gesellschaften 862 Fremdarbeitskräfte, davon 245 über den Gesamthafenbetrieb (GHB) und 617 im Rahmen sonstiger Arbeitnehmerüberlassungen. Im Vorjahr lag die Anzahl bei 1.347, was einem Rückgang von rund 36 Prozent entspricht. Selbstständige wurden nicht eingesetzt.

Anzahl der Fremdarbeitskräfte von BLG LOGISTICS - Deutschland

Headcount	2025	2024
Gesamthafenbetrieb (=ANÜ)	245	362
Leiharbeitnehmende (=ANÜ)	617	985
Selbstständige	0	0
Anzahl der Fremdarbeitskräfte	862	1.347

Tariffindung und sozialer Dialog (S1-7)

Im Jahr 2025 waren in Deutschland 98,1 Prozent unserer Arbeitnehmenden von einem Tarifvertrag abgedeckt (Vorjahr: 97,3 Prozent). Die übrigen 1,9 Prozent entfallen auf Mitarbeitende unserer vollkonsolidierten Beteiligungen AutoRail und RailTec, deren Vergütung sich am jeweiligen Branchenniveau orientiert. Darüber hinaus werden studentische Aushilfen und Praktikant:innen derzeit systembedingt nicht als tarifgebunden erfasst. An unserem Standort in Polen bestehen derzeit keine Tarifverträge. Vereinbarungen über die Vertretung durch einen Europäischen Betriebsrat (EBR), einen Betriebsrat einer Europäischen Aktiengesellschaft (SE) oder einen Betriebsrat einer Europäischen Genossenschaft (SCE) bestehen ebenfalls nicht.

Diversitätskennzahlen (S1-8)

Der Anteil von Frauen in den Führungsebenen 0 bis 3 innerhalb der deutschen Gesellschaften ist im Berichtsjahr von 26,3 Prozent auf 25,8 Prozent leicht gesunken. Damit wurde die Zielsetzung von mindestens 30 Prozent nicht erreicht.

Geschlechterverteilung auf der obersten Führungsebene (FE 0 - 3) - Deutschland

2025	Headcount	Prozent
Männlich	181	74,2
Weiblich	63	25,8
Gesamt	244	100,0

Geschlechterverteilung auf der obersten Führungsebene (FE 0 - 3) - Polen

2025	Headcount	Prozent
Männlich	4	80,0
Weiblich	1	20,0
Gesamt	5	100,0

Geschlechterverteilung auf der obersten Führungsebene (FE 0 - 3) - USA

2025	Headcount	Prozent
Männlich	6	60,0
Weiblich	4	40,0
Gesamt	10	100,0

Geschlechterverteilung auf der obersten Führungsebene (FE 0 - 3) - Südafrika

2025	Headcount	Prozent
Männlich	6	50,0
Weiblich	6	50,0
Gesamt	12	100,0

Angemessene Entlohnung (S1-9)

Die Vergütung unserer Beschäftigten erfolgt auf Grundlage der in unserer Branche und an den Standorten geltenden Tarifverträge, in Einzelfällen auch in Anlehnung daran. Auch in unseren internationalen Gesellschaften fördern wir kollektivrechtliche Regelungen, die transparente und faire Arbeitsbedingungen gewährleisten. Selbstverständlich erhalten sowohl unsere eigenen Mitarbeitenden als auch Leiharbeitnehmende mindestens den gesetzlichen Mindestlohn.

Kennzahlen für Schulungen und Kompetenzentwicklung (S1-12)

Schulungsstunden

Im Berichtsjahr haben wir an unseren inländischen Standorten insgesamt über 67.000 Schulungsstunden organisiert. Dies entspricht durchschnittlich 8,5 Schulungsstunden pro Arbeitnehmer:in. Das Ziel von mindestens 5,5 zentral dokumentierten Schulungsstunden pro Arbeitnehmer:in wurde damit erneut übertroffen. Über das Lernmanagementsystem wurden im Berichtsjahr 8.573 E-Learnings abgeschlossen. Insgesamt nutzten 2.432 Mitarbeitende das digitale Lernangebot.

Seit 2024 werden auch dezentral organisierte und durchgeführte Qualifizierungsangebote zentral erfasst, wodurch die Vergleichbarkeit mit Vorjahren eingeschränkt ist. Im Berichtsjahr haben wir unser Nachhaltigkeitsziel zu den Schulungsstunden weiter verschärft. So setzen wir uns ab 2026 das Ziel, mindestens zwei Schulungstage pro Mitarbeitenden pro Jahr zu erreichen.

Ausbildungsquote (unternehmensspezifisch)

Im Berichtszeitraum waren an unseren inländischen Standorten 222 Auszubildende tätig (Vorjahr: 207). Dies entspricht einer Ausbildungsquote von 2,8 Prozent (Vorjahr: 2,3 Prozent). Damit wurde die Zielsetzung von mindestens 2 Prozent erneut übertroffen.

Ausbildungsquote BLG LOGISTICS - Deutschland

	2025	2024
Anzahl Auszubildende	222	207
Anzahl Arbeitnehmende	8.015	8.888
Ausbildungsquote	2,8%	2,3%

Gesundheits- und Sicherheitskennzahlen (S1-13)

Die nachfolgenden Angaben beziehen sich auf die Arbeitnehmer:innen unserer Standorte in Deutschland. Der Einbezug der vollkonsolidierten Auslandsstandorte folgt in den kommenden Jahren.

Im Berichtsjahr waren 100 Prozent der Arbeitskräfte in Deutschland von einem Arbeitsschutzmanagementsystem auf Grundlage gesetzlicher Anforderungen und/oder anerkannter Standards abgedeckt.

Die Anzahl der Todesfälle aufgrund meldepflichtiger Arbeitsunfälle sowie meldepflichtiger arbeitsbedingter Erkrankungen betrug wie im Vorjahr im Berichtsjahr Null.

2025 wurden 315 Arbeitsunfälle mit Ausfallzeiten von mindestens einem Tag verzeichnet (Vorjahr: 345). Zwei im Berichtsjahr neu hinzugekommene Standorte werden 2026 in die Statistik integriert.

Die Quote der Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit von mindestens einem Tag (Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR)) lag 2025 bei 28,8 (Vorjahr: 29,1) und konnte damit um 1,1 Prozent verringert werden. Ziel ist weiterhin eine jährliche Reduktion der LTIFR um 10 Prozent.

LTIFR

	2025	2024
Anzahl Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit \geq 1Tag	315	345
Quote der Arbeitsunfälle (LTIFR)	28,8	29,1

Vorfälle von Diskriminierung und andere Menschenrechtsverletzungen (S1-16)

Im Berichtsjahr wurden keine bestätigten Fälle von Diskriminierung oder anderen arbeitsbezogenen Menschenrechtsverletzungen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens verzeichnet. Zudem wurden keine Geldbußen, Strafen oder Entschädigungszahlungen im Zusammenhang mit solchen Vorfällen verhängt.

S2-Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

Wir nehmen unsere Verantwortung ernst und verfolgen die Einhaltung menschenrechtlicher und ökologischer Sorgfaltspflichten in unseren Wertschöpfungsketten. Einen besonderen Fokus legen wir auf unsere direkten Lieferanten.

MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

Eine Übersicht über die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen befindet sich im Kapitel **Allgemeine Informationen** unter **Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen** sowie Angabepflichten, die in der Nachhaltigkeitserklärung enthalten sind (IRO-2).

Richtlinien in Bezug auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette (S2-1)

Grundsaterklärung Menschenrechte

Unser Bekenntnis zur Achtung der Menschenrechte sowie der damit verbundenen Umweltbelange entlang unserer globalen Liefer- und Wertschöpfungsketten ist in unserer Grundsaterklärung Menschenrechte verankert. Darin beschreiben wir unter anderem, wie wir mithilfe eines Managementsystems unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht nachkommen. Die Grundsaterklärung sowie die dort genannten Regelwerke sind für all unsere Führungskräfte, Arbeitnehmer:innen und Geschäftspartner verbindlich. Sie formuliert menschenrechts- und umweltbezogene Erwartungen im Sinne des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) an die Arbeitskräfte des Unternehmens und unsere Zulieferer. Letztere sind aufgefordert, die Vorgaben ebenfalls innerhalb ihrer Lieferketten umzusetzen. Unsere Grundsaterklärung Menschenrechte ist für unsere Arbeitnehmer:innen in der Mitarbeitenden-App sowie über unsere zentrale Dokumentendatenbank zu finden. Zudem ist sie öffentlich auf unserer Webseite aufrufbar: www.blg-logistics.com/nachhaltigkeit.

Verhaltenskodex für Lieferanten

Unsere Erwartungen an ökologische und soziale Verantwortung sowie an ein ethisches Geschäftsverhalten sind im Verhaltenskodex für Lieferanten festgelegt. Sie gelten für alle Geschäftsbeziehungen zwischen BLG LOGISTICS und unseren Lieferanten, soweit sie für die jeweilige Geschäftstätigkeit relevant sind. Die Einhaltung des Kodex für Lieferanten sowie der jeweils anwendbaren Rechtsordnung fordern wir von unseren Lieferanten und Dienstleistern entlang der gesamten Lieferkette im Rahmen unserer Allgemeinen Auftrags- und Einkaufsbedingungen explizit ein: www.blg-logistics.com/agbo.

Die im Verhaltenskodex formulierten Anforderungen umfassen insbesondere den Ausschluss von Zwangs- sowie das Verbot von Kinderarbeit. Selbstverständlich sind alle gesetzlichen Vorgaben in Bezug auf Mitarbeitende, Arbeitssicherheit und Umweltschutz jederzeit einzuhalten. Darüber hinaus erwarten wir, dass potenzielle oder tatsächliche negative Auswirkungen auf Menschen und Umwelt durch geeignete Maßnahmen vermieden oder minimiert werden. Unsere Lieferanten sind verpflichtet, auch eventuelle Subunternehmer über unsere Anforderungen zu informieren und deren Einhaltung sicherzustellen. Der Verhaltenskodex wird regelmäßig aktualisiert, zuletzt haben wir 2025 Informationen zum neu eingerichteten Hinweisgebersystem BLG Integrity Line ergänzt.

Richtlinie Werkverträge

2025 haben wir die Richtlinie Werkverträge neu erstellt. Sie gewährleistet eine einheitliche und gesetzeskonforme Vorgehensweise beim Abschluss und der Durchführung von Werkverträgen durch BLG LOGISTICS. Unter anderem wird darin das Ziel definiert, Werkverträge ausschließlich mit Werkunternehmen abzuschließen, die Tarifverträge mit DGB-Gewerkschaften anwenden. Sollten derartige Werkunternehmen nicht verfügbar sein, können stattdessen auch solche eingesetzt werden, die ein vergleichbares Lohnniveau bieten. Werkunternehmer haben zudem zu versichern, dass die Vorschriften des Mindestlohngesetzes (MiLoG) eingehalten werden. Die Richtlinie Werkverträge gilt für alle Organe und Mitarbeitenden der Gesellschaften der BLG-Gruppe. Im Sinne der Richtlinie zählen dazu die BREMER LAGERHAUS GESELLSCHAFT -Aktien-gesellschaft von 1877-, die BLG LOGISTICS GROUP AG & Co. KG sowie alle Gesellschaften, an denen letztere unmittelbar oder mittelbar mindestens 50 Prozent der Geschäftsanteile hält und für die sie die unternehmerische Führung trägt.

Einbindung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, Meldekanäle und Abhilfemaßnahmen (S2-2)

BLG LOGISTICS verfügt über unterschiedliche Prozesse, mit deren Hilfe Einblicke in die Perspektiven von Arbeitnehmenden in der vorgelagerten Lieferkette gewonnen werden – sowohl durch direkten als auch indirekten Austausch. So ist gewährleistet, dass Beschäftigte die Möglichkeit haben, Bedenken, Beschwerden oder Einwände bezüglich wesentlicher Risiken und Auswirkungen in der vorgelagerten Wertschöpfungskette, darunter besonders auch menschen- und arbeitsrechtliche Risiken, zu adressieren.

In besonderem Maße erhalten wir die beschriebenen Einblicke durch Arbeitskräfte, die an unseren Standorten arbeiten oder im unmittelbaren Austausch mit Arbeitnehmenden von BLG LOGISTICS stehen. So besteht zu Fahrer:innen von Subdienstleistern über unser Dispositionstool ein direkter Austausch. Dieser besteht auch bei Werkvertragnehmenden, jedoch in Abhängigkeit von Art und Umfang des vergebenen Werks. Die Mitarbeitenden der Werkvertragnehmenden werden nicht durch die BLG LOGISTICS gesteuert, vielmehr besteht eine Zusammenarbeit mit eigenen Arbeitskräften über definierte Schnittstellen – so gewinnen wir entsprechende Einsichten. Unsere Richtlinie Werkverträge legt fest, ausschließlich mit Werkunternehmen zusammenzuarbeiten, die Tarifverträge mit DGB-Gewerkschaften anwenden, oder solchen, die mindestens ein vergleichbares Lohnniveau anwenden, und stärkt damit anerkannte Arbeitsstandards durch gewerkschaftliche Vertretung.

Wir sind überzeugt, dass sich bestehende Herausforderungen in der Logistik nur durch einen branchenweiten Dialog lösen lassen, der die unterschiedlichen Perspektiven berücksichtigt. Daher engagieren wir uns im BVL-Themenkreis „Nachhaltig gestalten“, nahmen am Bremer „Runden Tisch zu nachhaltigen Lieferketten“ teil und evaluieren stets weitere Möglichkeiten der Zusammenarbeit.

BLG fordert neben eigenen Arbeitskräften ausdrücklich auch Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette auf, etwaige Missstände oder mögliche Risiken zu melden. Eine solche Meldung kann über unseren Compliance- oder Menschenrechtsbeauftragten bzw. unter compliance@blg.de sowie über das digitale Hinweisgebersystem BLG Integrity Line unter blg-logistics.integrityline.app/ oder durch Scannen des QR-Codes erfolgen. Hinweise können auch anonym abgegeben werden.



