Unser Nachhaltigkeitsbericht 2026

Niedersachsen Ports

Wir sind die Häfen für nachhaltige Zukunft.

Inhalt

3 Vorwort
4 Environment (Umwelt)
5 Container-Windkraftanlage
8 Social (Soziales)
9 Fit für Führung
13 Governance (Unternehmenspolitik)
14 Informationssicherheit
16 Berichtsteil Environment
20 Berichtsteil Social
23 Berichtsteil Governance
26 Zahlenteil
38 Index
40 Impressum

E
S G

Vorwort

Nachhaltigkeit ist für uns mehr als ein Anspruch.

Sie ist Teil unserer Verantwortung. Als Betreiber der niedersächsischen Seehäfen gestalten wir Infrastruktur, die Wirtschaft und Gesellschaft verbindet. Damit tragen wir Verantwortung für Umwelt, Menschen und eine zukunftsfähige Entwicklung unserer Standorte.

Mit diesem Bericht für den Zeitraum 2022 bis 2024 zeigen wir, wie wir diese Verantwortung konkret wahrnehmen.

Wir arbeiten daran, unsere Häfen umweltverträglicher zu gestalten – durch den bewussten Einsatz von Ressourcen, die Reduktion von Emissionen und die Erprobung neuer Lösungen für eine nachhaltige Energieversorgung.

Gleichzeitig stehen die Menschen im Mittelpunkt unseres Handelns. Ein sicheres, wertschätzendes Arbeitsumfeld und ein vertrauensvolles Miteinander sind für uns ebenso wichtig wie unser Beitrag zur Gesellschaft und zur Entwicklung der Region.

Nachhaltigkeit braucht klare Strukturen. Mit transparenten Prozessen und etablierten Managementsystemen schaffen wir die Grundlage, um Verantwortung systematisch wahrzunehmen und uns kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Wir wissen: Nachhaltigkeit ist kein Ziel, das einmal erreicht wird. Es ist ein Weg, den wir konsequent weitergehen – gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden, Partner*innen und der Öffentlichkeit.

Oldenburg, im Juli 2026

Holger Banik
Volker Weiß
Geschäftsführung Niedersachsen Ports GmbH & Co. KG

Environment

Der verantwortungsvolle Umgang mit unserer Umwelt ist eine zentrale Voraussetzung für zukunftsfähiges wirtschaftliches Handeln.

Im Bereich Environment beleuchten wir, welche Maßnahmen ergriffen werden, um negative Auswirkungen auf Klima und Ökosysteme so weit wie möglich zu minimieren.

Durch die besondere Lage unserer Häfen als Verbindung zwischen Meer und Land, oft in unmittelbarer Nähe zu sensiblen Ökosystemen, steht der Einklang mit der Natur im Zentrum unseres Handelns.

Der Klimawandel und die Anpassung an seine Folgen stellen dabei eine der größten Herausforderungen dar, derer wir uns aktiv annehmen, um einen positiven Beitrag für heutige und zukünftige Generationen zu leisten.

Wie Wind, Sonne und Speicher im Hafen zusammenfinden

Am Anfang stand eine nüchterne Frage: Wie bekommen wir mehr erneuerbare Energie direkt in den Hafen?

Im Rahmen des EU-Projekts REDII Ports beschäftigten wir uns mit genau dieser Herausforderung. Ziel war es, regenerative Energiequellen nicht nur theoretisch zu betrachten, sondern praktisch in bestehende Hafeninfrastrukturen zu integrieren. „Man kann viel über erneuerbare Energien sprechen, aber am Ende müssen sie in unseren Betrieb passen", sagt Thomas Tröster, Teamleiter Elektrotechnik in Emden.

Gemeinsam mit Elektrotechnikermeister Jens Kampen prüfte Tröster verschiedene Optionen. Dabei stieß das Team auf eine marktreife Containerlösung, die mehrere Komponenten kombiniert: Kleinwindenergie, Photovoltaik, Batteriespeicher und Ladeinfrastruktur.

„Solche Anlagen gibt es fertig zu kaufen", sagt Kampen. „Aber damit sie wirklich funktionieren, muss man sie verstehen – und anpassen."

Vom Produkt zur betrieblichen Lösung

Die Container-Windkraftanlage (WKA) vereint:

› zwei Kleinwindturbinen
› Photovoltaikmodule auf dem Container
› einen integrierten Batteriespeicher
› einen Ladepunkt für Elektrofahrzeuge
› netzgekoppelten Betrieb

Die Anlage steht heute nahe dem Hauptgate in Emden. Doch die eigentliche Arbeit begann nach der Lieferung. „Hinstellen und anschließen – so einfach ist es nicht", sagt Kampen. Netzanschlussbedingungen, Schutzkonzepte, Mess- und Zählerstrukturen sowie baurechtliche Anforderungen mussten geprüft und umgesetzt werden.

Optimierung im laufenden Betrieb

Im Probebetrieb zeigte sich, wo nachjustiert werden musste. Eine Turbine wurde ausgetauscht, Steuerungsparameter mehrfach angepasst. Ein konkretes Beispiel war die Bremslogik der Windanlage. Ursprünglich stoppte sie sehr abrupt, auch aufgrund der aerodynamischen Bedingungen am Standort. Das Team entwickelte eine materialschonendere Lösung, bei der die Turbine kontrolliert aus dem Wind gedreht wird, bevor sie zum Stillstand kommt.

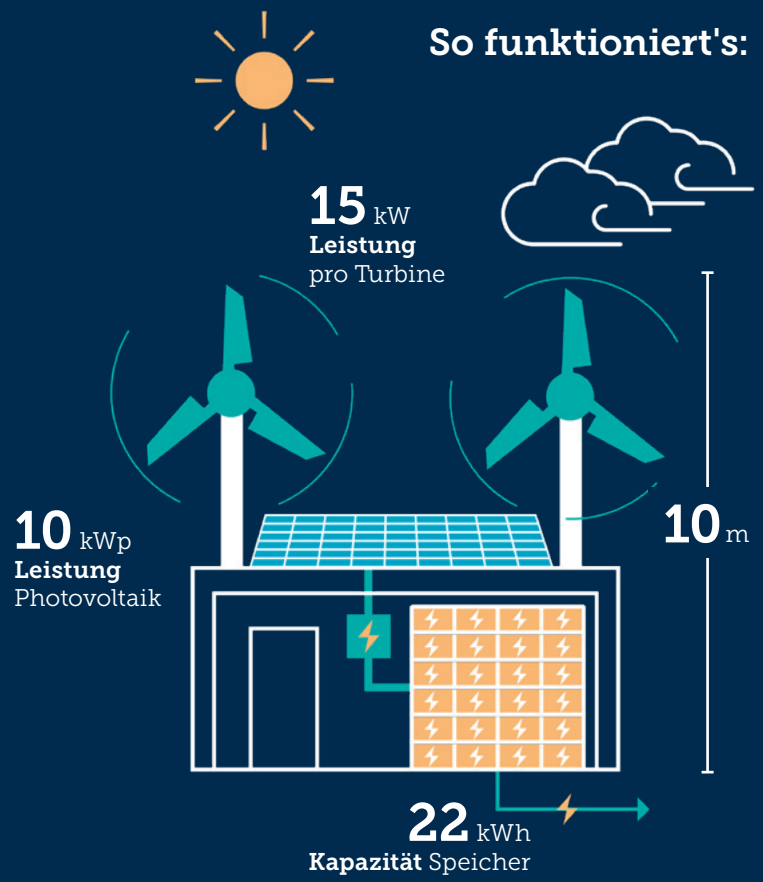
Auch die elektrische Effizienz wurde verbessert. „Wir hatten einen vergleichsweise hohen Blindleistungsanteil im System", erklärt Kampen. Blindleistung ist elektrische Leistung, die im Wechselstromnetz zwar zwischen Quelle und Verbraucher pendelt, jedoch keine nutzbare Arbeit verrichtet. Sie belastet Leitungen und Transformatoren und verschlechtert den Leistungsfaktor. Durch softwareseitige Optimierung konnte der Anteil nutzbarer Wirkleistung erhöht und die Effizienz des Systems spürbar gesteigert werden.

„Solche Punkte erkennt man erst im Realbetrieb", sagt Tröster. „Aber ich hatte immer das Gefühl: Wir bekommen das stabil zum Laufen."

