



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex

# DNK-Erklärung 2022

---

## BEHALA - Berliner Hafen - und Lagerhausgesellschaft mbH

---

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

BEHALA - Berliner Hafen - und  
Lagerhausgesellschaft mbH

Sebastian Meier

Westhafenstraße 1  
13353 Berlin  
Deutschland

+49 30 39095 103  
+49 30 39095 113  
s.meier@behala.de



## Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden GRI SRS  
Berichtsstandards verfasst:

# Inhaltsübersicht

## Allgemeines

Allgemeine Informationen

## KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

### Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

### Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle  
Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme  
Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen  
Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement  
Leistungsindikatoren (10)

## KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

### Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement  
Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen  
Leistungsindikatoren (13)

### Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung  
Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte  
Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen  
Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme  
Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten  
Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2022, Quelle:  
Unternehmensangaben. Die Haftung  
für die Angaben liegt beim  
berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der  
Information. Bitte beachten Sie auch  
den Haftungsausschluss unter  
[www.nachhaltigkeitsrat.de/  
impressum-und-datenschutzerklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung)

Heruntergeladen von  
[www.nachhaltigkeitsrat.de](http://www.nachhaltigkeitsrat.de)

# Allgemeines

## Allgemeine Informationen

Beschreiben Sie Ihr Geschäftsmodell (u. a. Unternehmensgegenstand, Produkte/Dienstleistungen)

Die Behala ist ein innenstädtischer Binnenhafen mit den Schwerpunkten der Gewerbevermietung, sowie der Logistik mit dem Umschlag von Massen-, Stück- oder Schwergütern.

# KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

## Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

### 1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

Nachhaltigkeit ist schon lange stark in der Unternehmensphilosophie der BEHALA verankert. Seit 2018 berichten wir unseren Nachhaltigkeitskodex auch extern weiter. Hierzu haben wir uns auf eine nachfolgend gekennzeichnete Nachhaltigkeitsstrategie geeinigt.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie beruht im Wesentlichen auf den 3 Säulen der Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft. Unter diesen 3 Säulen betrachten wir sämtliche laufenden, sowie in der Planungsphase befindlichen Prozesse.

#### Säule Wirtschaft

Wir richten unseren Kundenbeziehungen so aus, dass nachhaltiges Wirtschaften in allen Prozessen gelebt wird. Unsere Wirtschaftstätigkeiten beruhen sowohl jetzt als auch zukünftig auf nachhaltiges Denken und Arbeiten.

#### Handlungsziele:

- faire Bezahlung
- Verwendung hochwertiger Rohstoffe
- fairer Handel

#### Säule Umwelt

Wir richten unser ökologisches Denken an eine frühestmögliche Einführung energiesparender Technologien. Unsere Tätigkeiten innerhalb der Wertschöpfungskette werden dabei permanent mit einem Ressourcenschonenden Verbrauch abgeglichen. Durch ein installiertes Energiemanagement wird dabei unser ökologischer Fußabdruck weiterhin gesenkt.

Handlungsziele:

- Umwelt und Ressourcen schonen
- Emissionen gering halten
- bewusster Umgang mit Rohstoffen

Säule Gesellschaft

Wir richten unser gesellschaftliches Denken an einen nachhaltigen Dialog innerhalb unserer internen und externen Kommunikation, unserer Berichterstattung, sowie unseren Stakeholderdialog.

Neben diesen 3 Säulen verfolgen wir weiterhin eine nachhaltige Entwicklung entlang der 17 SDG's der vereinten Nationen und verstehen uns hierbei als ein Baustein zur Erlangung dieser langfristigen Ziele.

Handlungsziele:

- Chancengleichheit für Alle
- Sicherheit am Arbeitsplatz
- Förderung von Bildung/Weiterbildung

Außerhalb der SDG's und den 3 Säulen der Nachhaltigkeit werden aktuell keine weiteren Nachhaltigkeitsstandards berücksichtigt.

## 2. Wesentlichkeit

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

Die BEHALA ist mit 130 Beschäftigten und einem Umschlagvolumen von 4,5 Millionen Tonnen pro Jahr einer der größten Binnenhäfen Deutschlands. Der verkehrstechnisch bestens angebundene Westhafen mit seinem leistungsstarken Containerterminal sowie der Südhafen in Spandau und der Hafen Neukölln bieten alle Voraussetzungen, auch in Zukunft logistisch nachhaltige Lösungen zu gewährleisten.

Dabei legen wir großen Wert auf die Einhaltung der ökonomischen, ökologischen und sozialen Aspekte. Dies bedeutet einerseits wirtschaftliches Handeln, ohne Profitmaximierung, eine bewusste Schaffung einer umweltschonenden Arbeitsweise, sowie eine faire Behandlung unserer Mitarbeiter in jeglicher Art und Weise.

Als Landesunternehmen ist uns die Nachhaltigkeit besonders wichtig. Um besser zu verstehen, wie für uns wichtige Nachhaltigkeitsthemen von außen wahrgenommen werden, haben wir für das Berichtsjahr 2022 eine Wesentlichkeitsanalyse vorgenommen. Dabei haben wir für uns wichtige Stakeholder im ersten Schritt identifiziert und im zweiten Schritt nach deren Meinung zum Thema Nachhaltigkeit befragt.

Dabei standen für uns 4 wichtige Unterpunkte auf der Agenda.

1. Nachhaltiges Umweltbewusstsein
2. Nachhaltiges Personalmanagement
3. Verantwortungsvolle Unternehmensführung
4. Sonstige nachhaltige Punkte

Die daraus entstandene Wesentlichkeitsmatrix spiegelt eine relativ hohe Akzeptanz des Themas Nachhaltigkeit bei unseren Stakeholdern wider:

Im kommenden Bericht ist geplant die Verschiebung der einzelnen Unterpunkte für uns als auch für die externen Stakeholder einzufangen und entsprechend in der Wesentlichkeitsmatrix zu verankern.



Innerhalb der Inside-Out-Perspektive sehen wir dabei folgende Auswirkungen:

- Ressourcenschutz
- Mitarbeiterbindung
- Arbeitnehmerrechte
- Arbeitsbedingungen
- Menschenrechte
- verantwortungsvolle Führung

Innerhalb der Outside-In-Perspektive sehen wir dabei folgende Auswirkungen:

- Anpassung an den Klimawandel
- Demografische Entwicklung
- Gesellschaftliches Engagement

Risiken und Chancen

Wir sehen maßgeblich eher Chancen als Risiken im Zusammenhang mit den relevanten Nachhaltigkeitsaspekten. Als große Chance betrachten wir die immer stärker werdende Fokussierung aller Mitarbeiter auf die Nachhaltigkeitsthemen - auch über die direkt mit der Berichterstattung befassten Mitarbeiter. Als mögliche Risiken sehen wir den weiterhin vorherrschende Arbeitskräftemangel, welcher auch Auswirkungen auf unsere Geschäftstätigkeit hat. Wir verzeichnen einen starken Rückgang an qualifizierten Bewerbungen.

### 3. Ziele

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

Die BEHALA formuliert, wie bereits die Agenda 21 (Rio- Konferenz) vorgibt, Ziele in den drei Dimensionen: Ökologie, Ökonomie und Soziales.

Diese drei Dimensionen des nachhaltigen Wirtschaftens bilden die Grundlage für zukünftige Entscheidungen und deren Transparenz gegenüber allen Teilsystemen.

Zielsetzungen der drei Dimensionen:

#### **Wirtschaft**

- Weiterentwicklung / Vertiefung der Geschäftsbeziehungen zu Geschäftspartner\*innen, Mieter\*innen und Dienstleistungskunden\*innen
- Ausbau von Geschäftsfeldern und Eröffnung neuer Geschäftsmodelle und Märkte (Großraum- und Schwertransporte (GST), Bau und Inbetriebnahme von Mikro – Depots, Bau von Gewerbeimmobilien, Bau von Parkraum mit leistungsfähiger Ladeinfrastruktur, etc.)
- Implementierung neuer Software im Bereich der Instandhaltung
- Digitalisierung / Implementierung von Assistenzsystemen im Dienstleistungsbereich
- Zertifizierung / Auditierung in den Bereichen „Energiemanagement“, „Qualität im Umgang mit Nahrungs- und Genussmitteln sowie mit Futtermitteln“,



„Sicherheitsmanagement als Eisenbahnverkehrsunternehmen“

- Messeteilnahme im Bereich Transport und Logistik / Präsentation des Dienstleistungsangebots und der Projekte („ELEKTRA“ / „KOMODO“)
- Umsatzsteigerung

Agenda:

- Mitarbeiter\*innenrekrutierung zur Verstärkung und als Ersatz des ausscheidenden Personals
- weitere Digitalisierung zur Unterstützung der Mitarbeiter\*innen und zum Datenaustausch
- Modernisierungsmaßnahmen (Infrastruktur) im Westhafen
- Planung und Erweiterungsbau Containerterminal

**Umwelt**

- Fortsetzung der Projekte („ELEKTRA“, „KOMODO“)
- Beantragung und Bearbeitung neuer Projekte („A – SWARM“, „INTER – GREEN“)
- Ladestation für Elektroschiffe
- Umschlagplatz, Lagerfläche von Wasserstoff
- Bau von Parkraum mit Ladestationen
- Ersatz der Fahrzeuge, Maschinen und Anlagen durch emissionsarme Antriebe
- Nachhaltigkeitsbericht 2022

Agenda:

- Weiteres Engagement in F + E – Projekten zur Nachhaltigkeit

**Gesellschaft**

Außenwirkung gegenüber der Gesellschaft:

- Messeteilnahmen
- Teilnahme an Veranstaltungen („Tag der Logistik“ / „Moabiter Energietag“ / etc.)
- Führungen durch das Hafengelände
- Internetpräsenz

Außenwirkung gegenüber von Kunden\*innen und Partner\*innen:

- Überwachung von Standards (Lenk- und Ruhezeiten)
- Messeteilnahmen
- Teilnahme an Fachveranstaltungen
- Korruptionsprävention
- Langfristige Verträge

Mitarbeiter\*innen:

- Neue effiziente Organisationsstruktur
- stetiges Angebot zur Fort - und Weiterbildung zur Ausübung ihrer Tätigkeiten in ihren Arbeitsbereichen
- Betriebliches Gesundheitsmanagement (Aktivpause / Massagen)
- Steigerung der Arbeitsplatzidentifikation
- Regelmäßige Sitzungen des Ausschusses für Arbeitssicherheit mit dem Betriebsarzt, der Fachkraft für Arbeitssicherheit, den Sicherheitsbeauftragten und Vertreter\*innen des Betriebsrates
- Regelmäßige Schulungen im Rahmen der Unfallverhütungsvorschriften
- Gefährdungsanalysen und Maßnahmen der Prävention

Ziele mit besonders hoher Priorität:

- Bau und Inbetriebnahme von Mikro – Depots
- Ladestation für Elektroschiffe
- Umschlag und Lagerfläche für Wasserstoff

Das Projekt KOMODO wurde erfolgreich abgeschlossen und die Probleme bei den KEP – Dienstleistern bei der Zustellung mit Fahrzeugen steigen. Das Land Berlin und die Bezirke wollen öffentlichen Raum für Mikro Depots anbieten und die Nachfrage bei den Zustellern steigt. Die Elektra ist inzwischen fertig gebaut und befindet sich in der geplante mehrjährigen Testphase.

Kontrolle der Ziele / Zuständigkeit:

- Die Kontrolle der Ziele erfolgt in den regelmäßig stattfindenden Führungskräfterunden

Zuständigkeit: Festlegung eines Nachhaltigkeitsbeauftragten - Herr Sebastian Meier.

Eine zeitliche Planung findet derzeit noch nicht für alle Ziele statt. Viele Ziele haben auch keinen zeitlichen Horizont, da sie fortwährend verbessert werden sollen. Wir werden im nächsten Bericht für quantifizierbare Ziele einen Zeithorizont entwickeln.

