



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex

# DNK-Erklärung 2020

---

## 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: 2020, 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-datenschutzzerklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung)

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.

Die BEHALA, als Berliner Landesunternehmen, trägt in der Berliner Region maßgeblich dazu bei, die Nachhaltigkeit zu fördern. Unser Kerngeschäft ist die Vermietung von Immobilien sowie speziell die Logistik.

Wir als BEHALA betrachten die Nachhaltigkeit unter den drei Eckpunkten Ökologie, Ökonomie sowie die sozialen Aspekte. Wir geben darauf acht, dass sämtliche Mitarbeiter\*innen unseres Unternehmens mit den zur Verfügung stehenden Ressourcen verantwortungsbewusst umgehen.

Jede unternehmerische Entscheidung wird neben den wirtschaftlichen und finanziellen Aspekten auch auf dauerhafte Nachhaltigkeit geprüft. Dies betrifft z. B. den Kauf von neuen Umschlagsgeräten innerhalb der Logistik, als auch die Einführung von nachhaltigen sozialen Aspekten wie z. B. Konfliktmanagement oder „Home-Office“.

Im Zuge der Erstellung des Nachhaltigkeitskodexes wird in Begleitung mit der Geschäftsführung, sowie anderen Führungskräften und dem Nachhaltigkeitsteam nun in regelmäßigen Abständen evaluiert, ob die gesetzten Nachhaltigkeitsziele erreicht wurden.

Es ist geplant die Nachhaltigkeitsstrategie ab 2022 noch stärker in die Unternehmensstrategie zu implementieren und noch stärker den Fokus auf eine nachhaltige und zukunftsorientierte Firmenpolitik zu setzen. Hierbei wird konkret evaluiert, wie wir vor allem noch stärker Messinstrumente verankern können.

Ferner ist für 2022 die Implementierung von Nachhaltigkeitsrichtlinien, sowie eines Nachhaltigkeitsprogramms fest eingeplant. Die Einhaltung der UN Global

Compact ist für 2022 eingeplant.

## 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 zu 100% ein Berliner Landesunternehmen. Politische Vorgaben kommen direkt vom Berliner Senat.*

*Unsere Nachhaltigkeitsstrategie berücksichtigt die Erwartungen unserer Kunden\*innen, sowie intern auch die unserer Mitarbeiter\*innen, die wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte zu identifizieren.*

*Um auch zukünftigen Generationen den „Weg in eine enkelgerechte Zukunft“ zu weisen, sind wir auf allen drei Säulen der Nachhaltigkeit - Ökonomie (Profitabilität, Wertschöpfung), Ökologie (Klima, Abfallentsorgung) und soziale Aspekte (Mitarbeiterentwicklung, Arbeitsbedingungen) optimal aufgestellt.*

*Als einer der wenigen Betreiber von öffentlichen Häfen in der Hauptstadt mit Umschlagsfunktion ist es uns besonders wichtig, logistische Dienstleistungen dauerhaft auf Nachhaltigkeit zu prüfen. (siehe auch Punkt 3).*

*Als Beispiele für die Einflüsse der Nachhaltigkeit seien hierbei zusammenfassend genannt:*

- die Umstellung auf einen elektrobetriebenen Fuhrpark
- die Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen
- der Einsatz von Photovoltaikanlagen
- die Digitalisierung von Papierakten
- der Einsatz von energiesparenden Leuchtmitteln

*Innerhalb der Nachhaltigkeit kann bei uns als Hafenbetreiber nur von positiven Aspekten berichtet werden. Eine negative Auswirkung kann bis dato nicht gesichtet werden, wird jedoch in regelmäßigen Abständen auf Validität geprüft.*

*Als Arbeitgeber sehen wir generell die Nachhaltigkeit als Chance sich den zukünftigen gesellschaftlichen Problemen (demografischer Wandel, Klimawandel) zu stellen.*

*Im Zuge der noch stärker fokussierten Nachhaltigkeitsstrategie ab 2022 wird ebenfalls evaluiert, eine Wesentlichkeitsanalyse vorzunehmen um Nachhaltigkeitsaspekte zu identifizieren.*

## 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.

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird. Nachhaltige Entwicklung bedeutet, Umweltaspekte gleichberechtigt mit sozialen und wirtschaftlichen Gesichtspunkten zu berücksichtigen.