Konkreter Beitrag im Hafen

Heute speist die Anlage Energie in die lokale Hafeninfrastruktur ein und leistet damit einen Beitrag zur dezentralen Energieversorgung. Durch den Speicher kann die erzeugte Energie zeitlich versetzt genutzt werden, beispielsweise für Gebäude oder für die angeschlossene Ladeinfrastruktur. Über konkrete Ertragszahlen sprechen die beiden bewusst nicht; zu stark sind sie von Wind, Standort und Umgebung abhängig. Aber Kampen beschreibt den Nutzen aus Betriebssicht: „Sie leistet einen guten Beitrag zur Versorgung der Hafeninfrastruktur. Es gibt immer Abnehmer, die die Energie nutzen können."

Gerade für Flächenhäfen oder Bereiche mit temporärem Energiebedarf bietet das Konzept Vorteile: flexible Standortwahl, modulare Erweiterbarkeit und dezentrale Versorgung. „Es ist keine Großanlage", ordnet Tröster ein. „Aber eine praktikable Ergänzung dort, wo Energie direkt vor Ort gebraucht wird."



» Ich hatte immer das Gefühl: Wir kriegen das ins Laufen. «

Realistische Bewertung und Ausblick

Für sehr kleine Unternehmen ist ein solches System wirtschaftlich anspruchsvoll. Für mittelständische Betriebe mit geeigneter Fläche und entsprechendem Energiebedarf kann es jedoch eine realistische Option sein. „Man braucht Investitionsbereitschaft und Geduld", sagt Tröster. „Und man muss Angebote technisch bewerten können", ergänzt Kampen.

Aktuell arbeitet das Team an einem verbesserten Monitoring, einer optimierten Zähleranbindung und zusätzlichen Auswertungsmöglichkeiten. Perspektivisch sind Erweiterungen um weitere regenerative Komponenten denkbar.

Die Container-WKA in Emden steht damit exemplarisch für unseren Ansatz: keine spektakuläre Neuerfindung, sondern die konsequente Integration, Optimierung und Weiterentwicklung bestehender Technologien, praxisnah und betriebsorientiert.

Social

Nachhaltigkeit bedeutet für uns, Verantwortung für die Menschen zu übernehmen.

Im Bereich Social stehen unsere Beschäftigten im Mittelpunkt, denn sie sind das Fundament für einen sicheren, zuverlässigen Hafenbetrieb und die Leistungsfähigkeit unserer Standorte.

Wir schaffen ein Arbeitsumfeld, das auf fairen Bedingungen, Chancengleichheit sowie höchsten Standards für Gesundheit und Sicherheit basiert.

Darüber hinaus verstehen wir uns als aktiver Teil der Gesellschaft und engagieren uns für eine nachhaltige Entwicklung der niedersächsischen Küstenregion.

Social - Fit für Führung

Als Lucas Gall bei NPorts anfing, hatte er eine Sache schon im Vorstellungsgespräch auf dem Zettel: Unterstützung für Führungskräfte - aus Respekt vor den Menschen.

„Mir war klar, dass ich zum ersten Mal Personalverantwortung habe", sagt der Abteilungsleiter Technik/ Technischer Service in Wilhelmshaven. „Und Menschen sind facettenreich. Führung auf Augenhöhe, die Menschen mitzunehmen – das ist gar nicht so leicht."

Dass es bei NPorts das Programm „Fit für Führung" und die Möglichkeit zur Supervision gibt, war für ihn deshalb ein Signal: Führung wird nicht „nebenbei" erwartet, sondern als Aufgabe ernst genommen. Gall startete direkt mit dem ersten Modul und nutzt das Programm bis heute vor allem als Raum für Austausch und Reflexion.

Wertschätzung als Führungsarbeit

Für ihn ist gute Führung weniger Methode als Haltung. „Gute Führung heißt, Räume zu schaffen, in denen Menschen sich wohlfühlen und zu eigener Stärke finden." Es gehe darum, Potenziale sichtbar zu machen, Mitarbeitende zu beteiligen und ihre Perspektiven ernst zu nehmen, ohne dass sich das künstlich anfühlt. Wertschätzung, so Gall, beginne im Konkreten: Zeit nehmen, Anliegen nicht versanden lassen, Prozesse, die ins Stocken geraten waren, wieder in Bewegung bringen.

Ein Beispiel: Ein Mitarbeiter bat um ein Zwischenzeugnis. Gall nahm sich die Zeit, diese Leistungen im Detail herauszuarbeiten und zu würdigen. „Mir ist wichtig, dass ich wirklich verstehe, was meine Mitarbeitenden leisten und wo sie stehen", sagt er. Wertschätzung zeigt sich für ihn auch darin, dass unterschiedliche Sichtweisen zunächst „okay" sein dürfen. Selbst wenn am Ende eine andere Entscheidung steht. „Ich bedanke mich für die Perspektive. Und ich achte darauf, dass es nicht persönlich wird."

Einen Lernmoment aus dem Führungsalltag beschreibt Gall besonders deutlich: Er hat keine Angst mehr, Fehler zu machen und spricht sie offen an. „Früher hätte ich das nicht gemacht." Heute setzt er Grenzen und klärt

Sabine Nitschke

Leiterin des Zentralbereichs Personal und Administration:

„Wir haben das Programm initiiert, um unsere Führungskräfte unabhängig von ihrem Erfahrungsstand auf neue und zukünftige Herausforderungen vorzubereiten.

Dabei berücksichtigen wir, dass unterschiedliche Generationen unterschiedliche Erwartungen mitbringen und ein wertschätzender Umgang Motivation und Bindung stärkt.

Gleichzeitig fördern wir den Austausch über Standorte und Ebenen hinweg, um ein gemeinsames Verständnis von Führung bei NPorts zu entwickeln."

Hellen Siems

Ansprechpartnerin des Fit-für-Führung-Programms:

„Wir haben das Programm intern entwickelt und gemeinsam mit einem externen Dienstleister sowie auf Basis des Feedbacks der Teilnehmenden kontinuierlich weiterentwickelt.

Ab 2027 ergänzen wir ein weiteres Format, um neue Führungskräfte gezielt zu qualifizieren und bestehende Inhalte nachhaltig zu verankern – denn Entwicklung ist kein einmaliger Schritt, sondern ein fortlaufender Prozess.

Gute Führung wirkt dabei über das Unternehmen hinaus: Sie stärkt Motivation und Bindung intern und macht uns als Arbeitgeber nach außen sichtbar und attraktiv."

Unklarheiten möglichst früh. Ein kleiner Moment im Büro ist ihm als Beispiel in Erinnerung geblieben: Ein Gespräch wurde von einem Kollegen unterbrochen, der erste Gesprächspartner stand minutenlang daneben. Lucas holte das im Nachgang auf, entschuldigte sich und klärte die Situation. „Früher hätte ich sowas laufen lassen. Heute weiß ich: Das war nicht in Ordnung."

Im Team sieht er dadurch Veränderung. Er hat die Erfahrung gemacht: „Wer früher unter hohem Druck stand, legt sich oft ein Schutzschild zu. Man tritt vielleicht besonders offensiv auf, um bloß keine Angriffsfläche zu bieten." Er reagiert auf solche Anspannungen mit Verlässlichkeit: „Fehler sind Lernmomente, keine Gründe für Vorwürfe. Also kein: ‚Wie konntest du das vergeigen?!' Das merken die Leute schnell. Wenn dieses Vertrauen erst einmal da ist, verändert sich die Zusammenarbeit. Aus dem Verteidigungsmodus wird echtes Miteinander."

Aus Galls Sicht ist genau das ein zentraler Faktor für Bindung: „Wenn Menschen sich wohlfühlen und einen guten Vorgesetzten haben, ist genau diese menschliche Verbindung der entscheidende Faktor, warum Menschen gerne bleiben." Er beschreibt das Arbeitsverhältnis als „Energie-Tauschgeschäft": Mitarbeitende geben Energie – und brauchen mehr zurück als Geld allein: Wertschätzung, faire Behandlung, Verlässlichkeit.

Fit für Führung stärkt aus seiner Sicht insbesondere den Austausch unter Führungskräften. „Da sind Menschen, die ähnliche Probleme haben und die zeigen: ‚Wir stehen vor ähnlichen Herausforderungen und unterstützen uns gegenseitig.'" Das wirke, sagt Gall, oft mehr im Unbewussten als im Bewussten, als Impuls, als Samen, der im Alltag wächst.

So wird aus einem Trainingsprogramm ein Baustein für ein wertschätzendes Arbeitsumfeld. Als Unterstützung dafür, dass Führungskräfte ihren eigenen, authentischen Weg gehen und Mitarbeitende gern bleiben.