Entsprechende Hinweise können immer dann eingereicht werden, wenn Verstöße gegen eine der Schutzpositionen entsprechend den menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken des Lieferketten-sorgfaltspflichtengesetzes beobachtet werden – bei BLG LOGISTICS selbst oder einem direkten bzw. indirekten Lieferanten. Eine ausführliche Beschreibung der Grundlagen, des Beschwerdeprozesses und der damit verbundenen Berichterstattung findet sich öffentlich einsehbar in der Verfahrensordnung nach § 8 Absatz 2 LkSG.

Wir haben den Anspruch, unseren Beschwerdemechanismus kontinuierlich zu verbessern, um sicherzustellen, dass er den höchsten Standards sowie jederzeit den gesetzlichen Anforderungen entspricht. Daher unterziehen wir das Verfahren einer jährlichen sowie anlassbezogenen Wirksamkeitsprüfung und bewerten dabei seine Effektivität im Hinblick auf interne Governance-Anforderungen und rechtliche Bestimmungen.

Ergänzend zur BLG Integrity Line und den damit verbundenen Prozesssträngen setzen wir seit 2025 im Sinne eines proaktiven Monitorings außerdem ein KI-gestütztes Tool ein, das weltweit potenziell relevante Verstöße aus Medienberichten und weiteren Informationsquellen bündelt.

Sollten uns mögliche Missstände bei (un)mittelbaren Lieferanten bekannt werden, prüfen wir diese umgehend und bewerten die Angemessenheit und Wirksamkeit des bestehenden Maßnahmenprogramms. Bei Bedarf passen wir dieses grundsätzlich an oder treffen gemeinsam mit den Betroffenen bzw. Interessenvertretern spezifische Abhilfemaßnahmen. Die Maßnahmen werden einzelfallbezogen und entsprechend der Art der Verletzung ausgewählt, mit dem Ziel, diese umgehend zu beenden. Sollte dies nicht möglich sein, erstellen und implementieren wir ein Konzept zur Beendigung oder Minimierung der Verletzung.

Je nach Schwere des Verstoßes können rechtliche Konsequenzen bis hin zur fristlosen Beendigung der Geschäftsbeziehung einschließlich aller zugehörigen Lieferverträge folgen.

Maßnahmen und Ressourcen in Bezug auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette (S2-3)

BLG LOGISTICS hat eine vom Vorstand ernannte Menschenrechtsbeauftragte, die zugleich Leiterin der Zentralbereichsabteilung Nachhaltigkeit ist. Sie fungiert bei menschenrechtsbezogenen Risiken und potenziellen Verstößen als Ansprechpartnerin für Belegschaft und Lieferanten und stellt die Verbindung zum Vorstand her. Zu ihren Aufgaben zählen die fortlaufende Optimierung von Präventions- und Abhilfemaßnahmen, um Risiken zu minimieren und Verstöße zu verhindern, sowie die regelmäßige und anlassbezogene Berichterstattung an den Vorstand. Zur Erfüllung der Sorgfaltspflichten arbeitet die Menschenrechtsbeauftragte eng mit allen relevanten Fachbereichen zusammen.

Durch systematische Risikoanalysen werden potenzielle menschenrechtliche oder ökologische Auswirkungen entlang der Liefer- und Aktivitätsketten identifiziert und bewertet. Diese Analysen dienen als Grundlage für die Definition und Priorisierung von Präventions- und Abhilfemaßnahmen. Die Verantwortung für die Durchführung der Risikoanalysen mit Blick auf unsere direkten Zulieferer liegt in der Zentralbereichsabteilung Nachhaltigkeit. Die Risikoeinstufung erfolgt in einem zweigliedrigen Prozess: Eine abstrakte Bewertung ermittelt auf Basis von Lieferantendaten branchen- und länderspezifische Risiken – im Berichtsjahr erstmals unterstützt durch eine datengestützte Software. Anschließend werden potenziell risikobehaftete Lieferanten in einer konkreten Analyse priorisiert und vertieft geprüft, etwa anhand der Geschäftsbeziehungsintensität, externer Zertifizierungen, Selbstauskünfte oder Audits.

Nachdem 2024 der Fokus auf den Lieferanten mit potenziell hohem Risiko lag, wurde der Ansatz 2025 fortgeführt: Lieferanten mit potenziell mittlerem Risiko wurden detailliert analysiert und neu klassifiziert. Zunächst wurden zwei Branchen mit höherem Risiko identifiziert, aus diesen wurden die umsatzstärksten Lieferanten ausgewählt. Sie erhielten einen umfassenden Fragebogen zu LkSG-relevanten Themen. Dieser Ansatz zur verbesserten Bewertung potenzieller Risiken wird 2026 ausgeweitet.

Schon seit 2016 bewerten wir im Zentraleinkauf Lieferanten und Dienstleister gemeinsam mit den zuständigen Standorten nach einem definierten Schema. Ein umfassender Fragenkatalogs deckt neben klassischen Einkaufskriterien wie Qualität, Preis und Lieferzeit auch Umweltaspekte ab. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf der Energieeffizienz, die beispielsweise bei der Beschaffung von Beleuchtung oder Staplern eine zentrale Rolle spielt. Persönliche Gespräche und Vor-Ort-Besuche sind fester Bestandteil unseres Austauschs mit bestehenden und neuen Lieferanten.

Die Mitarbeitenden unseres Zentraleinkaufs werden als wesentliches Bindeglied zwischen BLG LOGISTICS und den Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette zu Themen wie dem Verhaltenskodex für Lieferanten, den zugehörigen Anforderungen sowie den Inhalten des LkSG geschult. Zur Sensibilisierung weiterer Mitarbeitenden wurde darüber hinaus eine Basis-Online-Schulung zum LkSG und der Umsetzung bei BLG LOGISTICS erstellt, welche seit 2025 verpflichtend ist und im Berichtsjahr bereits 1.749 mal absolviert wurde. Ab 2026 werden die Trainings für alle Einkäufer:innen um externe Schulungen zum Thema Nachhaltigkeit ergänzt.


Zur Minderung wesentlicher negativer Auswirkungen und Risiken für Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette ist uns die Einhaltung unseres Verhaltenskodex für Lieferanten grundlegend wichtig. Daher hat 2025 eine zentrale Abfrage bei allen aktiven Personaldienstleistern stattgefunden. Ziel war es, sicherzustellen, dass der Verhaltenskodex als verbindlicher Anhang bei jedem Vertragsabschluss berücksichtigt wird. Besonderes Augenmerk lag darauf, ihn in der aktuellen Fassung auch bei Altverträgen durch entsprechende Bestätigung zur Anwendung zu bringen. Die Abfrage wurde mit einer Rücklaufquote von 100 Prozent abgeschlossen.

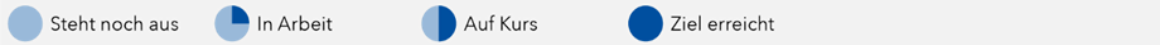
Anfang 2025 streikten Lkw-Fahrer aus Simbabwe mit dem Vorwurf ausstehender Lohnzahlungen und schlechter Arbeitsbedingungen. Laut Gewerkschaftsangaben waren die Fahrer für Tochtergesellschaften einer Spedition tätig, die in Baden-Württemberg ansässig ist. Die Geschäftsbeziehungen zu den Tochtergesellschaften wurden seitens der BLG geprüft, wobei festgestellt wurde, dass einige Unternehmen bei uns registriert waren. Zudem wurden mehrere Transporte an diese Unternehmen vergeben, wobei eine Weitervergabe von Aufträgen nicht ausgeschlossen werden kann. Ergebnis dieser Meldung und der folgenden Recherche ist,

dass noch im ersten Quartal 2025 die bekannten Tochtergesellschaften auf eine Blacklist gesetzt wurden und künftig nicht mehr beauftragt werden.