Zukunftsfähig wirtschaften heißt also, unseren Kindern und Enkelkindern ein intaktes [ökologisches](#), [soziales](#) und [ökonomisches](#) Gefüge zu hinterlassen.

Das eine ist ohne das andere nicht zu erreichen.

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:

### **Ökonomie**

- Ausbau der Geschäftsbeziehungen zu Geschäftspartner\*innen, Mieter\*innen und Dienstleistungskund\*innen sowie Informationsaustausch zu Nachhaltigkeitsthemen
- Modernisierung der Hafenstandorte und Kapazitätserweiterungen für den Bahn- und Schiffsverkehr
- Umsetzung weiterer Digitalisierung an den Standorten der BEHALA in Abstimmung mit unseren Kund\*innen
- Fortsetzung von Maßnahmen zur Energieeffizienz und Dokumentation im Energiemanagementsystem
- Weiterentwicklung des Sicherheitsmanagementsystems des Eisenbahnverkehrsunternehmens der BEHALA
- Verstärkung der Akquisitionstätigkeiten nach Beendigung der pandemischen Lage

- Modernisierungsmaßnahmen Schienen-, Straßen- und Wasserstraßeninfrastruktur im Westhafen
- Ausbau und Modernisierung des Südhafens

#### Agenda:

- Erste Strategiesitzung der Führungskräfte im Januar 2022 und Vereinbarung von regelmäßigen Terminen in dieser Runde
- Umsetzung der Maßnahmen im Projekt DigiLoewe
  - Road- und Railgate zur Erfassung der Ladeeinheiten, LKW, Bahnwagen, etc.
  - W-Lan – Ausleuchtung in allen Umschlagbereichen
  - Vorbereitung der Infrastruktur für autonomes Fahren im Hafen
- Teilnahme an den Verkehrs- und Logistikmessen „Transport & Logistik“ und „Innotrans“
- Umsetzung der Modernisierungsmaßnahmen (Bahn, Straße, Wasserstraße) im Westhafen in den nächsten 3-4 Jahren
- Umsetzung der Planungen zum 3. Bauabschnitt des Containerterminals in den nächsten 3-4 Jahren
- Ausbau, Erweiterung und Modernisierung des Südhafens (Unterhafen und Zuführungsgleis mit Bahnübergang) sowie die Abstimmungen zum Brückenneubau der Schulenburgbrücke mit dem Land Berlin und zum Neubau der Kreuzung und den Zufahrtsstraßen mit dem Bezirk Spandau in den nächsten 10 Jahren

#### **Ökologie**

- Fortsetzung der Projekte („ELEKTRA“, „Mikrodepot-Standorte“, „A-SWARM“, „Select“, „Autonom SOW II“, „MI“, „INTER-GREEN“)
- Initiativen zu neuen Projekten („DigiLoewe“, „Was-Past“, „Schienenbrücke“, „Ladestationen für LKW“)
- Landstation für Elektroschiffe
- Umschlagplatz, Lagerfläche von Wasserstoff
- Planung und Bau von Parkraum mit Ladestationen
- Ersatz der Fahrzeuge, Maschinen und Anlagen durch emissionsarme Antriebe

#### Agenda:

- Weiteres Engagement in F + E – Projekten zur Nachhaltigkeit in den nächsten Jahren
- Inbetriebnahme der Landstation und des Umschlagplatzes von Wasserstoff für Elektroschiffe Ende 2022
- Beginn der Erprobungsphase mit der „ELEKTRA“ in 2022 / Projektende 2024

#### **Soziales**

##### Außenwirkung gegenüber der Gesellschaft:

- Regelmäßige Messeteilnahmen



- Teilnahme an Veranstaltungen („Tag der Logistik“ / „Moabiter Energietag“ / etc.)
- Führungen durch das Hafengelände
- Aktualisierung des Internetauftritts und Ausbau der Sozial-Media-Präsenz

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

- Korruptionsprävention
- Langfristige Geschäftsbeziehungen

Mitarbeiter\*innen:

