

Berichtsteil

GRI-Standards: Option »Kern«
PERS

Berichtsjahr 2016/2017

Über diesen Bericht

Dies ist unser erster Nachhaltigkeitsbericht, den wir in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option »Kern«* erstellt haben. Der Bericht wie auch unser gesamtes Nachhaltigkeitsengagement steht unter der Leitidee »hafen+«.

GRI
102-48
102-49
102-51
102-54

Mit unserem Nachhaltigkeitsbericht wollen wir in Worte, Fakten und Bilder fassen, was NPorts heute beschäftigt und was unsere Zielrichtung für morgen ist. Als Wirtschaftsknoten, guter Nachbar an 16 Standorten (15 Hafensstandorte und Zentrale) und Unternehmen in öffentlicher Hand erfüllen wir in unserem Kerngeschäft den gesellschaftlichen Auftrag, die Wirtschaftsregion zu stärken, sichere Arbeitsplätze zu schaffen und positive Struktureffekte für die norddeutsche Küstenregion zu erzielen.

GRI
102-45

Die Agenda 2030 mit ihren globalen Nachhaltigkeitszielen – auch Sustainable Development Goals (SDGs) genannt – ist für uns ein wertvoller Bezugsrahmen, zu dem wir einen wirkungsvollen Beitrag leisten wollen. Durch unsere vielfältige Tätigkeit und unser Engagement tragen wir direkt und indirekt dazu bei, diverse Nachhaltigkeitsziele zu erreichen. Im Verbund mit starken Partnern, Personen und Organisationen – innerhalb und außerhalb von NPorts – wollen wir unsere Wirkung für eine wirtschaftliche, ökologische und sozial ausgewogene Zukunft noch verstärken.

Wir senden hiermit ein Signal an Politik, Partner und Gemeinschaft vor Ort und auch an unsere Crew: Gestalten wir unsere Zukunft gemeinsam! Im Rahmen unserer Berichterstattung werden wir alle zwei Jahre die Fortschritte unserer Nachhaltigkeitsleistungen kommunizieren.

GRI
102-52

Der vorliegende Bericht bezieht sich auf die Berichtsjahre 2016 und 2017. Integriert sind im Bericht zudem die Daten und Informationen zum hafenspezifischen Umweltmanagement-Standard PERS (siehe auch GRI-Inhaltsindex, S. 62). Dieser Bericht wird nicht extern geprüft.

GRI
102-50

GRI
102-56

* Die Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI-Standards) sind der weltweit anerkannte Rahmen für Nachhaltigkeitsberichterstattung. Neben den allgemeinen Angaben sind im Text die wesentlichen themenspezifischen Standards berücksichtigt und dementsprechend markiert. Der GRI-Inhaltsindex findet sich auf den Seiten 62 und 63.



Unser Unternehmen

GRI 102-1
102-5 Die Niedersachsen Ports GmbH & Co. KG (kurz NPorts) ist eine Hafeninfrastukturgesellschaft. Als eine 100%ige Tochter des Landes Niedersachsen stellen wir die Hafeninfrastuktur (u. a. Kaianlagen, Schleusen, Straßen- und Eisenbahnnetze, Beleuchtungsanlagen) für Schifffahrt und Logistik an 15

GRI 102-5 niedersächsischen Hafenstandorten bereit. Wir sind Betreiber der Infrastruktur in fünf großen Seehäfen, sieben Inselversorgungshäfen und drei Regionalhäfen mit unterschiedlichen Schwerpunkten. Das 2005 gegründete Unternehmen hat seinen Gesellschaftssitz in Oldenburg.

GRI 102-3

Mit unseren 15 Hafenstandorten, die eine Hafenfläche von rund 2.700 ha sowie rund 800 ha Kompensationsfläche umfassen, sind wir einer der größten Betreiber öffentlicher Seehafeninfrastruktur in Deutschland. Rund 700 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermöglichen durch ihren täglichen Einsatz die Voraussetzungen für ein Umschlagsvolumen von ca. 28 Mio. t sowie über 9,5 Mio. Passagierbewegungen pro Jahr.