Im Berichtsjahr wurden keine Menschenrechtsverletzungen im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette gemeldet.

Ziele in Bezug auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette (S2-4)

Handlungsfeld	Zielhorizont & Zielsetzung	Status 2025 (Status 2024)
Faire Arbeitsbedingungen & Menschenrechte Unsere Mitarbeitenden sind entscheidend für unseren Erfolg. Wir bieten ihnen sichere und attraktive Arbeitsplätze mit fairen Löhnen und nehmen dabei auch die Menschen in der Lieferkette in den Blick.	Jährlich 100% der eigenen Mitarbeitenden, ANÜ und Werkvertragnehmenden sind tarifgebunden bzw. haben mind. ein vergleichbares Lohnniveau und es werden alle geltenden Schutzvorschriften für Arbeitnehmende eingehalten	98,1% (97,3%) 



In Bezug auf unsere eigenen Mitarbeitenden und Arbeitnehmerüberlassungen haben wir das Ziel formuliert, dass diese zu 100 Prozent tarifgebunden sind oder zumindest von einem vergleichbaren Lohnniveau profitieren (vgl. Kapitel ▶S1-Arbeitskräfte des Unternehmens). Denselben Anspruch legen wir bei unseren Werkverträgen an. Des Weiteren ist unsere Anforderung, dass die geltenden Schutzvorschriften für alle Arbeitskräfte eingehalten werden. Deshalb standen bei der Risikoanalyse in den Jahren 2024 und 2025 unter anderem die Arbeitsbedingungen von Beschäftigten bei Werkvertragsunternehmen im Fokus.

GOVERNANCE

G1-Unternehmensführung

Governance und Compliance bilden das Fundament unserer geschäftlichen Aktivitäten und prägen unser tägliches Handeln. Unsere ethischen Standards dienen dabei als Basis sowohl für die interne Zusammenarbeit als auch für die Beziehungen zu unseren Geschäftspartnern.

MANAGEMENT DER AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

Die Grundlage unseres Handelns und aller unternehmerischen Entscheidungen bilden sowohl das geltende Recht als auch unsere eigenen Verhaltensgrundsätze. Auf dieser Basis sind wir für unsere Mitarbeitenden, Kunden, Geschäftspartner und Aktionäre ein vertrauensvoller und verlässlicher Partner. Unser Compliance-Management-System setzen wir gezielt ein, um Risiken wie Bestechung, Korruption, Vorteilsannahme, Untreue und wettbewerbswidrigen Absprachen aktiv entgegenzuwirken. Damit dieser präventive Ansatz im gesamten Unternehmen greift, legen wir großen Wert auf die Sensibilisierung unserer Mitarbeitenden sowie auf regelmäßige und umfassende Information und Aufklärung.

Eine Übersicht über die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen befindet sich im Kapitel [▶Allgemeine Informationen unter Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie Angabepflichten](#), die in der Nachhaltigkeitserklärung enthalten sind (IRO-2).

Richtlinien zur Unternehmensführung (G1-1)

Unser Verhaltenskodex und unsere Compliance-Richtlinie bilden die wesentlichen Elemente unseres Compliance-Management-Systems. Wie sämtliche unternehmensinternen Richtlinien gelten beide Dokumente für alle Gesellschaften der BLG-Unternehmensgruppe, an denen wir unmittelbar oder mittelbar mehr als 50 Prozent der Geschäftsanteile halten oder bei denen wir die unternehmerische Führung innehaben. In Gesellschaften, die ausländischem Recht unterliegen, sind die Richtlinien diesem entsprechend umzusetzen.

Sowohl unser Verhaltenskodex als auch unsere Compliance-Richtlinie stehen im Einklang mit den für Unternehmen relevanten Anforderungen des Übereinkommens der Vereinten Nationen gegen Korruption, so wie sie in der deutschen Gesetzgebung umgesetzt sind. Beide Dokumente enthalten zudem Informationen zum Schutz von Hinweisgebern. Unseren ausländischen Standorten stehen sie in englischer, polnischer, slowenischer und chinesischer Sprache zur Verfügung.

Verhaltenskodex

Unser Verhaltenskodex enthält neben unseren Anforderungen an Arbeitsbedingungen, Umwelt- und Klimaschutz insbesondere Vorgaben für einen rechtlich und ethisch einwandfreien Umgang mit Geschäftspartnern, Wettbewerbern und Behörden. Darüber hinaus werden darin unsere Grundsätze für Antikorruption, Spenden und Sponsoring sowie das Vorgehen bei möglichen Interessenkonflikten festgelegt. Neue Mitarbeitende erhalten den Kodex zusammen mit der Begrüßungsmappe, während Leiharbeitnehmende im Rahmen der Erstunterweisung dazu informiert werden. Der Verhaltenskodex ist zudem auf unserer zentralen Dokumentenplattform sowie in der Mitarbeitenden-App abrufbar.

Compliance-Richtlinie

Die Compliance-Richtlinie legt zentrale Verhaltensregeln fest, um in international agierenden Unternehmen wie unserem typischerweise auftretende Compliance-Risiken zu vermeiden. Sie erläutert auch entsprechende Prozesse und Maßnahmen, beispielsweise zur Umsetzung des „Know-your-Customer“-Prinzips.

Die Compliance-Richtlinie steht allen Arbeitnehmer:innen ebenfalls in der Mitarbeitenden-App zur Verfügung. Zusätzliche Informationen zum Compliance-System, zum Verhaltenskodex, zu unserem Compliance-Beauftragten sowie zum Hinweisgebersystem BLG Integrity Line sind außerdem öffentlich im Internet verfügbar.

Bei BLG LOGISTICS gelten neben dem Vorstand und der Geschäftsführung insbesondere Führungskräfte der Ebenen 1 bis 3 sowie Mitarbeitende im Einkauf und Vertrieb aufgrund ihrer Funktionen als potenziell korruptions- und bestechungsgefährdet.

Unser Grundsatz:

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

Maßnahmen im Zusammenhang mit der Unternehmensführung (G1-2)

Rollen, Zuständigkeiten und Berichtswege

Der Compliance-Beauftragte unterstützt den Gesamtvorstand bei der Wahrnehmung von dessen Legalitätsverantwortung für BLG LOGISTICS durch die fachkundige Betreuung des Compliance-Management-Systems einschließlich der Umsetzung und Weiterentwicklung der unternehmensweiten Compliance-Strategie. Ein zentraler Bestandteil dieser Aufgabe ist die regelmäßige Überprüfung der Wirksamkeit der bestehenden Systeme. Die Ergebnisse dieser Prüfungen werden in festgelegten Abständen an den Chief Compliance Officer berichtet. Zudem erhält der Aufsichtsrat einmal jährlich einen umfassenden Bericht über sämtliche compliance-relevante Themen, Prozesse und Vorkommnisse.