Führungskräfteentwicklungsprogramm

Dauer: 4 Jahre (2 Durchläufe à 2 Jahre, April 2023 bis März 2027)

Teilnehmende: Alle Führungskräfte verschiedener Ebenen – insgesamt rund 120 Personen

Programmablauf:

- Kick-Off
- Baustein 1: Persönlichkeit und Rollenkompetenz
- Baustein 2: Kommunikation und Kooperation
- Führungsaustauschrunde 1
- Baustein 3: Teamentwicklung und Gruppendynamik
- Baustein 4: Methodenkompetenzen
- Führungsaustauschrunde 2

Bei Bedarf: Maßnahmen zur Teamentwicklung oder Einzelcoachings

Governance

Eine verantwortungsvolle und transparente Unternehmensführung bildet das Fundament nachhaltigen Handelns.

Für uns bedeutet Governance mehr als nur die Einhaltung von Vorschriften; sie ist auch Ausdruck unserer weitreichenden Verantwortung als zentraler Wirtschaftsakteur und Arbeitgeber in der Region.

Klare Verantwortlichkeiten, wirksame Kontrollmechanismen und eine offene Kommunikation verankern nachhaltige Entwicklung fest in unserer Unternehmenssteuerung und schaffen Vertrauen und Integrität nach innen wie nach außen.

Governance – Informationssicherheit

Die Gesprächspartner für diese Geschichte bleiben anonym. Und zwar genau aus dem Grund, um den es in dieser Story geht: Informationssicherheit.

Denn wer sich beruflich mit dem Schutz sensibler Informationen beschäftigt, weiß, dass Transparenz und Zurückhaltung sorgfältig ausbalanciert werden müssen.

Informationssicherheit ist längst kein reines IT-Thema mehr. Cyberangriffe richten sich inzwischen gegen ganze Unternehmen. Im schlimmsten Fall können sie den Betrieb stören, Vertrauen beschädigen und wirtschaftliche Schäden verursachen. Deshalb ist Informationssicherheit heute eine zentrale Aufgabe der Unternehmensführung.

Sicherheit beginnt nicht bei der IT

Wer einen Computer schützen möchte, installiert ein Antivirenprogramm. Darüber hinaus muss der Raum, in dem der Computer steht, gesichert sein. Es braucht Regeln für den Zugang, klare Vorgaben für den Umgang mit Daten – und Menschen, die diese Regeln kennen und einhalten.

Der Mensch spielt dabei eine zentrale Rolle. Gerade in stressigen Situationen, unter Zeitdruck oder bei unerwarteten Anfragen entstehen Risiken. Informationssicherheit ist daher immer auch eine Führungs- und Organisationsaufgabe.

Worüber wir nicht sprechen

Neue Anforderungen durch NIS2

Mit der europäischen NIS2-Richtlinie rückt Informationssicherheit noch stärker in den Fokus unserer Unternehmensführung. Die Anforderungen an Risikomanagement, Kontrollmechanismen und strategische Steuerung steigen.

Dabei endet Informationssicherheit nicht an den Unternehmensgrenzen. Auch Lieferketten geraten stärker in den Blick: IT-Dienstleister, Cloud-Anbieter oder andere Partner müssen künftig stärker in Sicherheitskonzepte einbezogen werden. Cybersicherheit wird damit zu einer strategischen Aufgabe – mit Auswirkungen auf Investitionsentscheidungen, interne Prozesse und Verantwortlichkeiten.

Um diese Anforderungen systematisch umzusetzen, setzen wir seit Jahren auf zertifizierte Managementsysteme. Qualitätsmanagement, Energiemanagement und künftig auch Informationssicherheit folgen internationalen Normen. Sie sorgen dafür, dass Risiken strukturiert analysiert, Verantwortlichkeiten klar definiert und Verbesserungen kontinuierlich umgesetzt werden.

Managementsysteme sind dabei weit mehr als formale Zertifikate. Sie schaffen einen organisatorischen Rahmen, der Unternehmen hilft, komplexe Anforderungen langfristig zu steuern.

Transparenz – aber nicht um jeden Preis

Gerade im Bereich Informationssicherheit gilt jedoch eine besondere Regel: Nicht alles, was existiert, kann öffentlich beschrieben werden. Ein Informationssicherheits-Managementsystem definiert deshalb Schutzklassen für Informationen, von öffentlich bis streng vertraulich. So kann ein Unternehmen transparent über seine Verantwortung und seine Standards berichten, ohne gleichzeitig Details zu veröffentlichen, die potenzielle Angreifer nutzen könnten.

Die Anonymität der Gesprächspartner ist deshalb mehr als eine redaktionelle Entscheidung. Sie ist ein kleines Beispiel dafür, wie professioneller Umgang mit sensiblen Informationen funktioniert.

Sicherheit als Bestandteil nachhaltiger Unternehmensführung

Nachhaltigkeit bedeutet sowohl Umwelt- und Sozialverantwortung als auch, die langfristige Stabilität und Handlungsfähigkeit eines Unternehmens zu sichern. Ein erfolgreicher Cyberangriff kann erhebliche wirtschaftliche Schäden verursachen oder den Betrieb unterbrechen. Informationssicherheit schützt daher nicht nur Daten, sondern auch Stabilität, Vertrauen und Wertschöpfung. Für uns ist sie damit ein zentraler Bestandteil verantwortungsvoller Unternehmensführung.

Mit der geplanten Zertifizierung eines Informationssicherheits-Managementsystems nach ISO 27001 im Jahr 2026 stärken wir diesen Anspruch weiter: Informationssicherheit wird systematisch verankert als Grundlage für eine stabile, verlässliche und zukunftsfähige Hafeninfrastruktur.

ab 2026 **Zertifiziertes Informationssicherheits-Managementsystem nach ISO 27001**

seit 2025 **Zertifiziertes Energiemanagement nach ISO 50001**

seit 2019 **Zertifiziertes Qualitätsmanagement-system nach ISO 9001**

Environment

Berichtsteil

GRI 3-3 302-1 302-4

Energie und CO_2

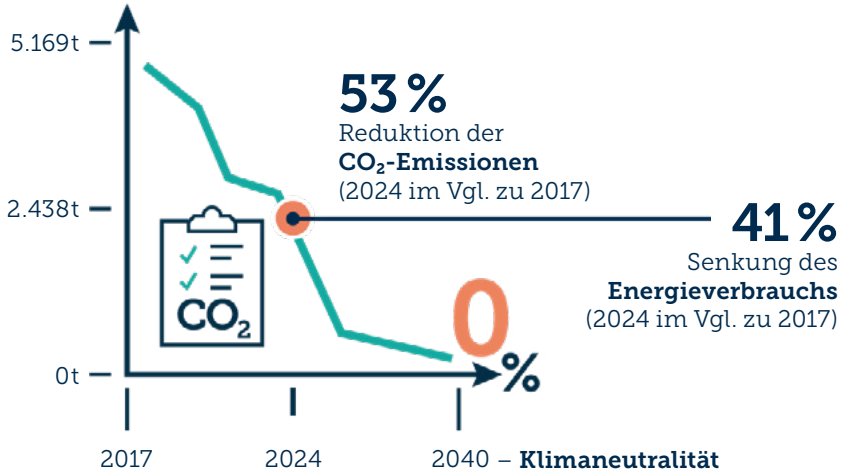
Unser Energieverbrauch wird überwiegend durch Strom, Erdgas und Diesel bestimmt (95%). Deshalb optimieren wir bestehende Systeme und ersetzen fossile Energieträger Schritt für Schritt durch klimafreundlichere Alternativen. 32% unseres Gesamtenergieverbrauchs entfiel 2024 auf erneuerbare Energien.

Eine besonders spannende Entwicklung ist der fortschreitende Umstieg auf alternative Kraftstoffe.

Zukünftig soll neben der Verwendung von HVO (Hydriertes Pflanzenöl) und anderen synthetischen grünen Kraftstoffen auch die Elektrifizierung von Schiffen geprüft werden.

GRI 3-3 305-5

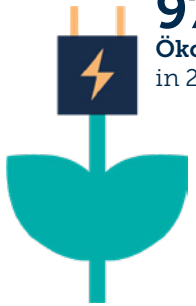
Auch unsere CO_2-Emissionen konnten wir im Berichtszeitraum weiter reduzieren. Die Emissionen erreichten 2024 einen neuen Tiefstand von 2.438 t. Dieser Erfolg ist auf Maßnahmen wie die Umstellung auf Ökostrom, die fortschreitende Implementierung energieeffizienter LED-Beleuchtung und ein systematisches Energiemanagement zurückzuführen.