- Neue effiziente Organisationsstruktur
- Regelmäßige Angebote zur Fort - und Weiterbildung zur Ausübung ihrer Tätigkeiten in ihren Arbeitsbereichen
- Organisation des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (Aktivpause / Massagen) unter Coronabedingungen
- Steigerung der Arbeitsplatzidentifikation und Attraktivität des Arbeitsplatzes
- 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
- Vereinbarung einer Betriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten auch außerhalb von Pandemielagen

Ziele mit besonders hoher Priorität:

- Inbetriebnahme und Beginn der Erprobungen mit der ELEKTRA in 2022
- Inbetriebnahme Micro Depot Westhafen in 2022
- Inbetriebnahme der Landstation für Elektroschiffe in 2022
- Bau und Inbetriebnahme des Mikrodepots Jungfernheide in den nächsten 2 Jahren

Kontrolle der Ziele / Zuständigkeit:

- Die Kontrolle der Ziele erfolgt in den regelmäßig stattfindenden Führungskräfterunden
- Ein Mitarbeiter wurde zum Nachhaltigkeitsbeauftragten bestellt

Unsere Nachhaltigkeitsziele welche im Einklang mit den SDG's der UN befinden sich in Planung für das nächste Berichtsjahr.

## 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

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

**Ökologisch:** Kennziffern zur Nachhaltigkeit

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

**Kernprozesse:**

Anfang 2020 wurde eine Mitarbeiter\*innen-Befragung zu psychischen Belastungen am Arbeitsplatz durchgeführt. Hintergrund war die Aufnahme weiterer Punkte (Alleinarbeitsplatz, Mutterschutz, Sonneinstrahlung und psychische Belastung) in die Gefährdungsbeurteilung.

Konkrete Hinweise zu Verbesserungen wurden umgesetzt und es gab Veränderungen in der Geschäftsführung des Unternehmens sowie weitere strukturelle Veränderungen.

Nach der Beendigung der pandemischen Lage soll es eine weitere Befragung zur Mitarbeiter\*innen-Zufriedenheit geben, in der auch die besonderen Arbeitsbedingungen während der Corona-Pandemie berücksichtigt werden.

**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

Sowohl die BEHALA selbst als auch die Mieter auf dem Gelände des Westhafens und des Südhafens beabsichtigen die weitere Umstellung von Maschinen, Geräten und Fahrzeugen auf den Betrieb mit umweltfreundlichen Energieträgern.

Die Fahrzeugflotte der BEHALA bis 3,5 t wurde bis 2020 fast vollständig auf batteriebetriebene Fahrzeuge bzw. Hybridfahrzeuge umgestellt.

Die drei Diesel – LKW (44 t) werden in 2021 auf CNG – LKW umgestellt. In diesem Zusammenhang wird in 2021 eine CNG – Betriebstankstelle im Westhafen errichtet, wo ausschließlich Bio-Methan aus Abfallprodukten angeboten wird.

Über die staatliche Web-Anwendung Nachhaltige - Biomasse - Systeme (Nabisy) der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung (BLE) wird der Nachweis der Nachhaltigkeit bei flüssiger und gasförmiger Biomasse nach der EU-Richtlinie 2009/28/EG erbracht.

Im Bereich der mobilen Umschlaggeräte (Mobilbagger / Leercontainerstapler / Reach Stacker) gibt es erste Entwicklungen in Richtung Emissionsfreiheit, aber noch keine für unsere Anwendungsfälle geeignete und bezahlbare Geräte am Markt verfügbar.

Hier werden wir den Markt weiter beobachten und auch hier in den nächsten Jahren je nach Verfügbarkeit unseren Gerätepark umsetzen.

Besonders große Herausforderungen bestehen im Bahn- und Schiffsverkehr, hier geht es um sehr hohe Leistungen bei großen Reichweiten bzw. Betriebszeiten.

Im Schiffsverkehr beteiligt sich die BEHALA im Projekt „ELEKTRA“ beim Bau und der Erprobung eines mit Wasserstoff, Brennstoffzellen und Batterien betriebenen Schubbootes, das in 2025 in das Eigentum der BEHALA übergehen wird.