Im Compliance Committee informiert der Compliance-Beauftragte die Arbeitsdirektorin sowie die Leitung der Internen Revision regelmäßig über aktuelle Entwicklungen. Erforderliche Maßnahmen werden im Compliance Committee gemeinsam erarbeitet und anschließend im Unternehmen umgesetzt.

Ansprechpartner, Meldekanäle und Hinweisgebersystem

Im Arbeitsalltag steht der Compliance-Beauftragte unseren Mitarbeitenden als Ansprechpartner zur Verfügung. Er nimmt Hinweise entgegen, beantwortet Fragen und berät – auch präventiv – zu möglichen Rechtsverstößen. Neben direkten Meldungen an den Compliance-Beauftragten können Erkenntnisse oder Beschwerden auch über das digitale Hinweisgebersystem BLG Integrity Line eingereicht werden. Dort lassen sich rund um die Uhr sicher und anonym Hinweise zu vermuteten oder tatsächlichen Missständen, Risiken und Fehlverhalten im beruflichen Kontext sowie zu menschenrechtlichen und umweltbezogenen Pflichten gemäß dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) übermitteln. Alle eingehenden Meldungen werden verschlüsselt erfasst und vertraulich behandelt, um den Schutz der hinweisgebenden Personen zu gewährleisten. Die BLG Integrity Line dient der Förderung von Transparenz und Integrität innerhalb des Unternehmens sowie der Erfüllung gesetzlicher Anforderungen. Das Hinweisgebersystem steht auch unseren vollkonsolidierten Auslandsstandorten in Polen und den USA zur Verfügung. Unsere Auslandsstandorte in Südafrika nutzen ein separates System.

Sensibilisierung, Schulung und Kontrolle der Compliance-Strategie

Bei der Umsetzung unserer Compliance-Strategie nehmen Vorstand und Führungskräfte eine wichtige Vorbildrolle ein. Sie sind in ihrem Verantwortungsbereich dafür zuständig, die relevanten Regeln zu kommunizieren und deren Einhaltung sicherzustellen. Unabhängig von der Position ist jede und jeder bei BLG LOGISTICS verpflichtet, auf Missstände oder vermutete Rechtsverstöße aufmerksam zu machen. Daher sensibilisieren wir unsere Mitarbeitenden gezielt für Risiken im Zusammenhang mit Korruption. Darüber hinaus bietet das in allen relevanten Geschäftsprozessen verankerte Vier-Augen-Prinzip einen zusätzlichen Schutz – sowohl für die Beschäftigten als auch für das Unternehmen.

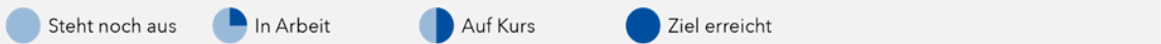
Ein wirksames Compliance-System kann nur dann bestehen, wenn es von der gesamten Belegschaft aktiv mitgetragen wird. Deshalb schärfen wir das Bewusstsein unserer Entscheidungsträger:innen und Führungskräfte, vermitteln ihnen relevantes Wissen und halten sie kontinuierlich über aktuelle Entwicklungen auf dem Laufenden. Zu diesem Zweck führen wir drei auf unterschiedliche interne Zielgruppen zugeschnittene Compliance-Schulungen durch: Eine einmalige Compliance-Grundlagenschulung, die für alle Arbeitnehmer:innen verpflichtend ist, sowie eine einmalige Compliance-Aufbauschulung und jährliche Compliance-

„Refresher“, die von Vorstand und Führungskräften (Führungsebenen 0 bis 3) unserer inländischen Gesellschaften sowie den Arbeitnehmer:innen unserer vollkonsolidierten Auslandsstandorte zu absolvieren ist. Der Auffrischkurs knüpft an die umfassende Compliance-Grundlagenschulung an und behandelt erneut gezielt die Themen Antikorruption, Interessenkonflikte sowie Wettbewerbs- und Kartellrecht. Sämtliche Module können über unsere zentrale Lernplattform Tutorize flexibel – unabhängig von Ort und Zeit – absolviert werden. Jeder absolvierte Kurs wird dabei systemseitig dokumentiert. Ergänzend zu den E-Learnings über Tutorize finden bei Bedarf oder neuer personeller Besetzung individuelle Schulungsgespräche zwischen dem Compliance-Beauftragten und Mitarbeitenden in exponierten Funktionen (z.B. Geschäftsführung, Einkauf, etc.) statt. Über verschiedene Kommunikationskanäle informieren wir zudem alle Arbeitnehmer:innen regelmäßig und anlassbezogen über relevante Compliance-Themen.

Unsere Compliance-Strategie wird fortlaufend auf ihre Wirksamkeit überprüft. In unseren inländischen Gesellschaften erfolgt dies über ein Compliance-Audit, das wir zukünftig mithilfe eines neuen Tools digital durchführen wollen. Dadurch wird nicht nur eine konsequente jährliche Durchführung sichergestellt, sondern auch ein systematisches Maßnahmentracking ermöglicht. Das Pendant für unsere ausländischen Gesellschaften ist die sog. „Governance-Routine“. Sie besteht aus quartalsweisen Gesprächen mit den jeweiligen lokalen Ansprechpersonen und beinhaltet u.a. die Einhaltung von Richtlinien sowie das Einholen einer offiziellen Bestätigung der relevanten Punkte.

KENNZAHLEN UND ZIELE

Ziele im Zusammenhang mit der Unternehmensführung (G1-3)

Handlungsfeld	Zielhorizont & Zielsetzung	Status 2025 (Status 2024)
Compliance Wir führen unsere Geschäfte im Einklang mit Recht und Gesetz. Dabei binden wir die gesamte Organisation durch Information und Wissensvermittlung mit ein.	Jährlich 90% der Führungskräfte (Führungsebenen 0-3) haben einen gültigen Compliance Schulungsnachweis	94,3% (100%)
		

Im Zuge der Überarbeitung unserer Nachhaltigkeitsziele wurde 2023 für den Bereich Compliance eine verbindliche Zielvorgabe festgelegt: Jedes Jahr sollen 90 Prozent der Führungskräfte der Ebenen 0 bis 3 im In- und Ausland über einen aktuellen Schulungsnachweis verfügen. Nachdem im Vorjahr 100 Prozent der Führungskräfte im In- und Ausland über einen gültigen Compliance-Schulungsnachweis verfügten, wurde auch im Berichtsjahr mit 94,3 Prozent der Führungskräfte im Inland und 100 Prozent im Ausland die Zielkennzahl erneut übertroffen.

Kennzahlen im Zusammenhang mit Korruption oder Bestechung (G1-4)

Während des Berichtsjahres gab es keine Verurteilungen oder Sanktionen für Verstöße gegen Gesetze zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung.

WEITERE INHALTE

ESRS-Index

Untenstehende Tabelle gibt einen Überblick über die in der Nichtfinanziellen Erklärung enthaltenen Angabepflichten in Anlehnung an die ESRS gemäß Technical Advice der EFRAG mit dem Stand November 2025.