Ziele die schon einen Zeithorizont haben:

- Ladestation für Elektroschiffe bis 2026
- Ersatz der Fahrzeuge, Maschinen und Anlagen durch emissionsarme Antriebe bis 2030

Eine vollständige Implementierung der Nachhaltigkeitsziele auf die SDG's der UN besteht noch nicht. Es ist zum nächsten Bericht geplant, dies im gesamten Mitarbeiterkreis zu verankern, um daraus dann eine entsprechende Erklärung ableiten zu können.

## 4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

Die Wertschöpfungskette bildet alle Aktivitäten unseres Unternehmens im Vermarktungsprozess der BEHALA ab und dient auch der Überprüfung unserer Nachhaltigkeitskriterien.

**Managementprozesse:**

Strategieentwicklung, Nachhaltige Unternehmensführung, Controlling

**Kernprozesse:**

Vermietung, Logistik, Facility Management, Auftragsabwicklung

**Unterstützungsprozesse:**

Umweltorientierte Beschaffung, Personalmanagement, Umwelt- und Qualitätsmanagement, Marketing + Vertrieb + Kommunikation, Finanzen + Buchhaltung, Gebäudemanagement

Die Nachhaltigkeitskriterien werden aktuell entlang der Wertschöpfungskette u. a. wie folgt überprüft:

**Managementprozesse:** Jährliche Überprüfung der Prozesse, z. B. Jährliches Audit im Rahmen nach GMP für die Siloanlagen Jährliches Audit im Rahmen des Luftsicherheitsgesetzes

**Wirtschaft:** Kennziffern zur kaufmännischen Entwicklung des Unternehmens

**Umwelt:** Kennziffern zur Nachhaltigkeit

**Gesellschaft:** Spenden an soziale und gemeinnützige Organisationen

**Kernprozesse:**

Viele verschiedene Kennziffern werden in allen drei Bereichen überprüft (z. B. Mitarbeiter\*innenfluktuation, Mitarbeiter\*innen-Zufriedenheit)

**Unterstützungsprozesse:**

verschiedene Kennziffern werden in allen drei Bereichen überprüft (z. B. Rückgang von Emissionen)

U.a. folgende Herausforderungen stellen sich in unserer Wertschöpfungskette:

Fachkräftemangel ==> Höhere Mitarbeiter\*innenorientierung

Emissionen beim Transport und beim Umschlag ==> Reduktion (Emissionsarme Fahrzeuge, Maschinen und Anlagen, Gütertransportverlagerung auf Bahn und Schiff)

Unsere Geschäftspartner\*innen werden u. a. mit folgenden Instrumenten über unsere Nachhaltigkeit informiert:

1. Messeauftritte
2. Persönliche Gespräche
3. Webseite

Die Geschäftspartner\*innen befinden sich hauptsächlich im vor- und nachgelagerten Logistikgewerbe, sowie im gewerblichen Immobilienbereich.

Die BEHALA hat in 2021 begonnen, die zukünftigen eigenen Bedarfe sowie auch die Bedarfe der Mieter und Kunden abzuschätzen.

Parallel dazu erfolgt die Prüfung der übergeordneten Netzsituation mit Stromnetz Berlin und auch des eigenen Mittelspannungsnetzes im Westhafen.

Im Zusammenhang mit dem Ausbau des Südhafens wurden diese Abschätzungen auch für diesen Standort durchgeführt.

Für das eigene Netz wird geprüft, wie hoch die Netzkapazitäten sind und welche Bedarfe über die vorhandene Trafostationen abgedeckt werden können.

Die Erweiterung und der Neubau von Trafostationen wird hier genauso geprüft wie auch zusätzliche Einspeisungen aus dem vorgelagerten Netz in das BEHALA – Netz, aber auch punktuelle Direkteinspeisungen aus dem vorgelagerten Netz zu einzelnen Endverbrauchern im Hafen.

Diese Prüfungen sind noch nicht abgeschlossen und wurden in 2022 fortgesetzt, sind aber noch nicht zu einem Abschluss gekommen.

## Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

### 5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Gesamtverantwortung für das Nachhaltigkeitsmanagement liegt bei der Geschäftsführung. Sie steuert die Umsetzung des Nachhaltigkeitsmanagements auf alle Abteilungsbereiche des Unternehmens. Für die operative Umsetzung aller für die Logistik relevanten Projekte ist der Prokurist und Leiter der Logistik verantwortlich. Dieser beteiligt die Mitarbeitenden im Rahmen der einzelnen Projekte bei der Zielerreichung und -umsetzung. Unterstützt wird er bei der Umsetzung vom Leiter der Technik sowie den weiteren Führungskräften. Die Führungsebenen sind gleichermaßen für die Anliegen des Nachhaltigkeitsmanagements in allen Bereichen sensibilisiert. Durch einen regelmäßigen anlassbezogenen Austausch mit allen Beschäftigten wird das Verantwortungsbewusstsein für die Belange der Nachhaltigkeit im Unternehmen gestärkt.

Die Ergebnisse aus den Gesprächen mit Mitarbeitenden, den Projektgruppen sowie die erfolgten Umsetzungen mit Nachhaltigkeitsbezug werden im Bereich Finanzen/Controlling zusammengeführt und regelmäßig an die Geschäftsführung sowie die Führungskräfte berichtet.

### 6. Regeln und Prozesse

Das Unternehmen legt offen, wie die Nachhaltigkeitsstrategie durch Regeln und Prozesse im operativen Geschäft implementiert wird.

- Umschlag / Lagerei Siloanlagen

Im Bereich der Rohkaffeelagerung und bei den Rohkaffeetransporten sind wir seit 2007 nach GMP zertifiziert und wir werden hier regelmäßig intern und extern auditiert. Unser Qualitätsmanagementsystem sorgt hier für eine regelmäßige Qualitätssicherung.

- Transporte / kombinierter Verkehr

Als Eisenbahnverkehrsunternehmen (EVU) verfügen wir über eine Sicherheitsbescheinigung und das Sicherheitsmanagementsystem im Bahnbereich wird regelmäßig intern und extern durch das Eisenbahnbundesamt geprüft. Für die Lagerung von Containern mit Enteisungsmitteln für Flugzeuge erfolgte eine jährliche Überprüfung des Bereiches

Containerterminal durch eine Sicherheitsgesellschaft, die die Prozesse sowie die Zulassung der beteiligten Personen im Rahmen des Luftsicherheitsgesetzes überprüft.

▪ Beschaffungswesen

Das Beschaffungswesen ist ein wichtiges Instrument des produktbezogenen Umweltschutzes. Der Einkauf übernimmt bei der Umsetzung nachhaltiger Konsum- und Produktionsmuster eine Vorbildfunktion. Damit wird die Bedeutung der umweltfreundlichen Beschaffung als Teil des sog. "Marrakesch-Prozesses" und als Instrument der Integrierten Produktpolitik (IPP) sichtbar. Schwerpunkte:

- Beschaffung und Verwendung von Produkten, die im Vergleich mit anderen demselben Gebrauchszweck dienenden Erzeugnissen bei der Herstellung und dem Gebrauch über Umweltvorteile verfügen
- sparsamer und rationeller Umgang mit Energie, Wasser und Material
- Maßnahmen zur Reduzierung und umweltgerechten Entsorgung von Abfällen
- Ausrichtung des Einkaufes an die Nachhaltigkeit, d. h. auch die Kosten für die Umweltbelastung und -schädigung werden mit einbezogen
- Zusammenarbeit nur mit Lieferanten und Dienstleistern, die nach den ILO-Kernarbeitsnormen (auch Kernübereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation genannt) arbeiten

Insbesondere folgende:

[Übereinkommen 29](#) Zwangsarbeit, 1930

[Übereinkommen 87](#) Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948

[Übereinkommen 98](#) Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949

[Übereinkommen 100](#) Gleichheit des Entgelts, 1951

[Übereinkommen 105](#) Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957

[Übereinkommen 111](#) Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958

[Übereinkommen 138](#) Mindestalter, 1973

[Übereinkommen 182](#) Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999

Weiterhin finden mit Kunden regelmäßig Besprechungen zur Verbesserung der Prozesse (KVP) statt. Ferner haben wir uns in 2022 dazu entschlossen ein Nachhaltigkeitsleitbild zu definieren und in der BEHALA zu etablieren. Hierzu haben wir anhand unserer strategischen Ausrichtung folgendes Leitbild erstellt:



Wir sind im ständigen Austausch mit unseren Mitarbeitern zur Fokussierung dieses Leitbildes auf unser tägliches Arbeiten.

## 7. Kontrolle

Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.

Die BEHALA versteht ihre Ziele als einen allgegenwärtigen tiefgreifenden Entwicklungsprozess, der sich nur schwer auf statische Leistungsindikatoren herunterbrechen lässt. Vor allem im Bereich der Ökologie schreitet die BEHALA in Form von alltagstauglichen ökologischen Forschungsprojekten stetig voran und leistet so ihren Teil zu einer energieeffizienten Gesellschaft.

Besonderes Augenmerk richtet die BEHALA auch auf den sozialen Bereich. Das Unternehmen hat verstanden, dass es ohne gute Angebote an die Mitarbeiter\*innen auf lange Sicht keinen Bestand haben wird. Gute Arbeit folgt auf gute Arbeitsbedingungen.

So unterliegt die BEHALA der Tarifbindung des TVöD-VKA und weicht somit deutlich vom Standard in der Verkehrsbranche ab.

Ein Indikator für das Wohlergehen der Mitarbeiter\*innen könnten daher die Personalkosten je Kopf sein, da die Tarifabschlüsse eine moderate Vergütungssteigerung mit sich ziehen.

Es gibt innerhalb der Abteilung Finanzen einen Teilbereich Controlling, der sämtliche Unternehmensdaten im Fokus hat und fortwährend überprüft, neue Möglichkeiten einstreut sowie Kosten- und Leistungsberechnungen durchführt.

Beispielsweise wird auch permanent überprüft und intern berichtet, wie sich das Verhältnis der Maschineneinsätze zu den Verbräuchen darstellt.

Zur Kontrolle verweisen wir auf alle Leistungsindikatoren dieses Berichtes, bzw. auf die Veränderungen der Leistungsindikatoren vom letzten zu diesem Nachhaltigkeitsbericht.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** eine Beschreibung der Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation.

Wir sind ein Hafen in der Hand der Stadt Berlin. Wir erfüllen wichtige logistische Funktionen für die Stadt. In unseren zentral gelegenen trimodalen Logistikzentren schlagen wir für unsere Kunden Güter aller Art um und tragen somit zur Versorgung der Bevölkerung bei.

Mit 130 Mitarbeitern und einem Umschlagsvolumen von 4 Mio. Tonnen p.a. ist die BEHALA einer der größten Binnenhäfen Deutschlands.

Wir verstehen es als unsere Aufgabe Sorge zu tragen, dass dies im Sinne der Bevölkerung auf nachhaltige Weise geschieht. Nachhaltig heißt ökologisch, ökonomisch und sozial. Dabei handeln wir nicht nur sozial gegenüber den Mitarbeiter\*innen, die gute Arbeitsbedingungen vorfinden, sondern auch sozial gegenüber den Bürger\*innen, die sich darauf verlassen können, dass die BEHALA ihre zugeordnete Aufgabe als Teil der Stadtinfrastruktur nachhaltig erfüllt.

Weitere bedeutende Unternehmenswerte sind:

- Gemeinsame Ziele entwickeln
- Förderung von Teamwork
- bereichsübergreifende Zusammenarbeit
- eine solide Unternehmenskultur

## 8. Anreizsysteme

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.



Die BEHALA Berliner Hafen- und Lagerhausgesellschaft mbH ist eine 100%ige Beteiligungsgesellschaft des Landes Berlin und unterliegt dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes VKA. Der Tarifvertrag sieht ein zusätzliches Leistungsentgelt vor. Die Höhe bemisst sich nach dem Ergebnis des Jahresgesprächs. Darin reflektieren die direkten Vorgesetzten mit ihren jeweiligen Mitarbeitenden anhand eines nach ökonomischen, ökologischen und sozialen Schwerpunkten aufgegliederten Kriterienkatalogs (Systematische Leistungsbewertung) die Verhaltensweisen und Fähigkeiten des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin. Hierbei finden Punkte wie beispielsweise Teamfähigkeit, schonender Umgang mit Arbeitsmitteln bzw. Führungsverhalten bei den Führungskräften Berücksichtigung. Explizit ist hier keine Messung an der Erreichung von Nachhaltigkeitszielen vorgesehen.