53 %
Reduktion der **CO_2-Emissionen** (2024 im Vgl. zu 2017)

41 %
Senkung des **Energieverbrauchs** (2024 im Vgl. zu 2017)

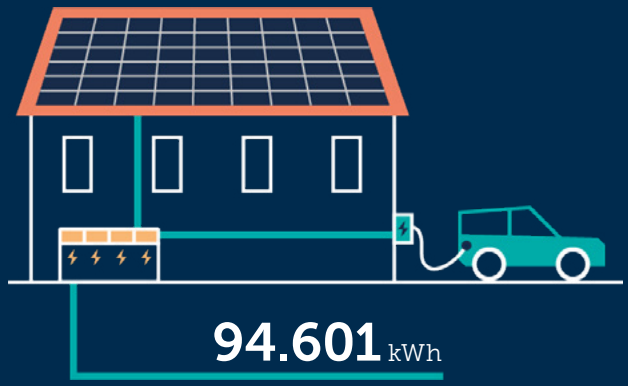
0 %



97 %
Ökostrom in 2024

Stromproduktion Photovoltaik (PV)

NP-22



94.601 kWh
durch eigene **PV-Anlagen** in 2024

Um unsere Liegenschaften mit umweltfreundlichem Solarstrom zu versorgen, setzen wir zunehmend auf Eigenproduktion von Sonnenenergie durch PV-Anlagen auf unseren Dachflächen in Emden, Norden, Norddeich und Cuxhaven (seit 2025).

2024 nutzten wir 73.733 kWh des produzierten Stroms selbst. Dies entspricht einer hohen Eigenverbrauchsquote von rund 78 %. Basierend auf einem angenommenen Strompreis von 0,32 €/kWh ergibt sich dadurch allein für 2024 eine Kosteneinsparung von rund 24.000 €.

Fuhrpark & Ladeinfrastruktur

GRI 302-4

155
Fahrzeuge im Fuhrpark in 2024

61 %
konventionelle Antriebe

39 %
alternative Antriebe

Erdgas, Flüssiggas, Hybrid, Strom

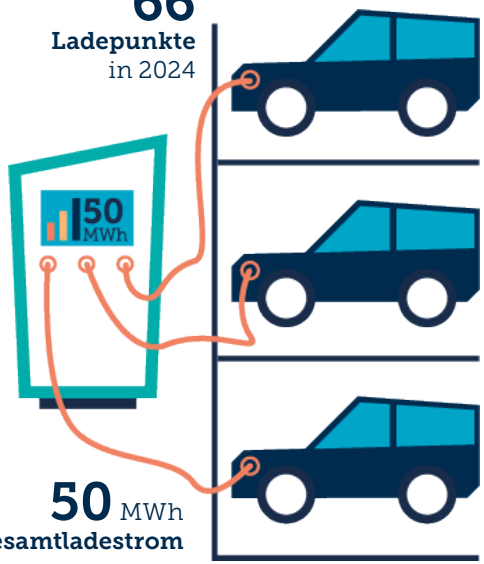
davon **30 %**
Elektro-Antriebe

Hinweis: Vergleichbarkeit mit Vorjahren aufgrund geänderter Dokumentation/ neuer Datenlage ggf. eingeschränkt.

Wir stellen unseren Fuhrpark auf umweltfreundliche Antriebe um, wobei der Anteil an E-Fahrzeugen kontinuierlich wächst.

Um langfristig eine vollständige Elektrifizierung zu erreichen, bauen wir die notwendige Infrastruktur konsequent aus. Es stehen bereits 54 AC- und 12 DC-Ladepunkte zur Verfügung, die eine Ladeleistung von rund 50 MWh pro Jahr bereitstellen.

66
Ladepunkte
in 2024



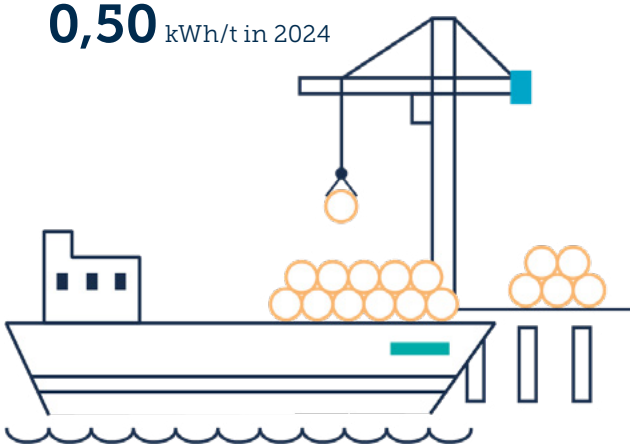
50 MWh
Gesamtladestrom

Energieintensität

GRI 302-3

Die Energieintensität setzt den Energieverbrauch ins Verhältnis zur Umschlagmenge (kWh/t). Im Berichtszeitraum konnten wir unsere Effizienz signifikant steigern und den bisher niedrigsten Wert erzielen. Dies gelang beispielweise durch die Modernisierung von Anlagen und deren Energiemanagement.

0,50 kWh/t in 2024



NP-23

Umweltrabatt - ESI

Um Anreize für eine umweltfreundlichere Schifffahrt zu schaffen, gewähren wir, als Mitglied der World Port Climate Initiative (WPCI), seit 2014 einen ESI-Rabatt (Environmental Ship Index) für zertifizierte Schiffe. Der ESI-Score gibt Auskunft über die Umweltleistung von Schiffen zur Vermeidung von luftverunreinigenden Emissionen (NOx und SOx) und CO_2. Wir nutzen den Index als Grundlage für die Gewährung von Rabatten auf das Hafengeld.

Nach einem Rückgang 2021 infolge verschärfter Umweltauflagen stieg die Zahl der gewährten Rabatte 2024 auf den Höchstwert von 226 an.

Biodiversität & Kompensation

Als Schnittstelle zwischen Land und Meer tragen wir besondere Verantwortung für sensible Ökosysteme. Eingriffe vermeiden wir so weit wie möglich und gleichen unvermeidbare Auswirkungen gezielt aus. Rund ein Drittel unserer Flächen blieb 2024 der Natur vorbehalten.

GRI 304-1 304-2 304-3 NP-21

1.064 ha
Kompensationsflächen in 2024

33 Projekte zur Förderung der **Biodiversität**

Neben Kompensationsflächen setzen wir Maßnahmen zur Förderung der Biodiversität um. Dazu zählen u.a. Anlegen von Blühflächen, Installation von Nistkästen und Insektenhotels, Ansiedlung von Bienenvölkern, Begrünung von Lärmschutzwänden, gemeinschaftliche Baumpflanz- und regelmäßige Müllsammelaktionen. Bis 2030 wollen wir insgesamt 50 Maßnahmen an unseren Standorten umsetzen.

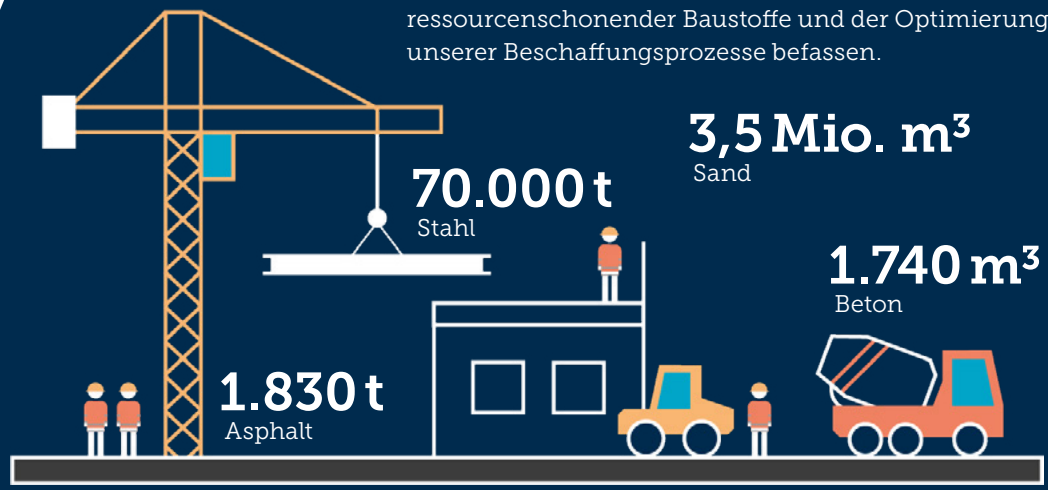
Ressourcen/Baustoffe

GRI 301-1

GRI 305-3

Als Betreiber systemrelevanter Infrastruktur halten wir unsere Hafenanlagen instand und bauen sie bedarfsgerecht aus. Viele unserer Bauprojekte sind essenziell, um die Versorgungssicherheit Deutschlands zu gewährleisten und die Energiewende aktiv zu unterstützen.