Wir sind ein bedeutender Teil der maritimen Wertschöpfungskette. Gemeinsam mit unseren Partnern aus Transport, Logistik, Gewerbe und Industrie gestalten wir die Zukunft unserer Häfen und entwickeln vielfältige und innovative Lösungen für eine nachhaltige Logistik.

Unser Aufsichtsrat – das höchste Kontrollorgan – ist mit Vertreterinnen und Vertretern des Niedersächsischen Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (Vorsitz), des Finanzministeriums, des Umweltministeriums, einer Hochschulprofessorin sowie mit einem Arbeitnehmervertreter besetzt. Im Gesellschaftsvertrag ist geregelt, welche Geschäfte bzw. Geschäftsvorfälle der Zustimmung des Aufsichtsrats bedürfen. Das Gremium tagt mindestens viermal im Jahr. Bei besonders dringenden oder komplexen Anlässen können Sonderaufsichtsratsitzungen einberufen werden (Zusammensetzung im Anhang).

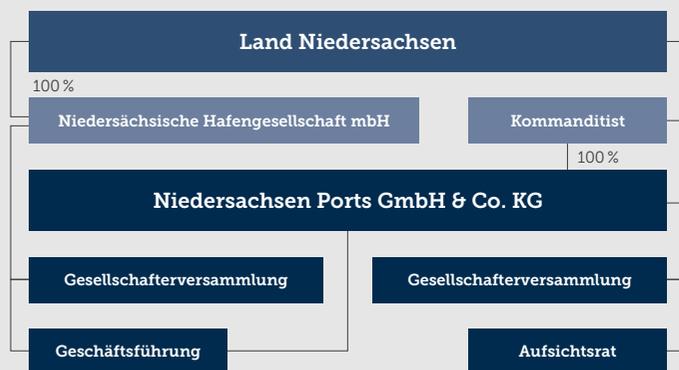
GRI 102-16

GRI 102-22
102-23
102-18

Die Struktur von Niedersachsen Ports

GRI 102-5
102-7

NP-01
NP-02
NP-03



Niedersachsen Ports Kennzahlen

Beschäftigte	655 + 54 Auszubildende
Bilanzsumme 2017	810,7 Mio. EUR
Bilanzsumme 2016	795 Mio. EUR
Hafenfläche	2.700 ha
Gleisnetz	79 km
Kaimauerlänge <small>(mit Umschlagsmöglichkeit)</small>	26 km
Güterumschlag 2017	29,2 Mio. t (davon 25,3 Mio. t Seeverkehr)
Güterumschlag 2016	28,1 Mio. t (davon 24,1 Mio. t Seeverkehr)
Passagiere 2017	9,2 Mio. Passagierbewegungen
Passagiere 2016	9,5 Mio. Passagierbewegungen