Bei der Beschaffung von schweren Rangierlokomotiven wie sie bei der BEHALA im Einsatz sind, gibt es seitens der Hersteller erste Ideen in Richtung hybrider Antriebe allerdings noch keine Liefer- und Preisperspektiven.

Aber auch hier werden wir den Markt weiter beobachten und bei entsprechender Verfügbarkeit den Fuhrpark umstellen.

In 2020 wurde der Stromliefervertrag mit VATTENFALL zur Lieferung mit 100 % grünem Strom für drei Jahre ab 01. 01. 2021 abgeschlossen.

Sowohl bei den Direkteinspeisungen als auch bei Batterien wird im Zuge der Energiewende ein deutlich höherer Strombedarf entstehen.

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 werden in 2022 fortgesetzt.

## 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 erfolgt 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 Bereich 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 Geschäftspartner\*innen regelmäßig Besprechungen zur Verbesserung der Prozesse (KVP) statt.

## 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 beschreitet die BEHALA in Form von alltagstauglichen ökologischen Forschungsprojekten stetig voran und leistet so seinen Teil zu einer energieeffizienten Gesellschaft. Bei der jährlichen Investitionsplanung wird zusätzlich auf den nachhaltigen Charakter geachtet.

So wurde u. a. in 2021 eine CNG-Tankstelle im Westhafen errichtet, die zu 100 % Biogas enthält. Parallel wurde im gleichen Jahr der LKW-Fuhrpark von drei Diesel-LKW auf drei Gas-LKW umgestellt. Der vollelektrische LKW fährt aufgrund seiner begrenzten Reichweite ausschließlich die grundstücksinternen Transporte.

Als Leistungsindikator fokussiert die BEHALA den wachsenden prozentualen Anteil der erneuerbaren Energien am gesamten eigenen Energieverbrauch. Lag dieser im Jahr 2018 noch bei 19,4 %, so liegt er in 2020 bereits bei 23,7 %, was überwiegend mit dem von Dritten bezogenen Strommix zusammenhängt. Ab dem 01.01.2021 bezieht die BEHALA zu 100 % Strom aus erneuerbaren Energien. Dies sollte die Quote um weitere 10 % steigern.

Weitere Steigerungen hängen von der Marktverfügbarkeit mit alternativer Antriebstechnik von mobilen Umschlagsgeräten und für unsere Zwecke geeigneten Lokomotiven ab.

Besonderes Augenmerk richtet die BEHALA jedoch auf den sozialen Bereich. Das Unternehmen hat verstanden, dass es ohne gute Angebote an die Mitarbeiter 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 könnten daher die Personalkosten je Kopf sein, da die Tarifabschlüsse eine moderate Vergütungssteigerung mit sich ziehen.

## 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 tagen somit zur Versorgung der Bevölkerung bei.

Wir verstehen es als unsere Aufgabe Sorge zu tragen, dass dies im Sinne der Bevölkerung auf nachhaltige Weise geschieht. Nachhaltig heißt ökologisch, sozial und wirtschaftlich. Das Soziale ist hierbei hervorzuheben. Sozial gegenüber den Mitarbeitern, die gute Arbeitsbedingungen vorfinden und sozial gegenüber den Bürgern, die sich darauf verlassen können, dass die BEHALA ihre zugeordnete Aufgabe als Teil der Stadtinfrastruktur erfüllt: einen Hafen zu betreiben.

## 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 aufgedgliederten 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 (Lenkungskreis Marketing, Arbeitskreis Citylogistik) tätig. Außerdem steht die BEHALA im regelmäßigen Austausch mit den relevanten Senatsverwaltungen und den Bezirksämtern.

*Bisher wird jedoch kein Prozess zur Identifizierung von entsprechenden Anspruchsgruppen geführt.*

## 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.

Die Stakeholder wurden zunächst in interner Abstimmung innerhalb der Führungskräfterunde definiert. Für 2022 ist die Durchführung einer Wesentlichkeitsanalyse geplant.