Wir treiben nachhaltiges Bauen konsequent voran, auch wenn unsere Bauprojekte mit einem hohen Ressourceneinsatz verbunden sind. Daher wollen wir uns intensiv mit dem Einsatz alternativer, ressourcenschonender Baustoffe und der Optimierung unserer Beschaffungsprozesse befassen.



Betrachtet wurden Bauprojekte über 10 Mio. EUR. Die Grafik zeigt die im Berichtszeitraum (2022-2024) angefallenen Mengen.

Social

Berichtsteil

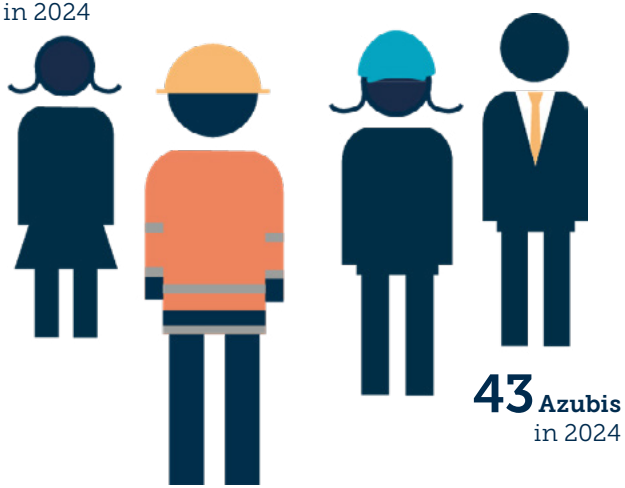
GRI 2-7

Gesamtzahl Beschäftigte

692 Beschäftigte sorgen in unseren Häfen rund um die Uhr für Sicherheit, Zuverlässigkeit und reibungslose Abläufe.

2024 haben wir insgesamt 43 jungen Menschen in neun verschiedenen Berufen eine Ausbildung in unserem Unternehmen ermöglicht. In den Jahren 2023 und 2022 waren es jeweils 47. Mit einer Ausbildungsquote von 6,6% in 2024 liegen wir über dem Bundes- und Landesdurchschnitt.

649
Beschäftigte
in 2024



43 Azubis
in 2024

Schwerbehindertenquote

Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen sind bei uns willkommen, unabhängig davon, ob sie diese bereits mitbringen oder im Laufe ihres Berufslebens entwickeln. Bei Auswahlentscheidungen zählen ausschließlich fachliche und persönliche Qualifikation. 2024 beschäftigten wir 44 schwerbehinderte Menschen. Das entspricht einer Quote von 6,5%.

GRI 406-1

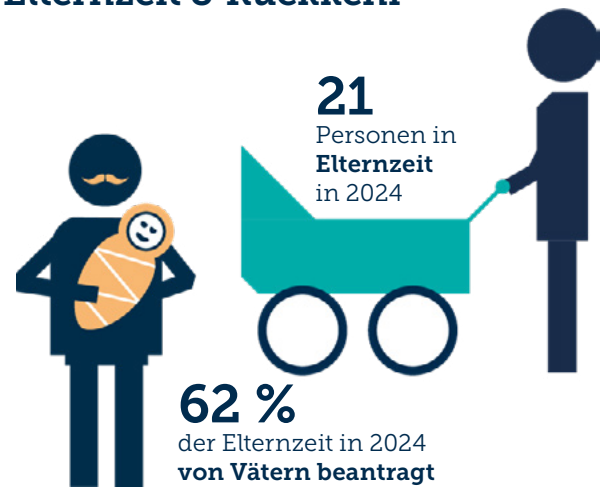
Mitarbeitende unter Tarifvertrag

Bei NPorts fallen rund 98,10 % (2024) der Mitarbeitenden unter den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L).

GRI 2-30

Elternzeit & Rückkehr

GRI 401-3



21
Personen in **Elternzeit**
in 2024

62 %
der Elternzeit in 2024
von Vätern beantragt

Gesundheits-/ Arbeitsschutzausschüsse

GRI 403-4

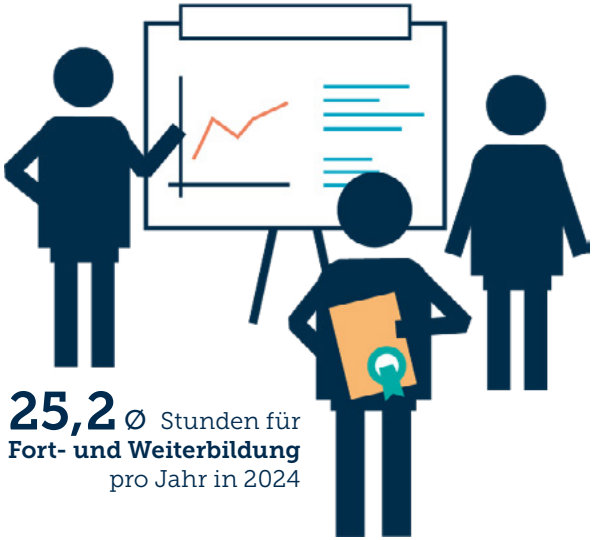
Unsere Mitarbeitenden bringen sich aktiv in Arbeitsschutzausschüsse, den Arbeitskreis Gesundheit und weitere Arbeitsgruppen ein. Jährlich engagieren sich rund 50 (2024) von ihnen, um Maßnahmen zur Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung kontinuierlich weiterzuentwickeln.

GRI 404-1

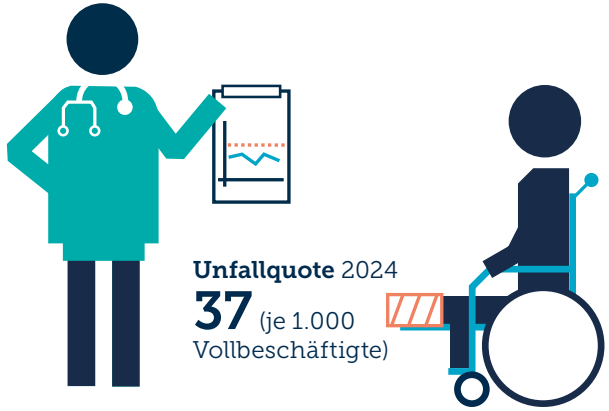
Fort- und Weiterbildung

Durch gezielte Förderung und Weiterentwicklung schaffen wir die Voraussetzungen, um Fachkompetenz langfristig zu erhalten, erfolgreiche Zusammenarbeit zu sichern und den Wandel in der Hafenwirtschaft aktiv zu gestalten.

Die durchschnittliche Stundenanzahl pro Mitarbeiter*in für Fort- und Weiterbildung stieg 2024 im Vergleich zum Vorjahr um knapp 38%.



25,2 Ø Stunden für **Fort- und Weiterbildung** pro Jahr in 2024



Unfallquote 2024
37 (je 1.000 Vollbeschäftigte)

Arbeitsunfälle

GRI 403-9 403-10

Die Arbeit im Hafen stellt hohe Anforderungen an unsere Beschäftigten: Arbeiten mit schweren Lasten, wechselnder Witterung und komplexen Abläufen. Mit klaren Schutzmaßnahmen und regelmäßigen Unterweisungen sowie systematischen Gefährdungsbeurteilungen sorgen wir für ein hohes Maß an Sicherheit.

Unsere Unfallstatistik zeigt eine positive Entwicklung: Die Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle geht zurück und unsere Unfallquote liegt im Durchschnitt vergleichbarer Branchen*.

* Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft (2024) = 43,8
Berufsgenossenschaft Verkehrswirtschaft Post-Logistik Telekommunikation (2024) = 33,62

Diversität (Führungskräfte / Frauenquote)

Wir bei NPorts verfolgen das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern und orientieren uns auf freiwilliger Basis am niedersächsischen Gleichstellungsgesetz.