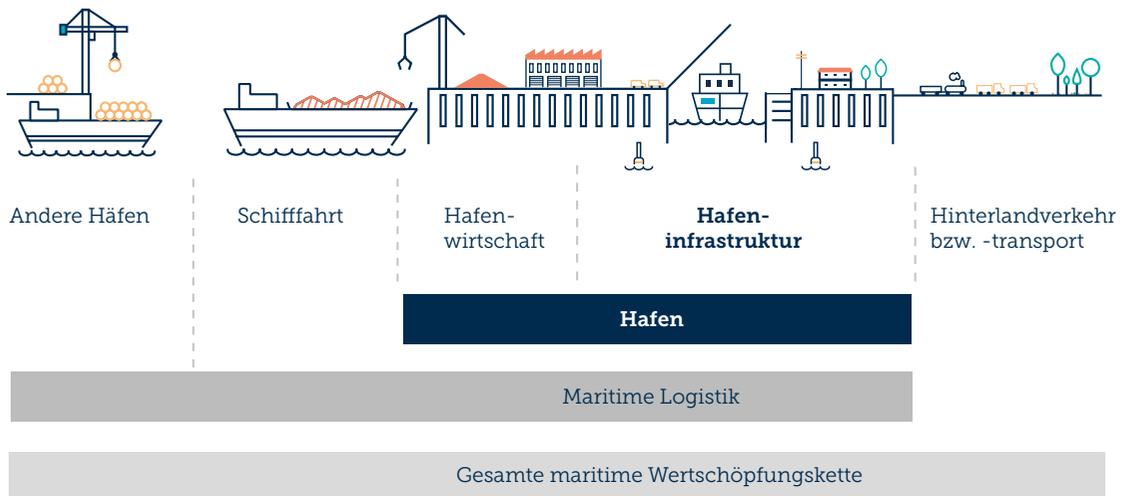
Umschlagsschwerpunkte der NPorts-Häfen

Unsere Kernaktivitäten

GRI
102-2

Die Aufgaben von NPorts sind der Betrieb der Hafenanlagen, die Planung, Entwicklung und Unterhaltung der Hafenanlagen und -flächen sowie die Vermarktung der Gewerbe- und Industrieimmobilien in den Häfen. Wir siedeln hafenaffine Unternehmen an, sorgen für eine optimale Verkehrslenkung sowie Hafensicherheit und bieten weitere zahlreiche Dienstleistungen. Zum Beispiel liefern wir Strom und Wasser für Schiffe und sorgen dafür, dass der Schiffsabfall entsorgt wird. Wir übernehmen das Festmachen von Schiffen im Hafen, sind Betreiber von Hafenkränen und stellen Lagerflächen bereit.

Die großen Seehäfen Brake, Cuxhaven, Emden und Wilhelmshaven werden durch Niederlassungen vor Ort geführt. Unsere Niederlassung Cuxhaven verantwortet auch das Management des Seehafens Stade. Aus der Niederlassung Norden werden die sieben Inselversorgungshäfen geführt. Die Regionalhäfen Fedderwardersiel und Großensiel werden von der Niederlassung Brake aus betreut und Hooksiel von Wilhelmshaven.



Nachhaltigkeit bei NPorts

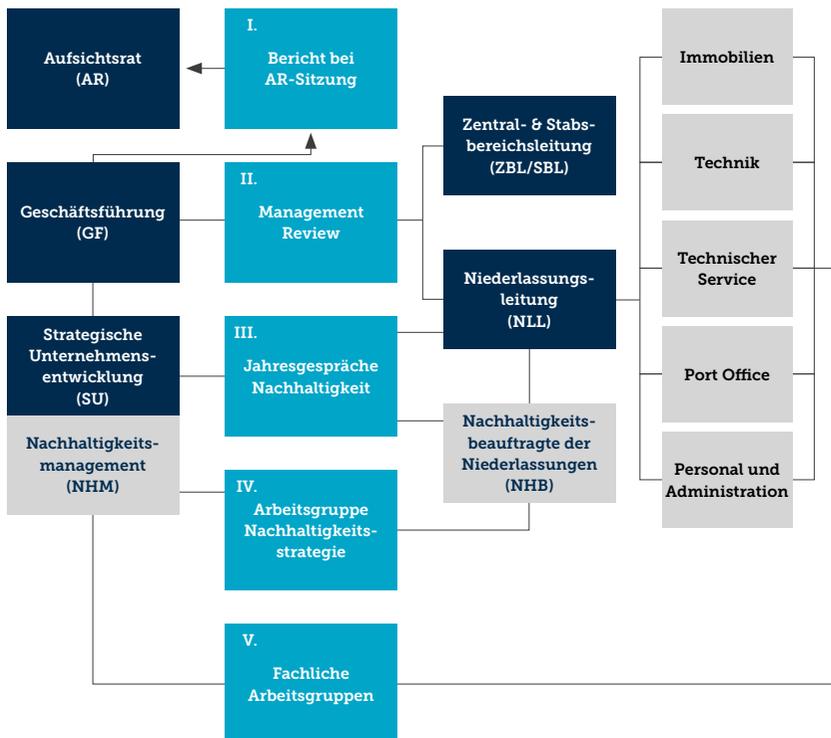
Um unser Handeln nachhaltig auszurichten, bündeln wir alle relevanten Aktivitäten in einem unternehmensweiten Nachhaltigkeitsmanagement.