## 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.

- 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 wieder. 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. Auch an Themen, 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. So wurden sogenannte Tandempartner für die unterschiedlichsten Unternehmensbereiche benannt, die als eine Art „Bindeglied“ zwischen gewerblichen Mitarbeitern und Führungskräften fungieren sollen. Die daraus resultierenden Rückmeldungen werden monatlich in Arbeitsgruppen erfasst und ausgewertet. 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, Komodo, Select, 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.

In den Folgejahren ab 2021 ist die Umstellung der noch mit Benzin bzw. Diesel betriebenen PKW und Kleintransporter auf Elektro- bzw. Plug-In-Hybridantrieb geplant.

Der Bau der ELEKTRA (als erstes emissionsfreie Schubschiff) wird in 2021 abgeschlossen sein. Das Schiff wird in den Westhafen überführt und der Probetrieb kann beginnen.

Die drei mit Diesel betriebenen LKW werden 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 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 in 2020 gegenüber 2018 von 2,8 Megalitern auf 3,4 Megaliter erhöht. Dies lässt sich grundsätzlich durch den höheren Personalbestand sowie eine Vollvermietung der Büro- und Gewerbeflächen erklären. Der gesamte Wasserverbrauch (alle Häfen, alle Meter) betrug im Jahr 2020 insgesamt 57,7 Megaliter.

Energie:

Der Gesamtverbrauch an verbrauchter Energie beläuft sich auf 18,216 Millionen Megajoule und liegt damit fast 2 Millionen Megajoule unter dem Berichtsjahr 2018. Dabei wurde für Strom 6,46 Millionen Megajoule verbraucht. Im Bereich der Fernwärme stieg der Verbrauch von 2018 zu 2020 von 3,669 Millionen Megajoule auf 4,326 Millionen Megajoule. Grund hierfür ist der strengere Winter 2020/21. 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.

Papier:

2020 wurden 800 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.

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.

### **Fahrzeuge / Fuhrparkmanagement**

Dieses Thema wurde unter Punkt 10 bereits ausführlich dargestellt.

Eine konkrete Zielsetzung mit entsprechenden Zahlen der Ressourceneffizienz wurde bisher nicht durchgeführt, ist aber für die nächsten Jahre angedacht.

Im Zuge der noch stärker einzubindenden Nachhaltigkeit in die Unternehmensstrategie ab 2022 werden sowohl Leitlinien als auch ein Nachhaltigkeitsprogramm geschaffen, welche die Zielsetzungen und die geplanten Zeitpunkte der Zielsetzungen für uns als Unternehmen festlegen.

Im Zuge des nächsten Nachhaltigkeitsberichtes werden wir über konkrete Ziele berichten können.

Risiken bestehen in Bezug auf das Ressourcenmanagement bei Lieferengpässen und dem Fachkräftemangel. Insgesamt werden sie jedoch als gering eingeschätzt. Ein nebenbei laufende Neuausrichtung des Risikomanagements wird dabei versuchen eventuell noch andere Risiken zu evaluieren.

## 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.

---

<b>2020 - Gesamteigenverbrauch BEHALA nach Energieträgern</b>						
Verbrauch in MJ (1 KWh = 3,6 MJ)						
Energie aus fossilen Brennstoffen						
	Erneuerbare Energien	Steinkohle	Erdgas (CNG)	Sonstige Fossile Energieträger	Kernenergie	Summe
Strom	3.895.179	1.240.256	549.072	32.298	742.862	6.459.667
Diesel	-	-	-	7.379.883	-	7.379.883
Benzin	-	-	-	49.575	-	49.575
Erdgas	-	-	-	-	-	-
Fernwärme	424.016	687.944	3.197.426	17.307	-	4.326.693
<b>Summe</b>	<b>4.319.195</b>	<b>1.928.200</b>	<b>3.746.498</b>	<b>7.479.063</b>	<b>742.862</b>	<b>18.215.819</b>
	<b>23,7%</b>	10,6%	20,6%	41,1%	4,1%	
		72,2%				