Darüber hinaus können unsere Mitarbeiter\*innen das betriebliche Vorschlagswesen nutzen, in dem auch u. a. qualitative Verbesserungen zum Thema Arbeitssicherheit, Nachhaltigkeit oder Arbeitsklima honoriert und prämiert werden. Die Geschäftsführung hat über die Implementierung und die Umsetzung von Nachhaltigkeitsthemen im betrieblichen Alltag regelmäßig im Aufsichtsrat zu berichten. Ggf. kommt zudem eine gesonderte Sichtung des Themas im Rahmen des Jahresabschlusses durch die Jahresabschlussprüfer in Betracht.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:
  - i.** Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;
  - ii.** Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
  - iii.** Abfindungen;
  - iv.** Rückforderungen;
  - v.** Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.
  
- b.** wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

Der Dienstvertrag der Geschäftsführerin sieht eine Aufteilung der Vergütung in einen festen und einen variablen Bestandteil vor. Für die Beschäftigten, auch für die Führungskräfte, bemisst sich das Vergütungsgefüge nach den Regularien des Tarifvertrags, der ein monatliches festes Entgelt und eine daran prozentual orientierte Jahressonderzahlung vorsieht. Als Einmalzahlung wird ein zusätzliches sog. Leistungsentgelt gezahlt, dessen Höhe je nach dem Ergebnis des Jahresgesprächs variiert, s. o.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation in jedem einzelnen Land mit einer wichtigen Betriebsstätte zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person) im gleichen Land.

Die Geschäftsführerin verdient das 2,5-fache im Vergleich zur niedrigsten bei der BEHALA arbeitenden Lohngruppe.

## 9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

Die BEHALA steht in regelmäßigem Dialog mit ihren Anspruchsgruppen aus den verschiedensten Bereichen. Identifizierte Stakeholder sind Kunden\*innen und Mieter\*innen (z. B. Speditionen, Gewerbetreibende), Mitarbeiter\*innen, Lieferanten, die Medien, Verbände und Institutionen, wissenschaftliche Einrichtungen, politische Entscheidungsträger sowie die interessierte Öffentlichkeit.

Die Kommunikation mit diesen Stakeholdern findet durch verschiedene, zielgruppenspezifische Kommunikationsinstrumente statt. Der Kontakt zu den Kunden\*innen wird insbesondere durch persönliche Besuche und Telefonate, Teilnahme an relevanten Messen (u. a. transport logistic) und Veranstaltungen sowie der jährlichen Übersendung unseres BEHALA-Kalenders gepflegt.

Zur Information der interessierten Öffentlichkeit finden Fachführungen durch unseren Hafen statt. Wir beteiligen uns an verschiedenen Veranstaltungen wie z. B. dem

bundesweiten „Tag der Logistik“. Auf unserer Webseite stellen wir neben unternehmensrelevanten Informationen darüberhinausgehende branchenübergreifende Themen dar.

Die BEHALA ist Mitglied in folgenden logistikrelevanten Verbänden, Vereinen und Organisationen:

- Logistiknetz Berlin-Brandenburg e. V.
- BÖB (Bundesverband öffentlicher Binnenhäfen e. V.)
- VDV (Verband deutscher Verkehrsunternehmen e. V.)
- BVL (Bundesvereinigung Logistik e. V.)
- Hafen Hamburg Marketing e. V.

Zur Begleitung der steigenden Komplexität von Branchenthemen und politischen Trends sind verschiedene Mitarbeiter\*innen in einzelnen Ausschüssen der o. g. Vereine aktiv (z. B. BÖB-Verkehrsausschuss, VDV-Railportbetreiber). Um besonders auch regional Einfluss zu nehmen ist die BEHALA aktiv in verschiedenen Ausschüssen u. a. bei der IHK Berlin (Ausschuss Stadtentwicklung und Infrastruktur) sowie dem Logistiknetz Berlin Brandenburg (Lenkungsreis Marketing, Arbeitskreis Citylogistik). Außerdem steht die BEHALA im regelmäßigen Austausch mit den relevanten Senatsverwaltungen und den Bezirksämtern.

Zur Identifikation unserer Stakeholder erfolgte einerseits über eine monetäre Wertgrenze, welche sich bei einem gewissen Jahresumsatz bei Kunden, bzw. Jahreskosten bei Lieferanten befand. Andererseits wurden Geschäftspartner inkludiert, die weder den Kunden, noch den Lieferanten zuzuordnen sind, aber eine langjährige Zusammenarbeit zwischen Ihnen und der BEHALA besteht.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:

- i.** wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;
- ii.** die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Es hat bisher keine Anfragen seitens Stakeholdern gegeben. Wir erhoffen uns, dass durch die weitere Befragung unsererseits an die Stakeholder im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse hier zukünftig auch Anfragen an uns herangetreten werden.

## 10. Innovations- und Produktmanagement

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

Wir sind überzeugt, dass eine nachhaltige Entwicklung ohne Innovationen nicht möglich ist. Innovationen sind die Treiber der Nachhaltigkeit. Innovationen im Bereich Nachhaltigkeit, die in den letzten Jahren bei der BEHALA umgesetzt wurden sind u. a.:

- Umstellung der Heizungsanlagen auf Fernwärme

Der Rückbau von 17 veralteten Heizölanlagen und Anschluss der Heizungen an das Fernwärmesystem von Vattenfall konnte im Zusammenhang mit dem Ausbau und der Rekonstruktion des gesamten Leitungsnetzes im Westhafen durchgeführt werden. Die Realisierung wurde abgeschlossen. Im Westhafen gibt es keine Heizölanlagen mehr. Dabei wurde abgesichert, dass zukünftige Hallenneubauten an das bestehende Fernwärmesystem angeschlossen werden können.

- Installation von Solarzellen auf Hallendächern

Im Westhafen werden auf zwei Lagerhallen sowie im Hafen Neukölln bereits Photovoltaikanlagen betrieben. Bei weiteren Neubauten von Lagerhallen wird angestrebt, bei der Planung sogleich den Einsatz von Photovoltaikanlagen einzuplanen und beim Bau zu berücksichtigen. Dies ist aktuell für die Containerreparaturhalle und die Kaltlagerhalle im Westhafen in 2023 vorgesehen.

- Einsatz emissionsarmer bzw. -freier Fahrzeuge

Bei Ersatz- oder Neubeschaffung von Transportern und PKW, hauptsächlich für den Verkehr in Berlin, berücksichtigt die BEHALA die Anschaffung von Elektrofahrzeugen bzw. gasbetriebenen Fahrzeugen. Außer der Einsparung an natürlichen Ressourcen und CO<sub>2</sub>-Emissionen ergibt sich dann auch eine Minderung der Stickoxid- und Feinstaubemissionen im Vergleich zu üblichen Dieselfahrzeugen. Als weitere Möglichkeit wird der Einsatz von Fahrzeugen mit regenerativen Energieträgern, z. B. Hybridantrieb, in Betracht gezogen.

Bei der Ersatz- oder Neubeschaffung von großen Umschlaggeräten wie Mobilbaggern, Reach Stacker, Radladern oder Lokomotiven werden geringer spezifischer Kraftstoffverbrauch und geringe Schadstoffemissionen, Abgasbehandlung durch (SCR) Selektive Reduktion und Oxydationskatalysator, wartungsfrei (Katalysator + AdBlue® - Harnstofflösung) unter Würdigung des Standes der Technik als integraler Bestandteil bei der Beschaffung berücksichtigt.

Die Optimierung von Prozessen unter ökologischen Gesichtspunkten beginnt im Regelfall mit der Einsparung von Ressourcen jedweder Art entlang der Wertschöpfungskette. Dieser Gedanke spiegelt sich in einer Vielzahl von Maßnahmen und Entwicklungen im Logistikbereich der BEHALA mbH wider. Insbesondere setzen wir den Fokus dabei auf die kontinuierliche Verbesserung unseres ökologischen Fußabdruckes durch die Reduktion von klimaschädlichen Emissionen.

So wurde beispielsweise in diesem Jahr der Fuhrpark erneut modernisiert, in Bereichen bei denen Fahrzeuge ohne fossile Brennstoffe verfügbar waren in diese investiert und dort, wo dies zur Zeit noch nicht möglich ist, an den aktuellen Stand der Technik angepasst. Im Westhafen wurde eine Biogas-Betriebstankstelle in Betrieb genommen, hier wird für unseren Fuhrpark und den Fuhrpark unserer Kunden abfallstämmiges Biogas angeboten. Auch an Thematiken, wie der nachträgliche Einbau von Abgasnachbehandlungssystemen (z.B. am Schwerlastmodul und Diesellokomotiven) und die Erneuerung von Beleuchtungssystemen, arbeiten wir fortlaufend. Dies führt dazu, dass in den unternehmensinternen Statistiken, wie beispielsweise der Verbrauch von Diesel oder elektrischer Energie, eine fortlaufende Verbesserung zu erkennen ist.

Diese Werte werden regelmäßig überprüft und bei erkennbaren Abweichungen von Sollzuständen wird zielgerichtet nachgesteuert. Auch im sozialen Umfeld erfassen wir Ist-Zustände bspw. durch Mitarbeiterbefragungen, gemeinsame Workshops und generelles, formloses Feedback durch unsere Mitarbeiter. In den vier gewerblichen Bereichen werden in 2023 neue Vorarbeiterfunktionen besetzt, die mit entsprechender Weisungsbefugnis Aufgaben in den Bereichen wahrnehmen und operativ untereinander kommunizieren und so auf kurzem Weg zusammenarbeiten. Die BEHALA mbH pflegt eine flache Hierarchie, sodass Unstimmigkeiten jederzeit an die Vorgesetzten herangetragen werden können.

Die Grundlage des Innovationsprozesses der BEHALA mbH bildet die ausgeprägte Fachkompetenz der eigenen Mitarbeiter. Um dieses Potential fachgerecht einbinden und nutzen zu können wurde ein betriebliches Vorschlagswesen eingeführt. Das betriebliche Vorschlagswesen ist ein wichtiges Instrument, um Kenntnisse, Fähigkeiten und Ideen der Mitarbeiter der BEHALA zur reibungslosen Prozessgestaltung zu nutzen.

Aufgrund ihrer direkten Einbindung in die Arbeitsvorgänge haben jene Mitarbeiter die beste Übersicht über Fehlerquellen und ineffiziente Prozessabläufe. Im Rahmen des betrieblichen Vorschlagswesens können sie wesentlich zur Optimierung beitragen. Dabei dient die Beteiligung der Mitarbeiter außerdem der Steigerung von Motivation und positiven Betriebsklima. Die Koordination der eingebrachten Vorschläge erfolgt im Auftrag der Geschäftsführung. Die Einschätzung, Bewertung und Organisation der Umsetzung eingereicherter Vorschläge wird in einer Arbeitsgruppe vorgenommen, die aus mindestens einem Betriebsratsmitglied und einem Mitglied der Geschäftsführung besteht.

Des Weiteren beteiligt und integriert sich die BEHALA mbH intensiv an verschiedenen Forschungsprojekten (z.B. Elektra, Select, A-SWARM, MvI, AutonomSOWII, etc.) und sitzt in diversen Ausschüssen und Sitzungen zu aktuellen Themen der Logistik, sei es im

Bahnverkehrs-, Straßenverkehrs-, oder Schifffahrtsbereich. Diese bieten ein optimales Umfeld für technische und prozessorientierte Innovationen insbesondere für die hochkomplexen und diversen Aufgaben eines Logistikunternehmens.

Die Mitarbeitenden haben bei den regelmäßig stattfindenden Teammeetings Gelegenheit sich aktiv an der unternehmerischen Entwicklung zu beteiligen und können ihre Ideen jederzeit einbringen.