GRI 405-1

21,7 % **Frauenanteil** in 2024

42,9 % Frauenquote **Aufsichtsrat** in 2024

17,5 % Frauen in **Führungspositionen** in 2024

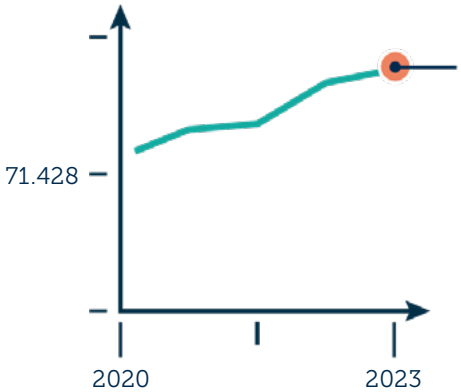
Governance

Berichtsteil

Beschäftigungsgutachten

In unseren 15 Standorten stellen wir die Hafeninfrastruktur bereit, damit Wertschöpfung entstehen kann. Dabei ermöglichen unsere Häfen den Umschlag von Gütern, sichern die Versorgung der Bevölkerung sowie Wirtschaft und leisten Daseinsvorsorge.

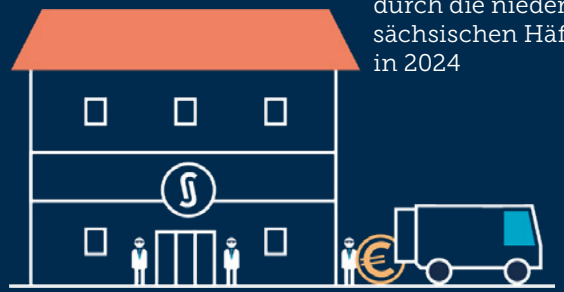
Ein Gutachten zu Beschäftigungswirkungen zeigt: Mehr als 74.000 Beschäftigte in Niedersachsen hängen von den Häfen im Land ab. Gegenüber 2020 ist das ein Plus von rund 3.000 Beschäftigten (+4,2 %). Als Teil der niedersächsischen Seehäfen tragen wir dazu bei, Arbeitsplätze zu sichern und die wirtschaftliche Entwicklung in Niedersachsen zu stärken.



74.437
hafenabhängige **Arbeitsplätze** in 2023

5,885 Mrd. EUR
Bruttowertschöpfung
durch die niedersächsischen Häfen in 2024

783 Mio. EUR
Steuereinnahmen
durch die niedersächsischen Häfen in 2024



Korruption/ Compliance

In Einklang mit Richtlinien und Gesetzen zu handeln ist für uns Verpflichtung und Selbstverständlichkeit zugleich. Daher setzen wir auf Schulungen und kontinuierliche Sensibilisierung sowie regelmäßige Prüfungen korruptionsrelevanter Risiken in unseren Prozessen. Wir haben klare Regeln, dokumentierte Abläufe und definierte Melde- und Eskalationswege, die uns dabei unterstützen, Hinweise frühzeitig aufzunehmen und strukturiert zu bearbeiten.

GRI 205-3

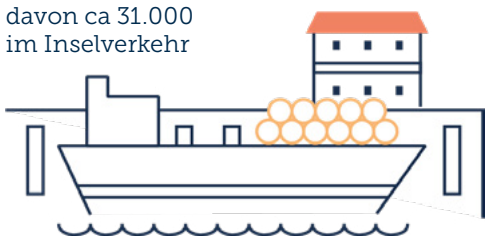
Trotz dieser Präventionsmaßnahmen können mögliche Unregelmäßigkeiten nicht vollständig ausgeschlossen werden. Im Jahr 2024 wurden bei NPorts drei kritische Bedenken im Rahmen öffentlich-rechtlicher Verfahren aufgegriffen und zur Prüfung gegeben. Zwei der drei Sachverhalte befinden sich derzeit noch in der Klärung; wir unterstützen die laufenden Prüfungen vollumfänglich und haben die erforderlichen internen Maßnahmen zur Aufarbeitung eingeleitet.

Ein Verfahren wurde in 2025 auf Grund von Geringfügigkeit eingestellt.

Wirtschaftliche Leistung

Schiffsanläufe
38.000
in 2024,
davon ca 31.000
im Inselverkehr

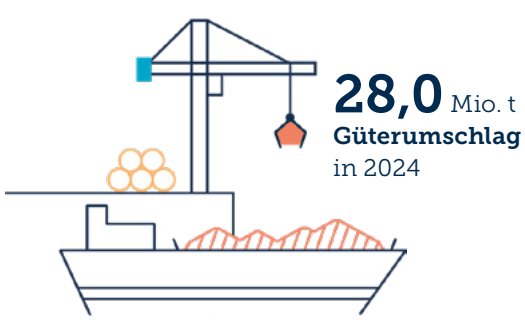
NP-11



GRI
201-1

8,3 Mio.
Passagierbewegungen in 2024

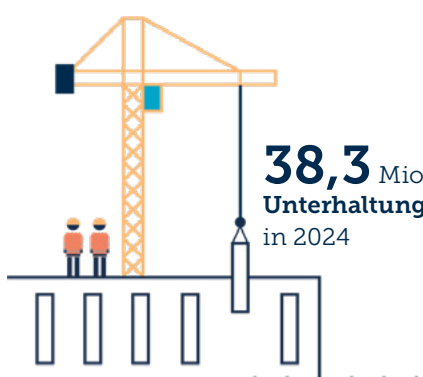
NP-12



28,0 Mio. t
Güterumschlag
in 2024

GRI
203-1
203-2

Geplante und umgesetzte Investitionen
in 2024



38,3 Mio. EUR
Unterhaltungsmaßnahmen
in 2024

Anhang

Zahlenteil

Unternehmen und Nachhaltigkeitsmanagement

Steckbrief: das Unternehmen in Zahlen

	Indikatoren Infrastruktur	Einheit	2024	2023	2022
NP-01	**Gesamtfläche im Besitz des Unternehmens***	ha	**3.791,8**	**3.729,1**	**3.699,7**
	davon Wasserflächen	ha	657,8	661,0	657,0
	davon Landflächen	ha	2.069,7	2.124,8	2.128,8
	davon Kompensationsflächen	ha	1.064,3	943,3	919,3
	verpachtet	ha	852,1	849,5	807,3
NP-02	**Straßennetz**	km	**50,9**	**44,8**	**43,4**
	Gleisnetz	km	**79,7**	**80,6**	**80,8**
NP-11	**Schiffsanläufe insgesamt**	Anzahl	**38.277,0**	**42.104,0**	**33.028,0**
	davon Seeschiffe	Anzahl	35.612,0	39.841,0	30.355,0
	davon Binnenschiffe	Anzahl	2.665,0	2.263,0	2.673,0
NP-04	**Kaimauerlänge (mit Umschlagmöglichkeit)**	km	**28,9**	**28,9**	**26,5**

*Land- und Wasserfläche (ohne Kompensation)

GRI 2-7		2024	2023	2022
	Beschäftigte	649 + 43 Azubis	634 + 47 Azubis	613 + 47 Azubis
NP-12	**Güterumschlag**	28.032.751 t	26.062.810 t	27.293.538 t
NP-13	**Passagierbewegungen**	8.293.976	8.124.182	7.999.958
	Bilanzsumme	1.108.126 EUR	1.002.358 EUR	886.052 EUR
	Investitionen	119 Mio. EUR	157 Mio. EUR	125 Mio. EUR
	Unterhaltungsmaßnahmen	38,3 Mio. EUR	36,1 Mio. EUR	31,5 Mio. EUR

Energieverbrauch bei NPorts im Jahresverlauf

GRI 302-1 302-4

Scope THG-Emissionen	Energie-verbraucher	Eingesetzte Brennstoffe	2024	2023	2022	2017	Änderung in Prozent zu 2017*
			Energieverbrauch in kWh				
Scope 1	Brennstoffe	Erdgas	3.688.270	4.191.415	4.793.878	6.073.393	-39%
		Heizöl (leicht)	373.043	417.671	469.821	727.163	-49%
		Flüssiggas	179.227	196.211	194.654	167.226	7%
	Fuhrpark und Geräte	Diesel	1.089.230	822.358	787.081	3.376.310	-68%
		Benzin	254.679	213.327	145.801	91.831	177%
		CNG	820	238	285	170.149	-100%
	Schiffe	Diesel (konv.)	1.191.435	532.093	4.153.737	5.869.638	-80%
		Diesel (HVO)	0	0	0	0	/
		Benzin	0	0	0	2.763	-100%
		GTL	2.546.378	3.972.013	0	0	/
Scope 2	Strom	konventionell	141.076	138.055	104.963	977.182	-86%
		Ökostrom	4.554.743	4.792.469	4.268.487	6.179.222	-26%
Energieverbrauch Scope 1			**9.323.082**	**10.345.326**	**10.545.257**	**16.478.472**	**-43%**
Energieverbrauch Scope 2			**4.695.819**	**4.930.524**	**4.373.450**	**7.156.404**	**-34%**
Gesamtenergieverbrauch NPorts			**14.018.901**	**15.275.850**	**14.918.707**	**23.634.876**	**-41%**