<b>2018 - Gesamteigenverbrauch BEHALA</b>						
Verbrauch in MJ (1 KWh = 3,6 MJ)						
Energie aus fossilen Brennstoffen						
	Erneuerbare Energien	Steinkohle	Erdgas (CNG)	Sonstige Fossile Energieträger	Kernenergie	Summe
Strom	3.677.799	1.571.234	1.536.472	104.285	62.571	6.952.361
Diesel	-	-	-	9.441.730	-	9.441.730
Benzin	-	-	-	47.865	-	47.865
Erdgas	-	-	3.907	-	-	3.907
Fernwärme	227.496	759.543	2.579.510	102.740	-	3.669.289
<b>Summe</b>	<b>3.905.295</b>	<b>2.330.777</b>	<b>4.119.889</b>	<b>9.696.620</b>	<b>62.571</b>	<b>20.115.152</b>
	<b>19,4%</b>	11,6%	20,5%	48,2%	0,3%	
		80,3%				

Der Anteil der erneuerbaren Energien hat zugenommen, während gleichzeitig die Energie aus der Verbrennung von Fossilen Brennstoffen abnahm. Das liegt i. W. an dem durch Dritten bezogenen Strom. Die BEHALA bezieht ab 01.01.2021 zu 100 % Strom aus erneuerbaren Energien.

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.

Die BEHALA wird künftig versuchen die Verringerungen des Energieverbrauchs aus den direkten Folgen von Initiativen zur Energieeinsparung zu ermitteln.

Diese Initiative befindet sich noch in der Entwurfsphase.

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.

**a. v. Wasser von Dritten in Megaliter:**

	Eigenverbrauch
2018	2,8
2020	3,4

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.

**a. Gesamtgewicht des gefährlichen Abfalls, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:**

		2018	2019	2020
i.	Wiederverwendung	0,00	0,00	0,00
ii.	Recycling	3,77	0,28	0,05
iii.	Kompostierung	0,00	0,00	0,00
iv.	Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung	0,21	0,00	0,00
v.	Müllverbrennung (Massenverbrennung)	0,00	0,00	12,96
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	0,28	13,01

**b. Gesamtgewicht des ungefährlichen Abfalls, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:**

		2018	2019	2020
i.	Wiederverwendung	0,00	0,00	0,00
ii.	Recycling	24,10	35,49	29,99
iii.	Kompostierung	38,50	38,80	43,15
iv.	Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung	0,00	0,00	0,00
v.	Müllverbrennung (Massenverbrennung)	74,74	86,51	79,15
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	160,79	152,29

Bauabfälle sind in o. g. Auflistung nicht enthalten. Diese müssen noch aufwendig recherchiert werden. Der teilweise starke Anstieg der Abfälle von 2018 zu 2020 ist im Wesentlichen auf den Abriss einer Lagerhalle in 2020 zurückzuführen.

## 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 Stationären Energien dienen vor allem der Versorgung unserer überwiegend vermieteten Immobilien mit Elektrizität und Wärme während die BEHALA als Betreiber von Binnenhäfen umfangreiche 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 des Stromtarifes unseren Teil zur Emissionsreduktion beitragen. Als Herausforderung gelten hierbei auch unsere zahlreichen denkmalgeschützten Gebäude.

Nach umfangreichen Infrastrukturinvestitionen konnte die BEHALA nahezu sämtliche historischen Gebäude an die Fernwärme anschließen. Alle jüngst modernisierten Gebäude weisen neben stromsparenden Anlagen auch zentrale Gebäudeverwaltungen auf.

Auf einigen Dächern unserer Immobilien befinden sich Photovoltaikanlagen Dritter. Es ist geplant, künftige neue Gebäude mit eigenen Anlagen zu konzipieren.

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

Die BEHALA setzt verstärkt auf Elektromobilität und forscht gemeinsam mit der TU Berlin an alternativen Energiequellen. Nach der Inbetriebnahme des E-LKW für den hafeninternen Verkehr im Jahr 2014, steht nach jahrelanger Forschung der Bau eines wasserstoffbetriebenen Hybrid-Schubschiffes für Binnengewässer in 2021 vor der Fertigstellung.

Auch die Konzeption des Schwergutshuttles stellt eine konkrete Maßnahme zur Emissionsreduktion dar. 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.