Bis 2020 wurde die komplette Flotte der Flurförderzeuge der BEHALA bis 8 t Tragfähigkeit auf Geräte mit Batteriebetrieb umgestellt.

Zwei Mobilbagger wurden bis 2020 durch effizientere neue Geräte mit SCR – Katalysatoren ersetzt.

Beim Schwerlastmodultransporter wurde bis 2020 das Power Pack durch ein neues Aggregat mit SCR – Katalysator ersetzt. Hier arbeiten wir zusammen mit dem Hersteller GOLDHOFER am Einsatz von batteriebetriebenen Systemen.

In den Folgejahren ab 2021 wurde die Umstellung der noch mit Benzin bzw. Diesel betriebenen PKW und Kleintransporter auf Elektro- bzw. Plug-In-Hybridantrieb vorangetrieben und fast komplett abgeschlossen.

Der Bau der ELEKTRA (als erstes emissionsfreie Schubschiff) wurde in 2021 abgeschlossen. Das Schiff wurde in den Westhafen überführt und der Probetrieb hat 2022 begonnen.

Die drei mit Diesel betriebenen LKW wurden in 2021 durch CNG – LKW ersetzt. Die Betankung erfolgt dann an der neuen Betriebstankstelle im Westhafen mit klimaneutralem Bio-Methan.

---

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

**(Hinweis: der Indikator ist auch bei einer  
Berichterstattung nach GRI SRS zu berichten)**

Finanzanlagen, welche eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen, sind nicht vorhanden.

# KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

## Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

### 11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.

Der Betrieb eines Hafens ist grundsätzlich mit einem hohen Bedarf an Wasser, Strom und Wärme verbunden. Die gegenständliche Vollvermietung von Büro- und Gewerbeflächen auf unseren Hafenanlagen spielt dabei ebenfalls eine große Rolle, auf den Verbrauch der Medien hat die BEHALA keinen Einfluss.

#### Wasser:

Der Eigenverbrauch von Wasser hat sich 2022 gegenüber 2020 von 3,4 Megalitern auf 3,04 Megaliter verringert. Dies lässt sich grundsätzlich durch verstärkte Arbeit im Home-Office erklären. Der gesamte Wasserverbrauch (alle Häfen, alle Mieter) betrug im Jahr 2022 insgesamt 60,3 Megaliter.

#### Energie:

Der Gesamtverbrauch an verbrauchter Energie beläuft sich auf 16,1 Millionen Megajoule und liegt damit 2 Millionen Megajoule unter dem Berichtsjahr 2020. Dabei wurde für Strom 6,48 Millionen Megajoule verbraucht. Im Bereich der Fernwärme sank der Verbrauch von 2020 zu 2022 von 4,326 Millionen Megajoule auf 4,724 Millionen Megajoule. Grund hierfür ist der warme Winter 2022/23. Um wirtschaftlich zu arbeiten und den Mieter\*innen einen attraktiven Strompreis (Weiterberechnung) zu gewährleisten wurde eine Kombination Mixstrom (Atomenergie/Fossile Brennstoffe/Alternative Energie (Solar/Windkraft etc.) gewählt. Der Energiebedarf auf dem Hafengelände, wird zukünftig weiter ansteigen. Grund hierfür ist die E-Mobilität, welche nicht nur im Bereich der Fahrzeuge stattfindet. Es werden Schiffe, Bagger usw. auf einen E-Antrieb umgerüstet.

#### Papier:

2022 wurden 775 Pakete (a 500 Blatt) Recyclingpapier verbraucht. Dies

entspricht einem Recyclinganteil von 100%. Die Größenordnung des Verbrauchs hat sich über die Jahre nicht verändert und ist jedes Jahr bei ca. 3 00.000 Blatt. Der Verbrauch an Papier wird sich weiter reduzieren, da Gehaltsabrechnungen für Fremdfirmen (alle in Papierform) sich reduziert haben und der Anteil der elektronischen Bearbeitung – ELO Elektronischer Leitz Ordner (Rechnungsbearbeitung/Vergabeakte) sich weiter durchsetzt. Andere Papierformate wie A3 werden aufgrund Ihrer Geringfügigkeit nicht extra berücksichtigt.

## 12. Ressourcenmanagement

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.

### **Zukünftige Maßnahmen der BEHALA**

Neben den messbaren Einsparungen an natürlichen Ressourcen ergeben sich aus dem zunehmenden Leistungsangebot der BEHALA noch weitere Einsparpotenziale.

Im Containerterminal der BEHALA werden jährlich ca. 900 Containerzüge für Berlin abgefertigt. Hierbei werden ca. 140.000 TEU (Twenty-foot Equivalent Unit) umgeschlagen und transportiert. Auf einem Containerzug werden bis zu 88 TEU befördert, dieser ersetzt bis zu 40 LKW pro Zug (35.000 zusätzliche LKW) die von der Straße auf die Schiene geholt werden.

Bei der Organisation von kompletten Transportketten wird ein Schwerpunkt auf die Nutzung des Binnenschiffes und die Bahn gelegt. Aufgrund der zentralen Lage unserer Hafenstandorte sind dabei kurze Vor- bzw. Nachläufe zu den Endempfängern gewährleistet.

### **Modernisierung der Straßenbeleuchtung/Gleisfeldbeleuchtung**

Im Zuge der Neugestaltung des Verkehrswegebau im Westhafen wurde die gesamte Straßen- und Außenbeleuchtung durch ein intelligent zu nutzendes Beleuchtungsmanagement ersetzt. Unter Berücksichtigung optimierter Betriebszeiten ergibt sich somit eine höhere Energie- und Betriebsmitteleinsparung sowie die sich daraus reduzierenden Wartungskosten. Die errechneten Einsparungen an Elektroenergie betragen ca. 36.500 kWh/a.



Derzeit wird geprüft, wie viel Energie eingespart werden kann, wenn die Straßenbeleuchtung auf LED umgerüstet wird.

Es ist weiterhin vorgesehen die gesamte Gleisfeldbeleuchtung von HQL-Lampen auf LED-Technik umzurüsten. Dies würde in größerem Umfang natürliche Ressourcen - hier Elektroenergie - einsparen.

### **Modernes Gebäudemanagement**

Auch in Zukunft wird es Ziel der BEHALA sein, den Ressourceneinsatz für den Betrieb und die Bewirtschaftung von Immobilien durch Optimierung der Betriebsprozesse mit intelligent zu nutzender Gebäudetechnik und Anlagensteuerung zu verringern. Die Wärmedämmung ist neben der Heizung zentrales Element einer energieeffizienten Gebäudesanierung, da ein Großteil der Heizenergie durch eine schlechte Wärmedämmung verloren geht. Dies betrifft insbesondere die unter Denkmalschutz stehenden Lagerhallen. Bei der Grundsanierung einer der Lagerhallen zwecks Umnutzung wurden konsequent alle Maßnahmen umgesetzt, die zu einer Energieeinsparung beigetragen haben.

Die BEHALA prüft bei Neubauvorhaben (z. B. beheizbare Büro- und Hallenflächen), ob die jeweils aktuelle Energiesparverordnung (EnEV) um 30 % unterboten werden und optional eine höhere Dachlast zur Installation von Photovoltaikanlagen Umsetzung finden kann.

Bisher wurden noch kein konkreten Zielmaßnahmen etabliert. Dies wird für den nächsten Bericht vorgesehen. Wie schon an anderer Stelle berichtet, bietet der Markt aktuell noch keine Möglichkeit all unsere Umschlagsgeräte auf Elektromobilität umzustellen. Dies müssen wir auch bei längerfristigen Zielsetzungen immer im Block haben.

Wir haben es uns trotzdem schon als Ziel gesetzt, die Fahrzeugflotte so weit wie möglich auf E-Mobilität umzustellen - zum nächsten Bericht um weitere 10% der Gesamtflotte.

Aktuell sehen wir keine Risiken im Ressourcenmanagement, was jedoch in Zukunft wahrscheinlich unter Berücksichtigung des erhöhten Strombedarfes neu bedacht werden muss.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:
- i.** eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
  - ii.** eingesetzten erneuerbaren Materialien.

Nicht relevant, da wir nicht produzieren.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
  - b.** Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
  - c.** In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:
    - i.** Stromverbrauch
    - ii.** Heizenergieverbrauch
    - iii.** Kühlenergieverbrauch
    - iv.** Dampfverbrauch
  - d.** In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
    - i.** verkauften Strom
    - ii.** verkaufte Heizungsenergie
    - iii.** verkaufte Kühlenergie
    - iv.** verkauften Dampf
  - e.** Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.
  - f.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.
  - g.** Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.
-

2022 - Gesamteigenverbrauch BEHALA						
nach Energieträgern						
Verbrauch in MJ (1 kWh = 3,6 MJ)						
Energie aus fossilen Brennstoffen						
	Erneuerbare Energien	Steinkohle	Erdgas (CNG)	Sonstige Fossile Energieträger	Kernenergie	Summe
Strom	6.484.639	-	-	-	-	6.484.639
Diesel	-	-	-	6.440.566	-	6.440.566
Benzin	-	-	-	121.420	-	121.420
Gas	329.387	-	-	-	-	329.387
Fernwärme	204.317	397.736	2.100.375	21.794	-	2.724.222
<b>Summe</b>	<b>7.018.343</b>	<b>397.736</b>	<b>2.100.375</b>	<b>6.583.779</b>	<b>-</b>	<b>16.100.234</b>
	<b>43,6%</b>	2,5%	13,0%	40,9%	<b>0,0%</b>	
		<b>56,4%</b>				

Entwicklung %-Anteil Erneuerbare Energien am Gesamtverbrauch

2018	19,4%	
2020	23,8%	+4,4%
2021	35,4%	+11,6%
2022	43,6%	+8,2%

Umstellung auf Ökostrom

### Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.

**b.** Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.

**c.** Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.

**d.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Veränderung Gesamtverbrauch BEHALA nach Energieträgern 2020 zu 2022  
Verbrauch in MJ (1 kWh = 3,6 MJ)

	Erneuerbare Energien	Energie aus fossilen Brennstoffen			Kernenergie	Summe
		Steinkohle	Erdgas (CNG)	Sonstige Fossile Energieträger		
Strom	2.589.459	-1.240.256	-549.072	-32.298	-742.862	249.711
Diesel	-	-	-	-939.318	-	-939.318
Benzin	-	-	-	71.845	-	71.845
Gas	329.387	-	-	-	-	329.387
Fernwärme	-212.350	-278.285	-1.041.635	4.787	-	-1.527.483
Summe	2.706.496	-1.518.541	-1.590.706	-894.984	-	-2.040.597

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten.

**b.** Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des Gesamtvolumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.

**c.** Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in Megalitern nach den folgenden Kategorien:

- i.** Süßwasser ( $\leq 1000$  mg/l Filtrattrockenrückstand (Total Dissolved Solids (TDS)));
- ii.** anderes Wasser ( $> 1000$  mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

**d.** Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und Annahmen.

Wasserentnahme 2022 Eigenverbrauch

Megaliter

Trinkwasser 3,04

Schmutz 2,84

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.

**b.** Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

---

Leistungsindikator GRI SRS-306-2:				
a. Gesamtgewicht des gefährlichen Abfalls, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:				
		2018	2020	2022
i.	Wiederverwendung	0,00	0,00	0,00
ii.	Recycling	3,77	0,05	0,00
iii.	Kompostierung	0,00	0,00	0,00
iv.	Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung	0,21	0,00	0,00
v.	Müllverbrennung (Massenverbrennung)	0,00	12,96	0,00
vi.	Salzwasserversenkung	0,00	0,00	0,00
vii.	Mülldeponie	0,00	0,00	0,00
viii.	Lagerung am Standort	0,00	0,00	0,00
ix.	Sonstige (von der Organisation anzugeben)	0,00	0,00	0,00
Summe gefährlicher Abfall		3,98	13,01	0,00
		0,00	0,00	0,00
b. Gesamtgewicht des ungefährlichen Abfalls, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:				
		2018	2020	2022
i.	Wiederverwendung	0,00	0,00	0,00
ii.	Recycling	24,10	29,99	27,55
iii.	Kompostierung	38,50	43,15	49,47
iv.	Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung	0,00	0,00	0,00
v.	Müllverbrennung (Massenverbrennung)	74,74	79,15	103,15
vi.	Salzwasserversenkung	0,00	0,00	0,00
vii.	Mülldeponie	0,00	0,00	0,00
viii.	Lagerung am Standort	0,00	0,00	0,00
ix.	Sonstige (von der Organisation anzugeben)	0,00	0,00	0,00
Summe ungefährlicher Abfall		137,34	152,29	180,17
		0,00	0,00	0,00

## 13. Klimarelevante Emissionen

Das Unternehmen legt die Treibhausgas(THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.