* Bezugswert von 2024

Energieintensität

GRI 302-3

	2024	2023	2022	2021
Energieintensität (kWh Energie/t Umschlag)	**0,50**	**0,59**	**0,55**	**0,75**

CO_2-Emissionen* im Jahresverlauf

GRI 305-1 305-2 305-5

Scope THG-Emissionen	Energie-verbraucher	Eingesetzte Brennstoffe	CO_2-Emissions-faktor*	2024	2023	2022	2017	Änderung in Prozent zu 2017**
				kg CO_2/kWh				
Scope 1	Brennstoffe	Erdgas	0,234	863	981	1.122	1.494	-42%
		Heizöl (leicht)	0,315	118	132	148	231	-49%
		Flüssiggas	0,267	48	52	52	46	4%
	Fuhrpark und Geräte	Diesel	0,266	290	219	209	1.013	-71%
		Benzin	0,252	64	54	37	29	121%
		CNG	0,267	0	0	0	42	-99%
	Schiffe	Diesel (konv.)	0,266	317	142	1.105	1.761	-82%
		Diesel (HVO)		0	0	0	0	0%
		Benzin	0,252	0	0	0	1	-100%
		GTL	0,266	677	1.057	0	0	/
Scope 2	Strom	konventionell	0,435	61	60	46	4.617	-89%
		Ökostrom	0	0	0	0	552	/
CO_2-Emissionen Scope 1				**2.377**	**2.635**	**46**	**4.617**	**-49%**
CO_2-Emissionen Scope 2				**61**	**60**	**42**	**552**	**-89%**
Gesamtemissionen CO_2				**2.438**	**2.695**	**2.718**	**5.169**	**-53%**

* in kg CO_2/kWh
** Bezugswert von 2024

Einsatz von Ökostrom bei NPorts

NP-22

	Gesamt Energie-verbrauch (kWh)	Gesamt Strom-verbrauch (kWh)	Summe Ökostrom (kWh)	Anteil Ökostrom am Gesamtenergie-verbrauch %	Anteil Ökostrom am Gesamtstromverbrauch %
2024	14.018.901	4.695.819	4.554.743	32,49	97,00
2023	15.275.850	4.930.524	4.792.469	31,37	97,20
2022	14.918.707	4.373.450	4.268.487	28,61	97,60

Stromproduktion durch PV-Anlagen bei NPorts

NP-22

		Einheit	2024	2023	2022
Emden	Stromproduktion	kWh	62.773	71.690	77.421
	Eigenverbrauch	kWh	41.910	50.295	49.885
Norden	Stromproduktion	kWh	8.480	9.120	9.860
	Eigenverbrauch	kWh	8.477	9.113	9.860
Norddeich	Stromproduktion	kWh	23.348	24.927	26.356
	Eigenverbrauch	kWh	23.346	24.910	26.349
Gesamt	**Summe Stromproduktion**	**kWh**	**94.601**	**105.737**	**113.637**
	davon Eigenverbrauch	**kWh**	**73.733**	**84.318**	**86.094**

Ressourcennutzung bei NPorts*

GRI 301-1

Menge der verbauten Rohstoffe*

Material	Einheit	2024	2023	2022	Summe
Stahl	t	21.641,8	32.140,3	16.200,0	69.982,0
Asphalt	t	1.826,4	0	0	1.826,4
Beton	m³	631,6	1.110,2	0	1.741,9
Sand	m³	0	3.039.508,2	542.818,0	3.582.326,2

* betrachtet wurden Bauprojekte über 10 Mio. EUR

GRI 305-3

Menge der induzierten Emissionen (in t CO2)*

Material	2024	2023	2022
Stahl	1.005,1	20.478,2	9.072,0
Asphalt	61,3	0	0
Beton	172,6	196,2	0
Sand	0	12.855,0	8.674,8
Summe	**1.239,0**	**33.529,5**	**17.746,8**
Summe		**52.515,3**	

* Berechnung auf Grundlage von Durchschnittsemissionswerten

(Regelunterhaltung) Baggermaßnahmen/-mengen

NP-24

	2024	2023	2022
Baggermengen Laderaummaß* (in m³)	157.351	140.075	240.176
Baggermengen durch Rezirkulationsverfahren (in m³)	4.656.307	3.702.949	3.704.296
Einsatzstunden bei Wasserinjektionsmaßnahmen	2.675	4.275	4.762

* Differenz Vor- und Nachpeilung

Anreize für umweltfreundliche Schifffahrt

NP-23

		2024	2023	2022
Brake	ESI-Wert 30,1 bis 50,0	1	2	1
	ESI-Wert > 50,1	0	0	1
	Summe	**1**	**2**	**2**
Cuxhaven	ESI-Wert 30,1 bis 50,0	127	76	102
	ESI-Wert > 50,1	10	17	7
	Summe	**137**	**93**	**109**
Emden	ESI-Wert 30,1 bis 50,0	31	60	14
	ESI-Wert > 50,1	44	58	41
	Summe	**75**	**118**	**55**
Norden	ESI-Wert 30,1 bis 50,0	0	0	0
	ESI-Wert > 50,1	0	0	0
	Summe	**0**	**0**	**0**
Wilhelmshaven	ESI-Wert 30,1 bis 50,0	10	7	2
	ESI-Wert > 50,1	3	0	3
	Summe	**13**	**7**	**5**
Gesamt NPorts		**226**	**220**	**171**

Gesamtabfallaufkommen und Abfalltrennquote 2024

GRI 306-3

2024	Trennquote (%)	Abfälle, die gefährliche Stoffe enthalten (t)	Andere nicht gemischte Abfälle (t)	Bauabfälle (t)	Organische Abfälle (t)	Gemischte Abfälle (t)
Brake	97,86	109,44	7,02	42,35	0	253,37
Cuxhaven	55,44	2,10	5,97	45,59	9,26	152,20
Emden	83,9	265,68	0	29,72	0	78,77
Norden	79,82	5,13	3,80	108,13	73,21	37,74
Wilhelmshaven	22,15	0	0	1,98	0	6,96
Oldenburg	0	0	0	0	0	0
Gesamt NPorts	**78,58**	**382,35**	**16,79**	**227,77**	**82,47**	**529,04**

Gesamtabfallaufkommen im Jahresverlauf

GRI 306-3

Abfallaufkommen in t	2024	2023	2022
Brake	412	526	624
Cuxhaven	216	214	262
Emden	392	126	774
Norden	228	612	215
Wilhelmshaven	9	2	10
Oldenburg	0	0	0
Gesamt NPorts	**1.007**	**1.202**	**1.885**

Gesamtabfallaufkommen und Trennquoten im Jahresverlauf*

NP-27

		2024	2023	2022
Gesamt NPorts	Tonnen	1.007	1.202	1.882
Trennquote	Prozent	78,58	76,6	85,85

* Die Trennquote gibt den prozentualen Anteil getrennt erfasster Abfälle an der Gesamtabfallmenge an.

Zusammenstellung der Schiffsabfälle 2023 & 2024

NP-26

	MARPOL I (m^3)*		MARPOL V (Liter)**	
	2023	2024	08/23 - 12/23	2024
Brake	1.594,69	486,51	481.270	1.178.500
Cuxhaven	1.119,31	1.070,81	625.250	1.523.110
Emden	1.426,70	1.866,81	1.159.590	3.188.500
Norden	0,00	0,00	9.600	43.200
Wilhelmshaven	122,04	159,15	135.900	398.530
Gesamt NPorts	**6.285,74**	**5.607,28**	**2.411.610**	**6.333.864**

* MARPOL I: Erfasst werden ausschließlich die Mengen, die von den Schiffen aktiv gemeldet wurden bzw. für die NPorts eine Kostenerstattung vorgenommen hat.
** MARPOL V: Die Angaben basieren auf den Litervolumina der bereitgestellten und entsorgten Abfallbehältnisse. In Einzelfällen können die Behältnisse bei der Entsorgung nicht vollständig befüllt gewesen sein, sodass die ausgewiesenen Volumina von den tatsächlich angefallenen Mengen abweichen können.