Bisher hat die BEHALA die Emissionseinsparung nicht in Zahlen ermittelt. Im Rahmen fortlaufender gesetzlich vorgeschriebener Energieaudits und des Deutschen Nachhaltigkeitskodex können zukünftig Überlegungen in Richtung Erfolgsdokumentation angestrebt werden.

## 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.

Dazu liegen keine Erkenntnisse vor, deshalb können wir keine Angaben machen. Es ist geplant dies für den nächsten Nachhaltigkeitsbericht nachzuholen.

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.

Dazu liegen keine Erkenntnisse vor, deshalb können wir keine Angaben machen. Es ist geplant dies für den nächsten Nachhaltigkeitsbericht nachzuholen.

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.

Dazu liegen keine Erkenntnisse vor, deshalb können wir keine Angaben machen. Es ist geplant dies für den nächsten Nachhaltigkeitsbericht nachzuholen.

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.

Dazu liegen keine Erkenntnisse vor, deshalb können wir keine Angaben machen. Es ist geplant dies für den nächsten Nachhaltigkeitsbericht nachzuholen.

## 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 der Geschäftsführung. Die Wertschätzung unseres Personals hat einen hohen Stellenwert. Daher fördern wir die individuelle Entwicklung der Mitarbeiter\*innen durch Schulungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten.

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. Daraufhin wurden Dienstpläne überarbeitet, die Ausbildung weiter strukturiert sowie die Unternehmensstruktur angepasst. Wir sind davon überzeugt, dass es sich um einen kontinuierlichen Prozess handelt, bei dem alle Mitarbeiter\*innen aufgefordert sind, sich aktiv einzubringen.

Aufgrund der Corona-Pandemie wurde in allen Büros Plexiglasscheiben zum Schutz der Mitarbeitenden aufgebaut. Dort, wo es tätigkeitsbezogen möglich war, wurden den Mitarbeitenden darüber hinaus Optionen zum Mobilen Arbeiten eingeräumt. Das Unternehmen verzichtete zudem während der gesamten pandemischen Lage auf Kurzarbeit und beschäftigte die Mitarbeitenden regulär weiter.

Darüber hinaus bieten die Vorgesetzten regelmäßig einen Termin an, an dem die Mitarbeiter\*innen ihres Bereichs eingeladen sind, Informationen direkt aus erster Hand 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.

Betriebs- sowie Mitarbeiterversammlungen, spezielle Informationsveranstaltungen, Mitarbeiter- und Teamgespräche erfolgen regelmäßig. Eine Mitarbeiterzeitschrift und spezielle Veranstaltungen wie Sommer- und Weihnachtsfeste fördern die innerbetriebliche Kommunikation und die Einbindung der Mitarbeitenden in die Unternehmensprozesse. Hier werden auch zahlreiche Nachhaltigkeitsthemen (etwa Konfliktmanagement, Kommunikation, Work-Life-Balance, Diversity, Gesundheit,) integriert und diskutiert. Ferner sind unsere Beschäftigten jederzeit aufgefordert, unternehmens- und beschäftigtenrelevante Themen entweder der Geschäftsführung, ihren Vorgesetzten oder auch über den Betriebsrat, die Schwerbehindertenvertretung, den Betriebsarzt oder die Fachkraft für Arbeitssicherheit einzubringen. Eine gesonderte Plattform oder andere Kanäle werden aufgrund der Unternehmensgröße nicht vorgehalten.

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. Derzeit findet ein intensiver Austausch zwischen der Geschäftsführung und dem Betriebsrat zu einer Betriebsvereinbarung zum Mobilien Arbeiten statt. 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 Arbeitnehmer\*innen auf Informationen, Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit) ein.

Die BEHALA hat drei Standorte in Berlin und keine weiteren Niederlassungen im In- und Ausland. Auf unserer Website hat die Logistik 3 Standorte und die Immobilien 5 – dass sollte im Nachhaltigkeitsbericht einheitlich sein.