Die zwei größten Emissionsquellen in unserem Unternehmen sind die Stationären Energien und die Energie für den Verkehr. Die Emissionen aus Klimaanlagen sind noch nicht erfasst.

Die Stationären Energien dienen vor allem der Versorgung unserer überwiegend vermieteten Immobilien mit Elektrizität und Wärme, während die BEHALA als Betreiber von Binnenhäfen zahlreiche Umschlagsanlagen und Transportmittel nutzt.

Auf das Nutzungsverhalten unserer Mieter haben wir nur geringen Einfluss und können nur über die Rahmenbedingungen, wie etwa moderne Gebäudeinfrastruktur und die Wahl der Bezugstarife unseren Teil zur Emissionsreduktion beitragen. Als Herausforderung gelten hierbei auch unsere zahlreichen denkmalgeschützten Gebäude. Nach umfangreichen Infrastrukturinvestitionen in 2007 konnte die BEHALA nahezu sämtliche historischen Gebäude an die Fernwärme anschließen. Alle jüngst modernisierten Gebäude weisen neben stromsparenden Anlagen auch zentrale Gebäudeverwaltungen auf.

Ab dem 01.01.2021 bezieht die BEHALA ihren Strom zu 100 % aus erneuerbaren Energien. Zusätzlich befinden sich auf einigen Dächern unserer Immobilien Photovoltaikanlagen Dritter. Es sind 2 Stück Hallen zur Photovoltaik vorgesehen.

Im Sektor Verkehr versucht die BEHALA gemäß Gesellschaftszweck als trimodaler Hafen die Verkehrswege außerhalb des Straßenverkehrs, also die Schiene und die Wasserstraßen in das Logistikzentrum einzubinden und alternative Verkehrskonzepte zu entwickeln.

Zum Jahr 2012 erfolgte beispielsweise die Konzeption des Schwergutshuttles. Denn anstatt Schwerlastgüter (z. B. Turbinen) nach der Produktion aufwändig über die Straße zum Verladehafen zu transportieren, werden sie vor Ort direkt in ein Binnenschiff „gefahren“ und entlasten so die Straße und ihre Anwohner.

Zudem setzt die BEHALA verstärkt auf Elektromobilität und forscht gemeinsam mit verschiedenen Projektpartnern an alternativen Antrieben. Nach der Inbetriebnahme des E-LKW für den hafeninternen Verkehr im Jahr 2014, steht nach jahrelanger Forschung der Betrieb eines wasserstoffbetriebenen Hybrid-Schubschiffes für Binnengewässer vor dem Beginn. Hierzu befinden wir uns gerade in einer mehrjährigen Testphase.

Es wird angestrebt bis zum Jahr 2030 den gesamten Fuhrpark der BEHALA auf Elektroantrieb umzurüsten. Dabei sind wir jedoch auf die Hilfe der Zulieferer angewiesen, denn gerade für Umschlagsgeräte wie Radlader oder Bagger stehen aktuell noch keine brauchbaren Fahrzeuge zur Verfügung.

Die Co2-Emissionen wurden bisher manuell erfasst und hochgerechnet. Es ist geplant für das nächste Berichtsjahr eine Software zur Nachhaltigkeit zu implementieren, welche die Co2-Emissionen anhand der Emissionverursacher schlüsselt und automatisiert zur Verfügung stellt.



## Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c. Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
  - i. der Begründung für diese Wahl;
  - ii. der Emissionen im Basisjahr;
  - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Jahr	Scope 1	Entwickl.	Scope 2	Entwickl.
2018	703,2		1.510,0	
2020	550,5	-21,7%	1.181,9	-21,7%
2021	553,9	+0,6%	717,8	-39,3%
2022	503,8	-9,1%	638,8	-11,0%

Leistungseinbruch wg. Coronamaßnahmen  
Umstellung auf Ökostrom

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- c.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
  - i.** der Begründung für diese Wahl;
  - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
  - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Jahr	Scope 1	Entwickl.	Scope 2	Entwickl.
2018	703,2		1.510,0	
2020	550,5	-21,7%	1.181,9	-21,7% Leistungseinbruch wg. Coronamaßnahmen
2021	553,9	+0,6%	717,8	-39,3% Umstellung auf Ökostrom
2022	503,8	-9,1%	638,8	-11,0%

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten.
- b.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c.** Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- d.** Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.
- e.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
  - i.** der Begründung für diese Wahl;
  - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
  - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- f.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Wir berichten nicht nach Scope 3 - da wir als BEHALA die Gefahr einer Doppelbilanzierung sehen.

Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO<sub>2</sub> Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c.** Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d.** Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Senkung der THG-Emissionen in Tonnen CO<sup>2</sup> Äquivalent

	2020	2022	
	1119,85	867,46	-252,39

## Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

## Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

### 14. Arbeitnehmerrechte

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

Wir legen größten Wert auf eine gute und konstruktive Beziehung zwischen Mitarbeiter\*innen und Geschäftsführung. Die Wertschätzung unseres Personals hat einen hohen Stellenwert. Daher fördern wir die individuelle Entwicklung der Mitarbeiter\*innen durch Schulungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten.

Im Jahr 2018 wurden Arbeitsgruppen zu diversen Themenfeldern gebildet. Ein besonderes Augenmerk lag darauf, dass alle Mitarbeiter\*innen, vertreten durch Personen aus allen Unternehmensbereichen, an Optimierungsmaßnahmen beteiligt wurden. Auf Grundlage dieser wurden die Dienstpläne überarbeitet, die Ausbildung weiter strukturiert sowie die Unternehmensstruktur angepasst. Wir sind hierbei davon überzeugt, dass es sich um einen kontinuierlichen Prozess handelt, bei dem alle Mitarbeiter\*innen aufgefordert sind, sich aktiv einzubringen.

Darüber hinaus bietet die Geschäftsführung einmal im Monat einen Termin an, an dem die Mitarbeiter\*innen eingeladen sind, Informationen direkt aus erster Hand von der Geschäftsführung zu erhalten. Des Weiteren werden die Mitarbeitenden zum intensiven Austausch bezüglich des Nachhaltigkeitsmanagement sowohl in offiziellen Besprechungen als auch zu inoffiziellen Anlässen angeregt und können ihre Ideen einbringen.

Zudem besitzt das Unternehmen einen Betriebsrat, dessen Sitzungen alle zwei Wochen stattfinden. Einmal im Monat nimmt die Geschäftsführung an der Sitzung teil, um so den direkten und uneingeschränkten Informationsfluss zu gewährleisten.

Zu speziellen Themenkomplexen finden außerdem Betriebsversammlungen statt.

Das Unternehmen hält sämtliche Arbeitnehmerrechte (u. a. nationale und internationale Standards, Arbeitsbedingungen, Achtung der Rechte der Gewerkschaften sowie Achtung der Rechte der Gewerkschaften, Achtung der Rechte der Arbeitnehmer\*innen auf Informationen, Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit) ein.

Die BEHALA hat drei Standorte in Berlin und keine weiteren Niederlassungen im In - und Ausland.

Risiko: Die Erhöhung der Zufriedenheit der Mitarbeiter\*innen wird möglicherweise nicht dazu führen, dass ausnahmslos alle Mitarbeiter\*innen uneingeschränkt zufrieden sind, da die Bedürfnisse teilweise stark divergieren. Die Projekte müssen trotz kooperativem Führungsstil gesteuert werden, oftmals bei vielen Themen zeitgleich, dies kann sich diffizil gestalten.

Konkrete Zielsetzungen setzen wir uns bezüglich der Arbeitnehmerrechte nicht, da wir bzgl. dieses Themenkomplexes stark aufgebaut sind - trotzdem schauen wir in regelmäßigen Abständen auf die Einhaltung der Arbeitnehmerrechte.

## 15. Chancengerechtigkeit

Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migrant\*innen und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Die BEHALA setzt sich aktiv für Chancengleichheit ein, so dass Benachteiligungen aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verhindert werden. Alle Mitarbeitenden können ihre Talente einbringen. Das Unternehmen bekennt sich darüber hinaus auch zu den Zielen der Gleichstellung und Frauenförderung.

Wir beschäftigen Menschen unterschiedlicher Nationalitäten, Altersgruppen, Kulturen und Religionen. Auch wurden bei uns geflüchtete Menschen ausgebildet und in den Betrieb integriert. Ferner sind bei uns Menschen unterschiedlichen Geschlechts und mit unterschiedlichen sexuellen Neigungen tätig. Ferner verfügen unsere Mitarbeitenden über die verschiedensten fachlichen Hintergründe.

Unser Ziel ist es, die Vielfalt in unserem Unternehmen zu erhöhen und allen Mitarbeitenden dabei faire Chancen zur Weiterbildung zu ermöglichen. Dazu zählt auch, dass wir Teams mit einer ausgeglichenen Altersstruktur bilden wollen, um einen entsprechenden Wissen Transfer zu erhalten.

Die Einhaltung des Tarifvertrags des öffentlichen Dienstes VKA gewährt eine gerechte und angemessene Bezahlung aller im Unternehmen tätigen

Mitarbeitenden.

Des Weiteren bieten wir verschiedenste Personalentwicklungsmaßnahmen sowohl für Young Professionals als auch für Beschäftigte ab 40 Plus an. Es findet eine regelmäßige Führungskräfteentwicklung im Hinblick auf Konfliktmanagement, Kommunikation und wertschätzendem Umgang mit Vielfalt unter dem Aspekt der Chancengleichheit statt. Des Weiteren bietet das Unternehmen einmal in der Woche einen kostenfreien Englischunterricht für alle Mitarbeitenden sowie einen Deutschkurs für unsere Auszubildenden an.

Wir legen in unserer Personalentwicklungspolitik einen deutlichen Fokus auf Recruiting und Ausbildung.

Wir sorgen für Transparenz bei der Ausschreibung und der Standardisierung von Rekrutierungsverfahren in allen Bereichen der Stellenbesetzung, so dass wir bei der Einstellung von Beschäftigten nicht bewusst Gruppen von Menschen benachteiligen. Wir tragen bei der Personalgewinnung und der Werbung Sorge, dass unser Unternehmen frei von diskriminierenden und sexistischen Inhalten ist und dass keine geschlechterstereotypen Aussagen transportiert oder befördert werden, insbesondere hinsichtlich der Berufsausübung.

Zudem beteiligen wir uns im Rahmen unserer jeweiligen Möglichkeiten an den bestehenden Angeboten (z.B. Girls' Day, EnterTechnik, Patenprogramme für Schülerinnen) und neu zu entwickelnden Angeboten und Programmen zur Information und Gewinnung insbesondere von Mädchen und Schülerinnen in technischen Berufen.

Da der Anteil an Frauen, die technische Berufe ausüben oder sich darin ausbilden lassen, noch immer zu gering ist, ist die BEHALA Mitunterzeichnerin der Absichtserklärung des Berliner Senats zur Steigerung des Frauenanteils in technischen Ausbildungsberufen bei den Berliner Landes- und Beteiligungsunternehmen.

Darüber hinaus beteiligt sich die BEHALA aktiv an den Initiativen der ortsansässigen und der branchenrelevanten Verbände. Dazu gehören bisher u. a. die Teilnahme am „Tag der Logistik“ der BVL (Bundesvereinigung Logistik) sowie an den Ausbildungsinitiativen des LNBB (Logistiknetz Berlin Brandenburg) und des Unternehmensnetzwerks Moabit.