Standard	Angabepflicht	Seitenzahl	
ESRS 2	BP-1	Grundlage für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung	101
	BP-2	Spezifische Angaben, wenn das Unternehmen Übergangsbestimmungen (Phase-in-Optionen) nutzt	102
	GOV-1	Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane in Bezug auf Nachhaltigkeit	102 (Verweis)
	GOV-2	Einbeziehung der Nachhaltigkeitsleistung in Anreizsysteme	103 (Verweis)
	GOV-3	Erklärung zur Sorgfaltspflicht	104
	GOV-4	Risikomanagement und interne Kontrollen für die Nachhaltigkeitsberichterstattung	104 (Verweis)
	SBM-1	Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	106 (Verweis)
	SBM-2	Interessen und Ansichten der Stakeholder	106
	SBM-3	Wechselwirkung zwischen materiellen Auswirkungen, Risiken und Chancen mit Strategie und Geschäftsmodell sowie finanziellen Effekten	108 (Verweis)
	IRO-1	Beschreibung des Prozesses zur Identifizierung und Bewertung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie wesentlicher Informationen, über die berichtet werden muss	108
	IRO-2	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie Angabepflichten, die in der Nachhaltigkeitserklärung enthalten sind	110
	E1	E1-1	Übergangsplan für den Klimaschutz
E1-2		Identifizierung klimabezogener Risiken und Szenarioanalyse	114
E1-3		Resilienz im Zusammenhang mit dem Klimawandel	114
E1-4		Richtlinien in Bezug auf Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel	114
E1-5		Maßnahmen und Ressourcen im Zusammenhang mit Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel	115
E1-6		Ziele im Zusammenhang mit dem Klimawandel	117
E1-7		Energieverbrauch und Energiemix	118
E1-8		THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	119
E1-9		Entnahme von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO ₂ -Zertifikate	123
E5	E5-1	Richtlinien in Bezug auf Ressourcennutzung & Kreislaufwirtschaft	124
	E5-2	Maßnahmen und Ressourcen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung & Kreislaufwirtschaft	125
	E5-3	Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung & Kreislaufwirtschaft	125
	E5-5	Ressourcenabfluss (Abfall)	126
S1	S1-1	Richtlinien im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens	128
	S1-2	Einbindung der eigenen Arbeitskräfte und der Arbeitnehmervertreter, Vorhandensein von Kanälen, über die die eigenen Arbeitskräfte Bedenken oder Bedürfnisse äußern können, sowie Ansätze zur Abhilfe	129
	S1-3	Maßnahmen und Ressourcen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens	129
	S1-4	Ziele im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens	134
	S1-5	Merkmale der Arbeitnehmer:innen des Unternehmens	135
	S1-6	Merkmale der Fremdarbeitskräfte des Unternehmens	136
	S1-7	Tariffindung und sozialer Dialog	136
	S1-8	Diversitätskennzahlen	136
	S1-9	Angemessene Entlohnung	137
	S1-12	Kennzahlen für Schulungen und Kompetenzentwicklung	137

Standard	Angabepflicht	Seitenzahl
S1	S1-13 Gesundheits- und Sicherheitskennzahlen	138
	S1-16 Vorfälle von Diskriminierung und andere Menschenrechtsverletzungen	138
	S2-1 Richtlinien in Bezug auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	139
S2	S2-2 Einbindung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, Vorhandensein von Kanälen für Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, um Bedenken oder Bedürfnisse zu äußern, und Ansätze zu deren Behebung	140
	S2-3 Maßnahmen und Ressourcen in Bezug auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	141
	S2-4 Ziele in Bezug auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	142
G1	G1-1 Richtlinien zur Unternehmensführung	143
	G1-2 Maßnahmen im Zusammenhang mit der Unternehmensführung	144
	G1-3 Ziele im Zusammenhang mit der Unternehmensführung	145
	G1-4 Kennzahlen im Zusammenhang mit Korruption oder Bestechung	145

Liste der Datenpunkte in generellen und themenbezogenen Standards, die sich aus anderen EU-Rechtsvorschriften ergeben

Datenpunkte im Hauptteil des Standards

Angabepflicht und zugehöriger ESRS-Datenpunkt	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU-Klimagesetz-Referenz	Seitenzahl
ESRS 2 GOV-1 Anteil unabhängiger Vorstandsmitglieder			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II		102 (Verweis)
ESRS 2 GOV-4 Erklärung zur Sorgfaltspflicht	Indikator Nr. 10 Tabelle #3 von Anhang 1		Delegierte Verordnung (EU) 2022/1288, Anhang I		104
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit fossilen Brennstoffen	Indikator Nr. 4 Tabelle #1 von Anhang 1	Artikel 449a der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 in Verbindung mit Artikel 435 dieser Verordnung; Durchführungsverordnung (EU) Nr. 2024/3172 der Kommission Tabelle 1: Qualitative Informationen zum Umweltrisiko und Tabelle 2: Qualitative Informationen zum sozialen Risiko; Vorlage 1: Bankbuch – Indikatoren für potenzielle Risiken im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Kreditqualität der Risikopositionen nach Sektoren, Emissionen und Restlaufzeit	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II		Nicht berichtet
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit chemischer Produktion	Indikator Nr. 9 Tabelle #2 von Anhang 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II		Nicht berichtet
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit kontroversen Waffen	Indikator Nr. 14 Tabelle #1 von Anhang 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 12(1); Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II		Nicht berichtet
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit Tabakanbau und -produktion			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 12(1); Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II		Nicht berichtet
ESRS E1-1 Übergangsplan zur Eindämmung des Klimawandels				Verordnung (EU) 2021/1119, Artikel 2(1)	113



Angabepflicht und zugehöriger ESRS-Datenpunkt	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU-Klimagesetz-Referenz	Seitenzahl
ESRS E1-6 Ziele zur Reduktion von Treibhausgasemissionen	Indikator Nr. 4 Tabelle #2 von Anhang 1	Artikel 449a der Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2024/3172 der Kommission - Vorlage 3: Bankbuch - Übergangsrisiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Indikatoren zur Angleichung	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 6		117
ESRS E1-7 Energieverbrauch aus fossilen Quellen, aufgeschlüsselt nach Quellen (nur Sektoren mit hohem Klimaeinfluss)	Indikator Nr. 5 Tabelle #1 und Indikator Nr. 5 Tabelle #2 von Anhang 1				118
ESRS E1-7 Energieverbrauch und -mix	Indikator Nr. 5 Tabelle #1 von Anhang 1				118
ESRS E1-8 Brutto-Treibhausgasemissionen Scope 1, 2, 3	Indikatoren Nr. 1 und 2 Tabelle #1 von Anhang 1	Artikel 449a; Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2024/3172 der Kommission Vorlage 1: Bankbuch - Übergangsrisiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Bonität der Risikopositionen nach Sektor, Emissionen und Restlaufzeit	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 5(1), 6 und 8(1)		119
ESRS E1-9 Entnahme von Treibhausgasen und CO ₂ -Zertifikate				Verordnung (EU) 2021/1119, Artikel 2(1)	123
ESRS E1-11 Exposition des Benchmark-Portfolios gegenüber klimabedingten physischen Risiken			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Anhang II; Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II		Nicht berichtet
ESRS E1-11 Standort bedeutender Vermögenswerte mit wesentlichen physischen Risiken		Artikel 449a der Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2024/3172 der Kommission; Vorlage 5: Bankbuch - Physische Risiken des Klimawandels: Risikopositionen, die physischen Risiken unterliegen.			Nicht berichtet