Personalkennzahlen nach verschiedenen Kategorien*

GRI 2-7

Personalkennzahlen*	2024	2023	2022
Alle Beschäftigten	**692**	**681**	**660**
Weiblich	177	168	160
Männlich	515	513	500
Festangestellte**	**634**	**619**	**604**
Frauen	158	150	143
Männer	476	469	461
Befristet Angestellte ***	**58**	**62**	**56**
Frauen	19	18	17
Männer	39	44	39
Verbeamtet	**13**	**13**	**16**
Vollzeitbeschäftigte	**594**	**600**	**581**
Frauen	100	99	101
Männer	494	501	480
Teilzeit/andere Arbeitsmodelle	**98**	**81**	**79**
Frauen	77	69	59
Männer	21	12	20
Auszubildende (inkl. dualer Studierender)	**43**	**47**	**47**
Auszubildendenquote	6,60%	7,40%	7,70%

* Berechnung anhand der Kopfzahlen zum Jahresstand; keine Anstellung mit nicht garantierten Stunden
** unbefristet Beschäftigte
*** befristet und zur Ausbildung Beschäftigte
Anmerkung: Laut den Angaben unserer Beschäftigten ist keine*r divers.

Neueinstellungen und Fluktuation

GRI 401-1

	2024		2023		2022	
	Anzahl	Anteil*	Anzahl	Anteil*	Anzahl	Anteil*
Neueinstellungen insgesamt	**83**	**12 %**	**106**	**15 %**	**62**	**9 %**
davon weiblich	28	4 %	28	4 %	16	2 %
davon männlich	55	7 %	78	11 %	46	7 %
davon < 30	36	5 %	36	5 %	25	3 %
davon 30 - 50 Jahre	35	5 %	52	7 %	29	4 %
davon > 50 Jahre	12	1 %	17	2 %	8	1 %
davon Auszubildende	13	1 %	16	2 %	8	1 %
Fluktuation insgesamt	**54**	**7 %**	**63**	**9 %**	**74**	**11 %**
davon weiblich	14	2 %	17	2 %	10	1 %
davon männlich	40	5 %	46	6 %	64	9 %
davon < 30 Jahre	13	1 %	10	1 %	14	2 %
davon 30 - 50 Jahre	16	2 %	19	2 %	28	4 %
davon > 50 Jahre	25	3 %	34	5 %	32	4 %

* relativ zur Gesamtzahl der Mitarbeitenden; Berechnung anhand der Kopfzahl

Vielfalt bei NPorts

GRI 405-1

Indikatoren für Vielfalt	Einheit	2024	2023	2022
Aufstellung nach Geschlecht				
davon weiblich*	Prozent	21,7	21,3	22,7
davon männlich*	Prozent	78,3	78,7	79,3
Aufgabenfelder				
Technisch/nautisch	Anzahl	246	204	204
Kaufmännisch	Anzahl	168	177	177
Gewerblich	Anzahl	235	253	253
Führungskräfte**	Anzahl	118	112	112
Aufstellung der Beschäftigten nach Altersgruppen				
< 30 Jahre	Anzahl	48	49	41
30 - 50 Jahre	Anzahl	295	288	264
> 50 Jahre	Anzahl	306	297	308
Diversität unter Führungskräften				
Weibliche Führungskräfte	Anzahl	23	22	21
Männliche Führungskräfte	Anzahl	95	90	94
< 30 Jahre	Anzahl	1	2	2
30 - 50 Jahre	Anzahl	54	47	47
> 50 Jahre	Anzahl	63	63	66
Frauenquote				
allgemein***	Prozent	21,7%	21,3%	20,7%
Führungskräfte***	Prozent	17,5%	17,8%	17,3%
Aufsichtsrat	Prozent	42,9%	42,9%	42,9%
Schwerbehindertenquote	Prozent	6,5%	7,0%	8,1%

* Berechnug nach Kopfzahl.
** in die Berechnung eingeflossen: Niederlassungsleitungen, Zentralbereichs- und Stabsbereichsleitungen (Führungsebene 2), Abteilungsleitungen (Führungsebene 3), Teamleitungen (Führungsebene 4); ohne Geschäftsführung
*** Berechnung nach Vollzeiteinheiten

Beschäftigungsverhältnisse

GRI 2-30

	Einheit	2024	2023	2022
Mitarbeitende in Tarifverträgen	Anzahl	679	668	644
Anteil an der Gesamtanzahl der Mitarbeitende	Prozent	98,1	98,1	97,6

Elternzeit

GRI 401-3

	Einheit	2024	2023	2022
Insgesamt	Anzahl	21	18	22
davon weiblich	Anzahl	8	6	7
davon männlich	Anzahl	13	12	15

Unfallstatistik

GRI 403-9

	Einheit	2024	2023	2022
Gemeldete Arbeitsunfälle	Anzahl	37	31	33
Meldepflichtige Arbeitsunfälle	Anzahl	20	21	24

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

GRI 403-4

	Einheit	2024	2023	2022
Beschäftigte in Arbeitsschutzausschüssen	Anzahl	49	49	49
Beschäftigte in Gesundheitsausschüssen	Anzahl	7	7	7

Antikorruption

GRI 205-1 205-2

Präventionsmaßnahmen gegen Korruption	2024	2023	2022
Information und Sensibilisierung der Beschäftigten	Alle	Alle	Alle
Gesamtanzahl Rollen / Organisationseinheiten	109	104	100
davon als gesteigert korruptionsgefährdet eingestufte Geschäftsbereiche	62	58	55

GRI-Inhaltsindex (GRI = Global Reporting Initiative)

GRI Standard	GRI Angabe		PERS	Seite
GRI 2 Allgemeine Angaben (2021)	GRI 2-7	Angestellte		21, 27, 35
	GRI 2-30	Tarifverträge		21, 36
GRI 3 Wesentliche Themen (2021)	GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen		17
GRI 201 Wirtschaftliche Leistungen (2016)	GRI 201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert		25
GRI 203 Indirekte ökonomische Auswirkungen (2016)	GRI 203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen		25
	GRI 203-2	Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen		25
GRI 205 Korruptionsbekämpfung (2016)	GRI 205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden		37
	GRI 205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung		37
	GRI 205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen		24
GRI 301 Material (2016)	GRI 301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen		19, 31
GRI 302 Energie (2016)	GRI 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation		17, 28
	GRI 302-3	Energieintensität		18, 28
	GRI 302-4	Verringerung des Energieverbrauchs		17, 18, 28
GRI 304 Biodiversität (2016)	GRI 304-1	Eigene, gemietete und verwaltete Betriebsstandorte, die sich in oder neben geschützten Gebieten und Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von geschützten Gebieten befinden		19
	GRI 304-2	Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität		19
	GRI 304-3	Geschützte oder renaturierte Lebensräume		19
GRI 305 Emissionen (2016)	GRI 305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)		29
	GRI 305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)		29
	GRI 305-3	Sonstige THG-Emissionen (Scope 3)		19, 31
	GRI 305-5	Senkung der THG-Emissionen		17, 29
GRI 306 Abfall (2020)	GRI 306-3	Angefallener Abfall		33
GRI 401 Beschäftigung (2016)	GRI 401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation		35
	GRI 401-3	Elternzeit		21, 36
GRI 403 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (2018)	GRI 403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		21, 36
	GRI 403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen		22, 36
	GRI 403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen		22
GRI 404 Aus- und Weiterbildung (2016)	GRI 404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten		22
GRI 405 Diversität und Chancengleichheit (2016)	GRI 405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten		22, 36
GRI 406 Nichtdiskriminierung (2016)	GRI 406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen		21

Folgende unternehmensspezifische Angaben von NPorts beziehen sich auf Indikatoren, die über den GRI-Standard hinausgehen:		Seite
NP-01	Größe der Flächen	27
NP-02	Straßennetz	27
NP-04	Kaimauerlänge	27
NP-11	Schiffsanläufe (mit Umschlag)	25, 27
NP-12	Umschlag	25, 27
NP-13	Passagierbewegungen	27
NP-21	Umgesetzte Umweltprojekte	19
NP-22	Verwendung erneuerbarer Energien	17, 30
NP-23	Anzahl Schiffsanläufe mit gewährtem ESI-Rabatt	18, 32
NP-24	Baggermaßnahmen	31
NP-26	Schiffsabfälle nach MARPOL	34
NP-27	Getrenntsammlungsquote	34

Impressum

Herausgeber
Niedersachsen Ports GmbH & Co. KG
Hindenburgstraße 26–30
26122 Oldenburg

Projektleitung, Redaktion
Denise Schablitzki
Jantje Ziegeler
Katja Mädler

Konzeption
Dörte Schmitz

info@nports.de
www.nports.de

Stand: Juli 2026

Grafik
noosstudio | Marco Timme
noosstudio.com
moin@noosstudio.com

Fotos
Bonnie Bartusch
Christian O. Bruch

Wir sind die Häfen für nachhaltige Zukunft.