Um die Kompetenz im Gender & Diversity Management zu verbessern, wurden für vielfältige Führungs- und Personalentwicklungsseminare zu einem überwiegenden Anteil Trainerinnen engagiert. Die gemischt durchgeführten Seminare unter Leitung einer Trainerin erwiesen sich bei den Zielgruppen als ausgesprochen erfolgreich.

Die Mitarbeitenden haben bei den regelmäßig stattfindenden Teammeetings Gelegenheit sich aktiv an der unternehmerischen Entwicklung zu beteiligen und

können ihre Ideen jederzeit einbringen. In den vergangenen Jahren wurden Arbeitsgruppen zu diversen Themenfeldern gebildet. Ein besonderes Augenmerk lag dabei darauf, alle Mitarbeiter\*innen, vertreten durch Personen aus allen Unternehmensbereichen, an Optimierungsmaßnahmen zu beteiligen. Somit haben alle Mitarbeitenden die Chance ihre Expertise in die strategischen Entwicklungen des Unternehmens einzubringen und echten Einfluss auf unternehmerische Entscheidungen zu nehmen. Das Unternehmen strebt altersgemischte Teams mit Personen unterschiedlicher Herkunft an, um einen möglichst hohen Wissenstransfer zu erreichen.

Im Bereich der Organisationsentwicklung sorgen wir für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch Flexible Arbeitszeitmodelle sowie der Möglichkeit von mobilem Arbeiten und steigern somit auch die Arbeitgeberattraktivität.

Wir versuchen für die unterschiedlichen, lebensphasenorientierten Bedürfnisse unserer Beschäftigten individuell passende Lösungen zu finden. Dazu gehört die Möglichkeit der Teilzeitarbeit, die je nach familiärer Situation der Beschäftigten individuell angepasst werden können. Außerdem gehören zudem Vertrauensarbeitszeit und damit auch Gleitzeit sowie flexible Endzeiten zur Umsetzung unserer familienfreundlichen Strategie. Für alle Teilzeitmodelle gilt bei uns, dass der Aus- und Wiedereinstieg klar geregelt ist.

Im gewerblichen Bereich arbeiten wir im Zwei- bzw. Dreischichtbetrieb. Dazu wurden feststehende Jahresschichtpläne erstellt, so dass die Mitarbeitenden im Voraus ihre privaten Belange planen können. Schichttausche sind jederzeit unter den Mitarbeitenden möglich, vom Arbeitgeber angeordnete Schichttausche haben einen vierwöchigen Vorlauf, damit die Mitarbeitenden die privaten Belange entsprechend anpassen können.

Bei akut auftretenden familiären Notsituationen wird gemeinsam mit den Beschäftigten sowie dem Betriebsrat nach individuellen Lösungen gesucht.

Eine Betriebsvereinbarung zur Flexiblen Arbeitszeit liegt vor, die Betriebsvereinbarung zum Mobilen Arbeiten wird zurzeit mit dem Betriebsrat verhandelt.

Das Risiko, dass es zu Stoßzeiten und durch Kunden-Wünsche zu nicht Arbeitnehmer\*innen freundlichen Rahmenbedingungen wie Zeitdruck oder stressigen Situationen kommen kann, ist gegeben. Hier ist das Unternehmen bemüht, im Einvernehmen mit unseren Kunden und Kundinnen eine realistische Zeitplanung zu erstellen, auch zum Schutz eigener Ressourcen.

Der Ausschuss für Arbeitssicherheit, die Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie Betriebsärzte\*innen und Sicherheitsbeauftragte beraten hinsichtlich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und der Unfallverhütung das Unternehmen. Präventiv bietet das Unternehmen regelmäßige Massagen (inhouse) sowie eine aktive



Minipause an, immer unter Beachtung der jeweiligen pandemischen Regelungen. Ferner finden in regelmäßigen Abständen Gesundheitstage statt. Die Gefährdungsbeurteilungen werden regelmäßig an den aktuellen Stand angepasst. Es liegt ein Pandemie- sowie ein Hygieneplan vor, welche ebenfalls regelmäßig überprüft werden. Die von der Bundesregierung geforderten Schutzmaßnahmen werden gemäß Infektionsschutzgesetz, der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung sowie der SARS-CoV-2-Infektionsschutzmaßnahmenverordnung umgesetzt. Das Unternehmen verzichtete zudem während der gesamten pandemischen Lage auf Kurzarbeit und beschäftigte die Mitarbeitenden regulär weiter.

Ferner finden regelmäßige Wiedereingliederungsgespräche mit langzeiterkrankten Mitarbeitenden unter Beteiligung der Betriebsärzte\*innen, des Betriebsrats, der Schwerbehindertenvertretung sowie der Fachkraft für Arbeitssicherheit statt. Arbeitsunfälle werden regelmäßig ausgewertet und die Mitarbeitenden darüber unterrichtet. Darüber hinaus finden regelmäßige Betriebsbegehungen des Arbeitssicherheitsausschusses statt.

Die Schwerbehindertenvertretung unterstützt Menschen mit Behinderung und bietet dazu Beratungen an und ist die Schnittstelle zwischen Arbeitgeber, der Agentur für Arbeit, dem Integrationsamt sowie der verschiedenen Ämter und Krankenkassen. Der behindertengerechte Umbau von Umschlagsgeräten wird unterstützt. Präventiv wurden in Arbeitsbereichen, die mit hohem und teilweise einseitigen Kraftaufwendungen umgehen müssen, Exoskelette zur Verfügung gestellt. Es wird dafür Sorge getragen, eine möglichst umfangreiche Barrierefreiheit herzustellen.

Es werden regelmäßige Mitarbeiterbefragungen durchgeführt, letztmalig zur psychischen Belastung und zur Einführung des mobilen Arbeitens.

Ziel ist es in absehbarer Zeit eine Betriebsvereinbarung zum Gesundheitsmanagement sowie für ein partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz abzuschließen. Es wird angestrebt die Betriebsvereinbarung bis Mitte 2023 abzuschließen. Dazu will die Behala auch den Compliance Beauftragten (extern) thematisch involvieren. Bis Ende 2022 wurde diesbezüglich noch keiner gefunden.

## 16. Qualifizierung

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

Die BEHALA bietet allen Beschäftigten die Teilhabe an Fortbildungen. Die Unternehmenszugehörigkeit unserer Beschäftigten liegt weit über dem deutschen Durchschnitt. Im zurückliegenden Berichtszeitraum 2020 und 2021 haben 5 Mitarbeitende ihr 25 und 4 Mitarbeitende ihr 40-jähriges Dienstjubiläum begangen. Gründe für die langjährige Verbundenheit ist die hohe Identifikation der Mitarbeitenden mit dem Unternehmen und seinen Zielen, das umfangreiche Angebot an Weiterbildungen, die vielseitigen beruflichen Einsatzmöglichkeiten sowie die guten Sozialleistungen. Um einen möglichst hohen Wissenstransfer zu ermöglichen haben wir in den verschiedensten Bereichen Tandempartner für neu hinzugekommene Beschäftigte eingesetzt.

Aufgrund des demografischen Wandels und dem damit verbundenen Wegfall der Generation der Babyboomer ab dem Jahr 2024 und einem hohen Fachkräftemangel wurde eine Qualifizierungsmatrix implementiert, um rechtzeitig einem Wissensverlust entgegenzusteuern, bzw. Mitarbeitende für neu entwickelte Geschäftsfelder rechtzeitig zu qualifizieren.

Im Falle des Fachkräftemangels im Bereich der Triebfahrzeugführer haben wir gemeinsam mit der Agentur für Arbeit und unter Gewährung von Fördermitteln Beschäftigte zum Triebfahrzeugführer ausgebildet.

Im Rahmen unseres Schwerlastumschlags benötigen wir Mitarbeitende mit dem Führerschein der Klasse C-CE. Auch hier bilden wir unsere eigenen Beschäftigten weiter.

Allen gewerblichen Beschäftigten wurde die Möglichkeit gegeben einen PKW-Führerschein zu erwerben.

Die BEHALA deckt alle ihre Geschäftsfelder mit eigenen Mitarbeitenden ab. Sofern neue Geschäftsfelder entstehen, erhalten die Beschäftigten entsprechend ihrer Möglichkeiten qualifizierte Weiterbildungsangebote.

Neben individuell benötigten Fortbildungen und regelmäßigen Weiterbildungen (wie z. B. zur Qualifikationsaufrechterhaltung öBL, Triebfahrzeugführer, Berufskraftfahrer, Ersthelfer) finden regelmäßige interne und externe Schulungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz statt.

Auch die Softskills werden (z. B. in Führungskräftefortbildungen) gefördert. Das Qualifizierungsangebot wird durch einen freiwilligen Englisch-Kurs sowie einen Deutsch-Kurs für Auszubildende und Mitarbeiter\*innen mit Migrationshintergrund abgerundet. Die Seminare und Fortbildungen fanden im Jahr 2022 zum größten Teil über online Meetings statt.

Auch nebenberufliche Weiterbildungen/Studien werden nach einheitlichen Regeln durchgeführt.

Wir bilden Fachkräfte für Hafenlogistik, Kaufmann/Kauffrauen für Büromanagement und Mechatroniker aus. Das bestehende Gesundheitsmanagement soll in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat strukturiert weiter ausgebaut werden. Es findet 1 x wöchentlich eine Aktiv-Pause statt.

Zusätzlich haben die Mitarbeiter\*innen die Möglichkeit zweimal im Monat kostenfrei eine Massage zu erhalten, welche in den Räumen des Betriebes stattfindet. (Durch die Pandemie ist dies alles leider ausgefallen.)

Konkrete Zielsetzungen für das nächste Berichtsjahr:

- Schaffung mehrerer Projektgruppen zu den Themen: Nachhaltigkeit, Risikomanagement, Arbeiten im Team u.ä.

Zielsetzungen, welche die originäre Qualifikation der Mitarbeiter beinhaltet können wir nicht darlegen, da wir uns hier wie schon bei den Arbeitnehmerrechten auf dem Maximum des Möglichen befinden.

Risiko: Es gibt Schwierigkeiten bei der Rekrutierung neuer Auszubildender und Fachkräfte. Das Berufsbild ist teilweise sehr spezifisch, da es wenige Unternehmen in Berlin mit einer Hafenumschlagstätigkeit gibt.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Für alle Angestellten:

**i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;

**ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);

**iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;

**iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;

**v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.

**b.** Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

**i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;

- ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

**Die Punkte c-g des Indikators SRS 403-9 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.**

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Für alle Angestellten:

- i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
  - ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
  - iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;
- b.** Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:
- i. Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
  - ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
  - iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

**Die Punkte c-e des Indikators SRS 403-10 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.**

18 Unfälle in 2022

Keine arbeitsbedingten Erkrankungen in 2022

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die berichtende Organisation muss für Angestellte und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

**a.** Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.

**b.** Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

Es ist ein Betriebsrat eingerichtet, der die Mitarbeiter\*innen vertritt. Dieser nimmt unter anderem an den regelmäßigen ASA-Sitzungen (=Arbeitssicherheitsausschuss) und Begehungen teil.