Angabepflicht und zugehöriger ESRS-Datenpunkt	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU-Klimagesetz-Referenz	Seitenzahl
ESRS E1-11 Aufschlüsselung des Buchwerts der Immobilien nach Energieeffizienzklassen		Artikel 449a der Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2024/3172 der Kommission; Vorlage 2: Bankbuch - Übergangsrisiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Durch Immobilien besicherte Kredite - Energieeffizienz der Sicherheiten			Nicht berichtet
ESRS E1-11 Grad der Exposition des Portfolios gegenüber klimabedingten Chancen			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Anhang II		Nicht berichtet
ESRS E2-4 Menge der wesentlichen Schadstoffe, die in Luft, Wasser und Boden emittiert werden	Indikator Nr. 8 Tabelle #1 von Anhang 1; Indikator Nr. 2 Tabelle #2 von Anhang 1; Indikator Nr. 1 Tabelle #2 von Anhang 1; Indikator Nr. 3 Tabelle #2 von Anhang 1				Nicht wesentlich
ESRS E3-1 Wasserbezogene Richtlinien	Indikator Nr. 7 Tabelle #2 von Anhang 1				Nicht wesentlich
ESRS E3-1 Richtlinie für Gebiete mit Wasserstress	Indikator Nr. 8 Tabelle #2 von Anhang 1				Nicht wesentlich
ESRS E3-4 Gesamtmenge des zurückgewonnenen und wiederverwendeten Wassers	Indikator Nr. 6.2 Tabelle #2 von Anhang 1				Nicht wesentlich
ESRS E4-5 Aktivitäten mit negativen Auswirkungen auf biodiversitätssensible Gebiete	Indikator Nr. 7 Tabelle #1 von Anhang 1				Nicht wesentlich
ESRS E4-2 Richtlinie für Standorte in oder in der Nähe von biodiversitätssensiblen Gebieten	Indikator Nr. 14.2 Tabelle #2 von Anhang 1				Nicht wesentlich
ESRS E5-5 Gefährlicher Abfall und radioaktiver Abfall	Indikator Nr. 9 Tabelle #1 von Anhang 1				126
ESRS 2 IRO-2 Risiko von Vorfällen von Zwangsarbeit	Indikator Nr. 13 Tabelle #3 von Anhang I				110
ESRS 2 IRO-2 Risiko von Vorfällen von Kinderarbeit	Indikator Nr. 12 Tabelle #3 von Anhang I				110
ESRS 2 GDR-P Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik	Indikator Nr. 9 Tabelle #3 und Indikator Nr. 11 Tabelle #1 von Anhang I		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II		128; 139
ESRS S1-1 Prozesse und Maßnahmen zur Bekämpfung des Menschenhandels	Indikator Nr. 11 Tabelle #3 von Anhang I				128



Angabepflicht und zugehöriger ESRS-Datenpunkt	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU-Klimagesetz-Referenz	Seitenzahl
ESRS S1-1 Richtlinie oder Managementsystem zur Prävention von Arbeitsrisiken	Indikator Nr. 1 Tabelle #3 von Anhang I				128
ESRS S1-2 Beschwerdemechanismus, einschließlich mitarbeiterbezogener Angelegenheiten	Indikator Nr. 5 Tabelle #3 von Anhang I und Indikator Nr. 11 Tabelle #1 von Anhang I				129
ESRS S1-13 Rate arbeitsbedingter Unfälle	Indikator Nr. 2 Tabelle #3 von Anhang I		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II		138
ESRS S1-13 Anzahl der Ausfalltage durch Verletzungen, Unfälle, Krankheit	Indikator Nr. 3 Tabelle #3 von Anhang I				Nicht berichtet
ESRS S1-15 Unbereinigter Gender-Pay-Gap	Indikator Nr. 12 Tabelle #1 von Anhang I		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II		Nicht wesentlich
ESRS S1-15 Jährliche Gesamtvergütungsquote	Indikator Nr. 8 Tabelle #3 von Anhang I				Nicht wesentlich
ESRS S1-16 Vorfälle von Diskriminierung	Indikator Nr. 7 Tabelle #3 von Anhang I				138
ESRS S1-16 Menschenrechtsvorfälle	Indikator Nr. 10 Tabelle #1 von Anhang I; Indikator Nr. 14 Tabelle #3 von Anhang I		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II		138
ESRS S2-1 Prozesse und Maßnahmen zur Bekämpfung des Menschenhandels	Indikator Nr. 11 Tabelle #3 von Anhang I				139
ESRS S2-1 Verhaltenskodex	Indikator Nr. 4 Tabelle #3 von Anhang I				139
ESRS S3-2 Beschwerdemechanismus	Indikator Nr. 11 Tabelle #1 von Anhang I				Nicht wesentlich
ESRS S2-3 Menschenrechtsvorfälle	Indikator Nr. 10 Tabelle #1 von Anhang I und Indikator Nr. 14 Tabelle #3 von Anhang I		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II		141
ESRS S3-3 Menschenrechtsvorfälle	Indikator Nr. 10 Tabelle #1 von Anhang I und Indikator Nr. 14 Tabelle #3 von Anhang I		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II		Nicht wesentlich
ESRS S4-2 Beschwerdemechanismus	Indikator Nr. 11 Tabelle #1 von Anhang I				Nicht wesentlich
ESRS S4-3 Menschenrechtsvorfälle	Indikator Nr. 10 Tabelle #1 von Anhang I und Indikator Nr. 14 Tabelle #3 von Anhang I		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II		Nicht wesentlich

Angabepflicht und zugehöriger ESRS-Datenpunkt	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU-Klimagesetz-Referenz	Seitenzahl
ESRS G1-1 Richtlinien im Einklang mit der UN-Konvention gegen Korruption	Indikator Nr. 15 Tabelle #3 von Anhang 1				143
ESRS G1-1 Schutz von Hinweisgebern	Indikator Nr. 6 Tabelle #3 von Anhang 1				143
ESRS G1-4 Verurteilungen und Geldbußen wegen Verstößen gegen Antikorruptions- und Antibestechungsgesetze	Indikator Nr. 17 Tabelle #3 von Anhang 1				145
ESRS G1-4 Maßnahmen zur Ahndung von Verstößen gegen die Standards zur Korruptions- und Bestechungsbekämpfung	Indikator Nr. 16 Tabelle #3 von Anhang 1				145

Methodische Spezifikationen in AR entsprechend EU-Gesetzgebung

Anwendungsanforderung im [Entwurf] geänderten ESRS (Nov. 2025)	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU-Klimagesetz-Referenz	Seitenzahl
ESRS 2 GOV-1 Geschlechtervielfalt im Vorstand	Indikator Nr. 13 Tabelle #1 von Anhang 1				102 (Verweis)
ESRS E4-5 Bodendegradation, Wüstenbildung, Bodenversiegelung	Indikator Nr. 10 Tabelle #2 von Anhang 1				Nicht wesentlich
ESRS E4-5 Natürliche Arten und Schutzgebiete	Indikator Nr. 14.1 Tabelle #2 von Anhang 1				Nicht wesentlich
ESRS E4-2 Nachhaltige Land-/Agrarpraktiken oder -richtlinien	Indikator Nr. 11 Tabelle #2 von Anhang 1				Nicht wesentlich
ESRS E4-2 Nachhaltige Ozean-/Meerespraktiken oder -richtlinien	Indikator Nr. 12 Tabelle #2 von Anhang 1				Nicht wesentlich
ESRS E4-2 Richtlinien zur Bekämpfung von Entwaldung	Indikator Nr. 15 Tabelle #2 von Anhang 1				Nicht wesentlich