Die BEHALA Berliner Hafen- und Lagerhausgesellschaft mbH ist eine 100% ige Beteiligungsgesellschaft des Landes Berlin und ist national, tarifgeführt sowie mitbestimmt tätig. Die BEHALA GmbH unterhält fünf Standorte in Berlin und sieht sich in Hinsicht auf das Thema „Arbeitnehmerrechte“ keinen spezifischen Risiken ausgesetzt. Gesetze, Verordnungen und Normen der Bundesrepublik Deutschland, der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes VKA sowie die geschlossenen Betriebsvereinbarungen werden eingehalten. Das Unternehmen wird durch den Aufsichtsrat, die Gesellschafterversammlung und den Betriebsrat kontrolliert und auf mögliche Verstöße hingewiesen. Ferner ist das Unternehmen Mitglied im Arbeitgeberverband.

Wesentliche Risiken, die sich aus der Geschäftstätigkeit ergeben und Auswirkungen auf die Beschäftigten haben, können sein:

- Arbeitszeitverschiebung durch Störung der Infrastruktur  
Straßen, Schienen und Wasserwege können u.a. durch Bauarbeiten,

Unwetterschäden, Hoch- bzw. Niedrigwasser gestört sein. Zudem können Störungen im Verladebetrieb bei Geschäftspartner\*innen z. B. durch Streik, hohe Krankenstände der Lieferbetriebe anfallen und zu einer Arbeitszeitverschiebung führen. Wir minimieren das Risiko, in dem wir Mehr- oder Minderleistungen durch ein ampelgeregeltes Zeitkonto steuern.

- Höhere Belastungen durch arbeiten im Schichtbetrieb

Aufgrund des Schichtbetriebs fällt Arbeit auch an Sonn- und Feiertagen sowie zu Nachtzeiten an. Wir minimieren das Risiko und sorgen für eine bessere Planbarkeit durch die Einführung von Jahresschichtplänen und einem 4-wöchigen Ankündigungszeitraum bei Schichtplanänderungen.

- Zunahme physischer und psychischer Beschwerden

Aufgrund der Corona-Pandemie befanden sich die kaufmännischen Mitarbeitenden im mobilen Arbeiten. Bisher wurden weder physische noch psychische Beschwerden bekannt. Für 2022 ist dennoch eine Befragung aller Mitarbeitenden zu psychischen Belastungen geplant.

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.

## 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 Mobilem 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 Ende 2022 abzuschließen.

## 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 2020 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.)

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.**

<p><i>GRI SRS-403-9 (a+b): Arbeitsbedingte Verletzungena)</i></p>
---

<p>17 Unfälle in 2020 b) nicht relevant</p>
---

<p><i>GRI SRS-403-10 (a+b): Arbeitsbedingte Erkrankungen</i></p>
--

<p>a) Keine b) nicht relevant</p>
---------------------------------------

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.

- durchschnittl. ca. 40 h/MA
- 21 Frauen  
Durchschnittsalter 47 Jahre
- 31 Männer  
Durchschnittsalter 41,1 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: 122 (durchschnittlich)  
81 männlich (1 bulgarisch, 1 afghanisch, 1 syrisch), 32 weiblich (deutsch)
- Azubi: 7 männlich (1 staatenloser, 6 deutsche), 2 weibliche (deutsch)
- nach Alter: unter 30 Jahre - 12 Mitarbeiter (davon 9 Azubi)
  - 30-50 Jahre - 45 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.

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\*innen. 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

Die Zielerreichung hinsichtlich der Einhaltung der Maßnahmen lässt sich derzeit nicht eindeutig belegen, da wir über die oben genannten Prozesse hinaus, keine weiteren Untersuchungen durchgeführt haben. Bisher sind allerdings keine Fälle von Menschenrechtsverletzungen bekannt geworden.

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  
mensenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde,  
aufgeschlüsselt nach Ländern.

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

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.

## 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 2020 veröffentlichten Daten sind abrufbar. Die Veröffentlichung der Daten für das Jahr 2021 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.

Die BEHALA steht für nachhaltiges Wirtschaften und faire Geschäfte. Denn neben den wirtschaftlichen Kennzahlen ist die öffentliche Wahrnehmung ein entscheidender Indikator für den Erfolg unseres Unternehmens. Die Reputation unseres Unternehmens ist unser höchstes Gut. Sie gilt es zu schützen und weiter auszubauen.

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.

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<sup>®</sup>) 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.

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 Nachunternehmern. 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.

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.

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.