Ebenfalls sind in den Bereichen Sicherheitsbeauftragte eingesetzt, denen die Teilnahme ebenfalls ermöglicht wird. Die ASA-Sitzungen finden einmal im Quartal statt.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:

**i.** Geschlecht;

**ii.** Angestelltenkategorie.

Durchschnittlich 15 Stunden  
7 Frauen (1 gewerblich/ 6 kaufmännisch)  
Durchschnittsalter 48,2 Jahre

21 Männer (17 gewerblich / 4 kaufmännisch)  
Durchschnittsalter 43,7 Jahre

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen  
offenlegen:

**a.** Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer  
Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:  
**i.** Geschlecht;  
**ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50  
Jahre alt;  
**iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B.  
Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

**b.** Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder  
der folgenden Diversitätskategorien:  
**i.** Geschlecht;  
**ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50  
Jahre alt;  
**iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B.  
Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

GF: Geschäftsführerin und Prokurist (deutsch)

Führungskräfte: Abteilungsleiter (Personal, Immobilien, Technik) deutsch 3  
Bereichsleiter (deutsch)

Arbeiter/Angestellte 127 (durchschnittlich)

91 männlich (1 bulgarisch, 1 afghanisch, 1 syrisch),  
35 weiblich (deutsch) Azubi: 8 männlich (1 ungarisch, 7 deutsche), 1 weiblich  
(deutsch)

Nach Alter:

unter 30 Jahre – 10 Mitarbeiter (davon Azubi)

30 – 50 Jahre - 52 Mitarbeiter

Über 50 Jahre - 64 Mitarbeiter

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.
- b.** Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:
  - i.** Von der Organisation geprüfter Vorfall;
  - ii.** Umgesetzte Abhilfepläne;
  - iii.** Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
  - iv.** Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Diskriminierungsvorfälle 2022: keine

## Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

### 17. Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

Der Schutz der Menschenrechte sowie die Verhinderung von Kinder- und Zwangsarbeit gehören zu den Grundwerten der BEHALA. Deren Einhaltung ist für uns in der Zusammenarbeit essenziell.

Daher achten wir die Menschenrechte, verhalten uns menschenrechtskonform und erwarten dieses Verhalten von unseren Vertragspartnern. Wir vergeben Leistungen an Bieter\*innen, die in einer Eigenerklärung die Einhaltung der Menschenrechte bestätigen. Dazu müssen die Bieter\*innen bei der Angebotsabgabe die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben bestätigen. So regeln z. B. die ILO-Kernarbeitsnormen die Sozialstandards im Rahmen der Welthandelsordnung, welche menschenwürdige Arbeitsbedingungen und einen hinreichenden Schutz gewährleisten sollen, u. a. das Verbot von Kinderarbeit. Eine Beauftragung ohne eine entsprechende Bestätigung (Eigenerklärung) ist ausgeschlossen.

- Übereinkommen 29 Zwangsarbeit, 1930  
Übereinkommen 87 Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948  
Übereinkommen 98 Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949  
Übereinkommen 100 Gleichheit des Entgelts, 1951  
Übereinkommen 105 Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957  
Übereinkommen 111 über Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958  
Übereinkommen 138 Mindestalter für die Zulassung von Beschäftigung, 1973  
Übereinkommen 182 Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999

An unseren drei Standorten in Berlin bestehen keinerlei Bedenken bezüglich einer Nichteinhaltung der Menschenrechte. Daher besteht derzeit keine Notwendigkeit, ein separates Konzept zum Thema Menschenrechte zu entwickeln.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.

**b.** Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Die BEHALA hat ihre Standorte in Berlin/ Deutschland. Aufgrund der geringen Risikolage wird der Indikator nicht erhoben.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde, aufgeschlüsselt nach Ländern.

Nicht relevant. Daher wird eine Prüfung im Hinblick auf Menschenrechte oder



menschenrechtliche Auswirkungen nicht vorgenommen.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden.

Die BEHALA vergewissert sich im Vorfeld der Zusammenarbeit, dass die Lieferanten zu den gelebten Werten der Gesellschaft passen. Eine weitergehende Überprüfung wird nicht vorgenommen.

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.

**b.** Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.

**c.** Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.

**d.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.

**e.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.

Die BEHALA vergewissert sich im Vorfeld der Zusammenarbeit, dass die Lieferanten zu den gelebten Werten der Gesellschaft passen. Eine weitergehende Überprüfung wird aufgrund mangelnder Wesentlichkeit nicht vorgenommen. Erhebliche negative soziale Auswirkungen sind nicht bekannt.

## Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

## 18. Gemeinwesen

Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt.

Einmal jährlich werden unterschiedliche soziale Einrichtungen im regionalen Umfeld mit Spenden unterstützt. Mit Schulen im regionalen Umfeld finden ebenfalls regelmäßige Austausche statt z. B. in Bezug auf Schulpraktika, Betriebsführungen oder Ausbildungsoptionen. Seit 2010 besteht eine Partnerschaft mit einer Schule in unmittelbarer Nachbarschaft.

An zwei Hafenstandorten werden Flächen an die Berliner Werkstätten für Menschen mit Behinderung GmbH zur Verfügung gestellt. Dort werden adäquate Therapie- und Betreuungsmöglichkeiten umgesetzt.

Für alle anfallenden Dienstleistungen haben Unternehmen aus den umliegenden Regionen Vorrang.

Darüber hinaus beteiligt sich die BEHALA aktiv an den Initiativen der ortsansässigen und der branchenrelevanten Verbände. Dazu gehören bisher u. a. die Teilnahme am „Tag der Logistik“ der BVL (Bundesvereinigung Logistik) sowie an den Ausbildungsinitiativen des LNBB (Logistiknetz Berlin Brandenburg) und des Unternehmensnetzwerks Moabit.

Auf Nachfrage bieten wir auch anderen Verbänden oder Schulen Unterstützung bei Veranstaltungen, Führungen u. ä. an. Ferner beteiligen wir uns an bundesweiten Aktionen wie z. B. Stadtradeln für gutes Klima oder dem Berliner Firmenlauf.

Die Behala beteiligt sich an folgenden Kooperationen:

Mitgliedschaften Bereich Logistik:

- VDV      Verband Deutscher Verkehrsunternehmen
- BÖB      Bundesverband öffentlicher Binnenhäfen e. V.
- HHM      Hafen Hamburg Marketing e. V.
- LNBB      LogistikNetz Berlin-Brandenburg e.V.
- Elbe Allianz e. V.
- BVL      Bundesvereinigung Logistik
- DGG      Deutsche GVZ-Gesellschaft mbH

sonstige FDTM

Freunde und Förderer des Deutschen Technikmuseums Berlin e. V.

mehrwert Initiative (Zusammenschluss von Landesunternehmen, seit 2022)  
im Rahmen der Mitgliedschaften aktive Teilnahme an verschiedenen

Ausschüssen:

VDV	EöH - Eisenbahnen öffentlicher Häfen
VDV	Railportbetreiber/Schwertgut
BÖB	ARGE Elbe/Oder
	Ausschuss für Betrieb und Technik
	Ausschuss für Öffentlichkeitsarbeit
	Ausschuss für Wirtschaft und Verkehr
LNBB	AG Bahnlogistik
	AG Citylogistik
	Lenkungskreis Marketing
IHK	Ausschuss für Stadtentwicklung
	Verkehrsausschuss
Mehrwert Initiative	GF-Runde, Nachhaltigkeit, Kommunikatoren, Personal

Beteiligung an verschiedenen Forschungsprojekten mit unterschiedlichen Projektpartnern:

A-SWARM Partner:

SVA Potsdam, Uni Rostock, Veinland GmbH, infineon, TU Berlin - ELEKTRA  
Partner: TU Berlin, Schiffswerft Barthel, HGK Shipping, Ballard, Anleg, SER,  
EST

- MvI Partner:

TU Berlin, avacon - Autonom SOW II Partner: Alberding, BÖB, DLR, TU Berlin,  
Lutra

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:

- i.** unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
- ii.** ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
- iii.** beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

**b.** Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Das Unternehmen unterliegt den gesetzlichen und verordnungsrechtlichen Anforderungen eines Landesunternehmens in Bezug auf die Dokumentation und Transparenz von Wirtschaftsdaten.

Unter Berücksichtigung wettbewerbsorientierter Interessen sehen wir von detaillierten Zuordnungen von Erlösen, Kosten usw. ab. Die Anforderungen an Dokumentation und Transparenz erfüllen wir durch Veröffentlichung der Daten des Jahresabschlusses gem. § 325 HGB im elektronischen Bundesanzeiger. Damit wird i. W. der allgemeine Geschäftsverkehr bedient. Die für das Jahr 2022 veröffentlichten Daten sind abrufbar. Die Veröffentlichung der Daten für das Jahr 2023 wird fristgerecht vorbereitet. Für den internen Informationsfluss im Verhältnis zu unserer Beteiligungsverwaltung stellen wir regelmäßig Berichte zu den vorgegebenen unterschiedlichen Schwerpunkten zur Verfügung. Die Zusammenfassung erfolgt im Beteiligungsbericht des Landes Berlin. Die Beteiligungsberichte sind auf der Internetseite der Senatsverwaltung für Finanzen abrufbar.

## Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

### 19. Politische Einflussnahme

Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.

Die BEHALA spendet weder an politische Parteien oder Politiker\*innen noch betreibt sie Lobby-Aktivitäten. Die wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen beschränken sich auf folgende branchenrelevante Vereine: Logistiknetz Berlin-Brandenburg e. V., Bundesverband öffentlicher Binnenhäfen e. V., Verband deutscher Verkehrsunternehmen e. V. und Hafen Hamburg Marketing e. V.

Bei neuen Gesetzgebungsverfahren werden die Interessen der BEHALA durch die entsprechenden Verbände wie u. a. VDV, BÖB und IHK vertreten.

Aktiv beteiligt hat sich die BEHALA durch die Teilnahme an entsprechenden Arbeitskreisen bei folgenden aktuellen Gesetzen:

- Erweiterung des Berliner Mobilitätsgesetzes um die Themen „Neue Mobilität“ und „Wirtschaftsverkehr“

(Teilnahme am Workshop „Wirtschaftsverkehr“ bei der Senatsverwaltung für Umwelt, Verkehr und Klimaschutz)

- Neuauflage des Integrierten Wirtschaftsverkehrskonzeptes

(Teilnahme in den Arbeitsgruppen „Logistikstandorte und –knoten“ und „Großraum- und Schwertransporte“ bei Sen UVK)

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.

**b.** Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

Die BEHALA tätigt keinerlei politische Spenden. Als Landesunternehmen ist die BEHALA zur Neutralität verpflichtet.

## 20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

Unser Management basiert auf klaren, unverrückbaren Werten. Denn nur wer auf Basis von klaren Werten führt und handelt, kann dauerhaft Wert schaffen.

Mit der Richtlinie zur Korruptionsprävention bringen wir unser Bekenntnis zu Kernwerten wie Integrität, Fairness, Nachhaltigkeit und Partnerschaftlichkeit auf den Punkt.

Unsere Kunden\*innen vertrauen darauf, dass unser Unternehmen rechtlich einwandfrei und regelkonform handelt – immer und überall auf der Welt. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter der BEHALA ist persönlich dafür verantwortlich, dass die Verhaltensgrundsätze und Werte des Unternehmens ohne Abstriche gelebt werden. So helfen Sie mit, unser Unternehmen vor Korruption zu schützen.

Alle neu eingestellten Beschäftigten erhalten eine Antikorruptionsunterweisung

und müssen dazu das Formular Verbot der Annahme von Belohnungen, Geschenken und sonstigen Vorteilen unterzeichnen.

Die Verpflichtung zu einem gesetzes- und richtlinienkonformen Verhalten ist bei der Geschäftsführung, den Führungskräften und allen anderen Beschäftigten im Unternehmen bewusst verankert. Im Organisationshandbuch werden die Auswirkungen auf die Organisation und das Verhalten des/der Einzelnen konkretisiert, z. B. in Bezug auf Delegationsstruktur, Unterschriftsberechtigung oder Risikomanagement. Eine Ausprägung ist das umfassend implementierte Vier-Augen-Prinzip. Jede/-r Beschäftigte ist aufgerufen, Verstöße bei einer Person ihres/seines Vertrauens anzusprechen, z. B. bei den Führungskräften, der Geschäftsführung, dem Betriebsrat, der Datenschutzbeauftragten, der Arbeitssicherheitsbeauftragten etc. Bei einem Verstoß sind je nach Einzelfall adäquate arbeitsrechtliche Maßnahmen zu treffen.