EUROGATE

Berichterstattung zu nichtfinanziellen Leistungsindikatoren von EUROGATE

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

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

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

Umweltbelange – Energieverbrauch und Treibhausgasemissionen (CO₂)

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

Bedeutsamster nichtfinanzieller Leistungsindikator – relevanter KPI:

- Energieverbrauch in Megawattstunden*

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

Ziel	Reduzierung des Energieverbrauchs
Status 2024	351.796 MWh (davon 12.248 MWh erneuerbare Energie)**
Status 2025	394.066 MWh (davon 11.896 MWh erneuerbare Energie)
Erläuterung	Aufgrund der zunehmenden Bedeutung des CO ₂ -Fußabdruckes gilt das Ziel, erneuerbare Energien weiter auszubauen und den Energieverbrauch weiter zu reduzieren. Der gestiegene Verbrauch ist vor allem durch den gestiegenen Containerumschlag (ca. 30 Mio. kWh) und die Übernahme der Deisser-Gruppe (ca. 10 Mio. kWh***) zu begründen. Energiereduzierende Maßnahmen wie z.B. die Investition in Hybrid Straddle Carrier zeigen weiter Wirkung, wenn der Energieverbrauch in Relation zum Containerumschlag betrachtet wird.

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

** Die im Jahresabschluss 2024 veröffentlichten Daten wurden zwischenzeitlich erneut geprüft und bereinigt, daher ergibt sich ein leicht geringerer Endenergieverbrauch.

*** Der Energiebedarf von Deisser wurde für zwölf Monate berücksichtigt.

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

Bedeutsamster nichtfinanzieller Leistungsindikator – relevanter KPI:

- Entwicklung CO₂-Ausstoß in Tonnen*

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

Ziele	EUROGATE hat sich zum Ziel gesetzt bis 2040 CO ₂ -netto-null zu sein (bezogen auf Scope-1 und Scope-2-Emissionen). Bis 2030 sollen die CO ₂ -Emissionen im Vergleich zu 2022 um 50% reduziert werden (bezogen auf Scope 1- und Scope 2-Emissionen).
Status 2024	118.060 t CO ₂ e (Scope 1 und Scope 2)**
Status 2025	130.659 t CO ₂ e (Scope 1 und Scope 2); davon sind 3.441 t CO ₂ e auf die Deisser Gruppe zurückzuführen
Erläuterung	Die Entwicklung der CO ₂ Emission im Vergleich zum Vorjahr folgt der Entwicklung des Energieverbrauchs (s.o.). In der relativen Betrachtung kg CO ₂ e pro Container Seeseite ohne Berücksichtigung des Effektes durch den Zukauf der Deisser Gruppe***) sind die CO ₂ -Emissionen im Vergleich zum Vorjahr gesunken.

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

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

*** Der CO₂-Ausstoß von Deisser wurde für zwölf Monate berücksichtigt.

Arbeitnehmerbelange – Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

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

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

Bedeutsame nichtfinanzielle Leistungsindikatoren – relevante KPIs:

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

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

Ziel	Die Zahl der Arbeitsunfälle zu minimieren sowie unfallbedingte Todesfälle zu verhindern
Status 2024	Arbeitsunfälle: 306 Unfallbedingte Todesfälle: 0
Status 2025	Arbeitsunfälle: 303 Unfallbedingte Todesfälle: 1
Erläuterung	Das Ziel im Bereich der Arbeitsunfälle wurde erreicht. Trotz eines deutlich gestiegenen Umschlags ist die Anzahl der Arbeitsunfälle zurückgegangen. Im Berichtsjahr ist jedoch ein tödlicher Arbeitsunfall zu verzeichnen.

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

Bekämpfung von Korruption und Bestechung

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

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

Bedeutsamer nichtfinanzieller Leistungsindikator - relevanter KPI:

- Anzahl der bestätigten Korruptionsfälle

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

Ziel	Keine Korruptionsfälle
Status 2024	Keine
Status 2025	Keine
Erläuterung	Das Ziel wurde erreicht. Im Berichtsjahr gab es keinen bestätigten Korruptionsfall.

IT-Sicherheit und Business Continuity Management

Sichere und zuverlässige IT-gestützte Prozesse sind die Voraussetzung, damit ein Containerterminal wirtschaftlich leistungsfähig sein kann. Dies ist nicht nur aus unternehmerischer Sicht erforderlich, sondern auch von volkswirtschaftlicher Bedeutung. Als Knotenpunkte der nationalen und internationalen Transportketten leisten die Containerhäfen ihren Beitrag dazu, dass Wirtschaft und Handel reibungslos funktionieren können. Eine leistungsfähige IT-Sicherheit schützt die Prozesse im Containerterminal und folglich das Gesamthafensystem. Das Business Continuity Management (BCM) gewährleistet die Kontinuität und zeitnahe Wiederherstellung kritischer Geschäftsaktivitäten im Falle schwerwiegender Störfälle, einschließlich Szenarien, die für den Betrieb kritischer Infrastrukturen relevant sind.

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

Das ISMS (Informationssicherheitsmanagementsystem) umfasst alle deutschen EUROGATE-Standorte mit Ausnahme des von EUROGATE gemeinsam mit APMT betriebenen Gemeinschaftsunternehmens North Sea Terminal Bremerhaven GmbH & Co. (NTB), das separat gesteuert wird. Das ISMS folgt den rechtlichen Vorgaben der jeweils aktuellen europäischen und deutschen Gesetzgebung (BSIG, ITSiG, NIS2-Umsetzungsgesetz). Um diesen gerecht zu werden, wird das ISMS nach der ISO 27001 organisiert und orientiert sich im Bereich von Maschinen und Anlagen zusätzlich an der Norm IEC 62443.

Das BCM ist eng auf das Unternehmensrisikomanagement, die IT-Notfall- und Disaster-Recovery-Planung sowie das Facility-Management abgestimmt, unterscheidet sich jedoch deutlich von präventiven Managementsystemen wie dem Informationssicherheitsmanagementsystem (ISMS). Der Schwerpunkt des BCM liegt auf der Aufrechterhaltung wesentlicher Dienste, zeitnahen Wiederherstellung kritischer Geschäftsaktivitäten und der Begrenzung der Auswirkungen im Falle schwerwiegender Störfälle, einschließlich Szenarien, die für den Betrieb kritischer Infrastrukturen relevant sind. Das BCM wird ab 2026 in einer eigenen Managementfunktion innerhalb der EUROGATE-IT für Gesamt-EUROGATE geführt und verantwortet. Die Besetzung einer entsprechenden Stelle wurde im Jahr 2025 erfolgreich abgeschlossen.

Bedeutsamste nichtfinanzielle Leistungsindikatoren - relevante KPIs:

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

Für das Geschäftsjahr 2025 gibt es keine Fälle von Datenabflüssen oder nennenswerten System-Störungen, die auf Security-Incidents zurückzuführen sind.