Die Geschäftsführung unterliegt einer per Gesetz, Verordnung, Gesellschaftsvertrag, Dienstvertrag und internen Maßgabe reglementierten engmaschigen Berichts- und Genehmigungspflicht gegenüber dem Aufsichtsrat. In den jährlich vier ordentlichen oder bei Bedarf zusätzlich außerordentlichen Aufsichtsratssitzungen wird der Aufsichtsrat u. a. über die Lage des Unternehmens in Kenntnis gesetzt. Im Rahmen der Genehmigungserfordernisse sowie der umfassenden Berichterstattung findet regelmäßig in diesem aus unterschiedlichen Kompetenzträger\*innen zusammengesetzten Gremium eine intensive Erörterung statt. Im Zuge des Jahresabschlusses oder auch unterjährig werden die Anregungen des Aufsichtsrats zu gesonderten Prüfungen aufgegriffen, z. B. in Bezug auf digitale Sicherheit, Rechtmäßigkeit der Beschaffungsvorgänge, Umsetzung der Anforderungen zum Datenschutz.

In ihren regelmäßigen Beratungsrunden werden Geschäftsführung und Führungskräfte insbesondere zum Aspekt der Korruption sensibilisiert. Dies findet z. B. anlassbezogen auf Beschaffungsvorgänge durch detaillierte Erörterung der Grundgedanken des Vergaberechts statt.

Der Anspruch der Geschäftsführung ist auf die Erfüllung der Anforderungen in Bezug auf gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten gerichtet. Dabei handelt es sich nicht um eine statische Ansammlung von Parametern, die in einem fest definierten Zeitfenster zu erreichen sind. Vielmehr unterliegen diese wie alle anderen juristischen Rahmenbedingungen einer stetigen Dynamik.

Die Gesellschaft hält in ihrem Eigentum Immobilien mit Hafenanlagen und Gebäuden sowie Lager- und Umschlagtechnik an den Standorten Westhafen, Hafen Neukölln, Südhafen Spandau, Nonnendammallee und Viktoriaspeicher.

Die Geschäftsführung der BEHALA leitet die Geschäfte eigenverantwortlich. Sie informiert den Aufsichtsrat regelmäßig über den Geschäftsverlauf, die Strategie

sowie potenzielle Chancen und Risiken. Als Kontrollorgan überwacht der Aufsichtsrat die Geschäftsführung und unterstützt sie bei Entscheidungen von grundlegender Bedeutung

Ein besonderes Augenmerk legt die BEHALA auf die Kontrolle bestehender Risiken. Es findet eine kontinuierliche Überwachung der Risikolage des Unternehmens statt. Bei Auftreten etwaiger Implikationen sondiert die Geschäftsführung den Sachverhalt und setzt die jeweils erforderlichen Maßnahmen zur Risikobegrenzung beziehungsweise Risikovermeidung um.

Das Risikokataster wird periodisch überprüft, aktualisiert und ggf. um weitere Positionen ergänzt. Die Ergebnisse werden im Risikobericht zusammengefasst und quartalsweise dem Aufsichtsrat vorgelegt. Zur Vermeidung von Risiken, insbesondere im Hinblick auf die Erhaltung der Bausubstanz bzw. die Verkehrssicherungspflicht, werden bei auftretendem Sanierungsbedarf erforderliche Maßnahmen eingeleitet und fortlaufend abgetragen.

Zur Vermeidung von Forderungsausfällen werden monatlich die offenen Posten kontrolliert und die Begleichung individuell und nachhaltig eingefordert. Wesentliche Ausfallrisiken wurden in der Vergangenheit nicht gesehen.

Risiken der Finanzierung werden aufgrund regelmäßig aktualisierter Liquiditätsplanungen überwacht. Finanzwirtschaftliche Risiken sind aufgrund der geordneten wirtschaftlichen Verhältnisse, der hohen Eigenkapitalquote und der vorhandenen liquiden Mittel nicht ersichtlich.

Im Berichtszeitraum hat es in keinem der 5 Standorte Korruptionsverdachtsfälle oder Compliance Verstöße gegeben.

Unternehmensintern haben wir Regeln und Firmenrichtlinien aufgestellt, u. a. zum Datenschutz, zum Risikomanagement, zur Korruptionsbekämpfung oder zum Umgang mit Spenden und Sponsoring, die sich aus den maßgeblichen gesetzlichen Bestimmungen ableiten und für alle Beschäftigten im Organisationshandbuch einsehbar sind.

Der zurückliegende Berichtszeitraum stand insbesondere im Zeichen der Umsetzung der Datenschutzgrundverordnung.

Wir beabsichtigen in den nächsten 24 Monaten unsere Compliance-Grundsätze in einem Code of Conduct zusammenzufassen, der für alle Beschäftigten verbindlich ist. Dies war schon für diesen Bericht anberaumt, nur leider hat sich die Suche nach einem externen Compliance Beauftragten verzögert. Für das Berichtsjahr 2024 wird dies nachgeholt.

Der Aufsichtsrat und die Geschäftsführung der BEHALA haben eine Entsprechenserklärung zum Berliner Corporate Governance Kodex unterzeichnet.



Die Einkaufsprozesse der BEHALA umfassen im Wesentlichen die Bereiche Bauleistungen, Baumaterialien und Sachkosten (indirekte Materialien und Leistungen). Wir sind bestrebt, mit Geschäftspartnern langfristig zusammenzuarbeiten, und bauen daher ein strukturiertes Lieferantenmanagement auf, dessen Grundlage die Allgemeinen Einkaufsbedingungen und einzelvertragliche Regelungen sind.

Mit unserem Geschäftspartnerkodex für Nachunternehmer und Lieferanten formulieren wir klare Erwartungen an Integrität, Gesetzestreue und ethisches Verhalten. Wesentlich ist für uns, dass der Geschäftspartnerkodex von Lieferanten und Nachunternehmern nicht nur verbindlich akzeptiert wird, sondern auch tagtäglich auf den BEHALA Baustellen gelebt wird. Der Kodex beinhaltet unter anderem die Verpflichtung zum Ausschluss von Schwarzarbeit, zur Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns und zur Einhaltung der gültigen deutschen Regelungen zu Arbeitssicherheit und Menschenrechten und der gültigen Umweltgesetzgebung.

Darüber hinaus achten wir darauf, dass Abbruchmaterialien und Bauschutt fach- und umweltgerecht entsorgt werden und minimieren das Risiko der Verwendung gefährlicher oder giftiger Stoffe, indem die Beschaffung von Baumaterial größtenteils zentral über den Einkauf von BEHALA abgewickelt wird.

Zum Schutz von Mitarbeitern und Mietern sichern wir die Unbedenklichkeit von Materialien mit einem systemischen Gefahrstoffmanagementsystem vom TÜV Rheinland (TOGs®) ab, in dem alle Informationen zentral erfasst, dokumentiert und bewertet werden. Dadurch haben wir innerhalb des VTS eine optimale Grundlage für Gefährdungsbeurteilungen sowie Betriebs- und Handlungsanweisungen.

Mit Unterzeichnung verpflichten sich unsere Geschäftspartner – und ihre Nachunternehmer – zu wirtschaftlich und rechtlich konformem Verhalten und dazu, unsere Richtlinien zur Korruptionsprävention einzuhalten.

Korruptionstatbestände werden bei BEHALA unter keinen Umständen geduldet. Bei entsprechenden Regelverstößen behalten wir uns eine Einschränkung oder gar eine vollständige Beendigung der Geschäftsbeziehung vor. Zusätzlich wird die BEHALA in Jahr 2023 eine Ausschreibung lancieren, um einen externen Compliance Berater zu finden. Über die nächsten 2 Jahre werden hierbei diverse Schulungen für unsere Mitarbeiter und Stichproben durchgeführt. Zusätzlich wird ebenfalls ein noch zu bestimmender interner Compliance Beauftragter geschult.

Indem wir bei Einkaufsprozessen die Compliance-Regeln zum Einkauf berücksichtigen, fördern wir die Transparenz und Sicherheit im Unternehmen.

Aktuell führen wir noch keine systematischen Kontrollen vor Ort durch, überwachen Risiken jedoch über ein aktives Dokumentenmanagement als Teil unseres Lieferantenmanagements.

Unser Bauleiter sind zudem in unmittelbarem Kontakt mit Nachunternehmern und haben den Überblick über die ausführenden Personen vor Ort auf den Baustellen. So können sie im Rahmen der Zusammenarbeit die Einhaltung des Geschäftspartnerkodex weitestgehend überprüfen.

Darüber hinaus führt der Einkauf Jahresgespräche mit wesentlichen Nachunternehmen. Im Berichtszeitraum wurden über den zentralen Einkauf keine Verstöße von Lieferanten und Dienstleistern gegen Arbeitsstandards, die Einhaltung der Menschenrechte oder Korruptionsbestimmungen festgestellt.

Ein einheitliches System zur Lieferantenbewertung befindet sich derzeit im Aufbau. Ziel ist es, wichtige Lieferanten sowohl durch den Einkauf als auch durch die Fachabteilungen im Konzern bewerten zu lassen, um so Transparenz und einen systematischen Überblick über die Performance und die Entwicklung der Lieferanten zu erhalten. Ein Leistungsindikator soll im Zuge des Lieferantenbewertungssystems mitentwickelt werden.

Da sich BEHALA in einem streng regulierten und kontrollierten Rechtsrahmen innerhalb der Europäischen Union bewegt, werden mögliche Herausforderungen im Bereich Menschenrechte als nicht wesentlich angesehen. Für diesen Themenkomplex existiert daher kein expliziter Leistungsindikator. Dem Einkauf kommt durch eine entsprechende Lieferantenauswahl allerdings eine Wächterfunktion zu, sodass die Einhaltung der Grundrechte und Gesetze gewährleistet wird.

Darüber hinaus wird BEHALA sich zukünftig freiwillig dem Nationalen Aktionsplan der Bundesregierung anschließen und entsprechende Maßnahmen ergreifen.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.
- b.** Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

Es wurden sämtliche Betriebsstätten geprüft. Aufgrund des unternehmensweiten verinnerlichten 4-Augen-Prinzips sehen wir aktuell keine Korruptionsrisiken.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle  
Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

- a. Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.
- b. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.
- c. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.
- d. Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

Bestätigte Korruptionsfälle liegen nicht vor, so dass keine Maßnahmen zu ergreifen waren. Für 2023 ist die Einrichtung eines externen Compliance-Beauftragten geplant.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:
  - i. Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
  - ii. Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
  - iii. Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.
- b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.
- c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

---

Dazu liegen keine Erkenntnisse vor, deshalb können wir keine Angaben machen.

# Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

In dieser DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“ Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2016, sofern in der Tabelle nicht anders vermerkt.

Bereiche	DNK-Kriterien	GRI SRS Indikatoren
STRATEGIE	1. Strategische Analyse und Maßnahmen	
	2. Wesentlichkeit	
	3. Ziele	
	4. Tiefe der Wertschöpfungskette	
PROZESS-MANAGEMENT	5. Verantwortung	GRI SRS 102-16
	6. Regeln und Prozesse	
	7. Kontrolle	
	8. Anreizsysteme	GRI SRS 102-35 GRI SRS 102-38
	9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	GRI SRS 102-44
	10. Innovations- und Produktmanagement	G4-FS11
UMWELT	11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	GRI SRS 301-1
	12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 302-1 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 (2018) GRI SRS 306-3 (2020)*
	13. Klimarelevante Emissionen	GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5
GESELLSCHAFT	14. Arbeitnehmerrechte	GRI SRS 403-4 (2018)
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9 (2018)
	16. Qualifizierung	GRI SRS 403-10 (2018) GRI SRS 404-1 GRI SRS 405-1 GRI SRS 406-1
	17. Menschenrechte	GRI SRS 412-3 GRI SRS 412-1 GRI SRS 414-1 GRI SRS 414-2
	18. Gemeinwesen	GRI SRS 201-1
	19. Politische Einflussnahme	GRI SRS 415-1
	20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	GRI SRS 205-1 GRI SRS 205-3 GRI SRS 419-1

\*GRI hat GRI SRS 306 (Abfall) angepasst. Die überarbeitete Version tritt zum 01.01.2022 in Kraft. Im Zuge dessen hat sich für die Berichterstattung zu angefallenen Abfall die Nummerierung von 306-2 zu 306-3 geändert.