An der Spitze der Nachhaltigkeitsorganisation steht unsere Geschäftsführung. Die operative Verantwortung liegt zudem bei den Zentral- und Stabsbereichsleitungen sowie den Niederlassungsleitungen. Der Stabsbereich Strategische Unternehmensentwicklung/Nachhaltigkeitsmanagement unterstützt strategisch und operativ. In jeder Niederlassung (Brake, Cuxhaven, Emden, Norden und Wilhelmshaven) übernehmen Nachhaltigkeitsbeauftragte die Schnittstelle zwischen dem strategischen und operativen Nachhaltigkeitsmanagement. Der Stabsbereich Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit unterstützt den gesamten Prozess in seiner internen und externen Wirkung.

Seit 2016 haben wir die Stelle des Nachhaltigkeitsmanagers eingerichtet, die dem Stabsbereich Strategische Unternehmensentwicklung zugeordnet ist. Unser Nachhaltigkeitsmanager setzt sich für die systematische und unternehmensweite nachhaltige Hafententwicklung ein.

Zur Regelkommunikation gehören in jeder Niederlassung monatliche Führungskreis-Sitzungen, bei denen Nachhaltigkeit fest auf der Agenda steht. Die Niederlassungsleiter besprechen relevante Projekte und Maßnahmen in regelmäßigen Treffen mit unserem Team für Nachhaltigkeitsmanagement. Einmal im Monat trifft sich das Team mit der Geschäftsführung, um Fortschritte auszutauschen und Entscheidungen zu treffen.

Nachhaltigkeitsmanagement bei Niedersachsen Ports



I. Bericht bei AR-Sitzungen	GRI 102-18 102-20 102-21
Beteiligte: AR, GF	
Häufigkeit: jährlich	
Aufgaben: Fortschrittsmonitoring und Berichterstattung der GF beim AR	
II. Management Review	
Beteiligte: GF, ZBL, SBL, NLL	
Häufigkeit: jährlich	
Aufgaben: Überprüfung der Unternehmens- und Nachhaltigkeitsziele und Verbesserungsvorschläge für die Umsetzung	
III. Jahresgespräche Nachhaltigkeit	
Beteiligte: SU/NHM, NLL, NHB	
Häufigkeit: jährlich	
Aufgaben: Planung zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele und grobe Jahresplanung	
IV. Arbeitsgruppe Nachhaltigkeitsstrategie	
Beteiligte: SU/NHM, NHB	
Häufigkeit: 2 x pro Jahr	
Aufgaben: Überprüfung der Ziele, Austausch und Empfehlungen für Management Review	
V. Fachliche Arbeitsgruppen	
Beteiligte: SU/NHM, Abteilungen	
Häufigkeit: 2-4 x pro Jahr	
Aufgaben: Erfahrungsaustausch und Entwicklung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen	

Unser Leitbild

GRI
102-16

Nachhaltiges Denken und Handeln sind fester Bestandteil unserer Geschäftstätigkeit und prägen unsere Unternehmenskultur. Dieses Selbstverständnis ist Kern unseres 2016 entwickelten Unternehmensleitbilds »Hafenfibel«.

GRI
102-11

Als Teil der maritimen Logistikkette übernehmen wir Verantwortung für unser Handeln und berücksichtigen die sozialen, wirtschaftlichen und ökologischen Auswirkungen, die aus dem Betrieb, der Entwicklung und Vermarktung unserer Hafeninfrasturktur entstehen. Drei Kernprinzipien sind für uns bedeutsam:

1. Regionale Verantwortung:

»Unsere Häfen. Ihre Zukunft.« Gemeinsam mit unseren Kunden machen wir unsere Häfen kontinuierlich leistungsfähiger und richten diese zukunftsfähig aus. Zusammen mit unseren Partnern tragen wir maßgeblich zur Entwicklung der niedersächsischen Küstenregion bei.

2. Nachhaltige (Mehr-)Werte:

Wir schaffen Mehrwerte für eine nachhaltige und zukunftsfähige Hafenwirtschaft. Unser Handeln entspricht den hohen Anforderungen unserer Kunden und ist durch Wertschätzung gegenüber dem Menschen und der Umwelt geprägt.

3. Motivierendes Arbeitsumfeld:

Wir sind eine starke Gemeinschaft. Die Zusammenarbeit in unserem Unternehmen ist von gegenseitigem Vertrauen und Respekt geprägt. Wir sorgen für ein motivierendes Arbeitsumfeld.

Unser übergeordnetes Ziel weist uns den Weg für nachhaltiges Handeln: »Niedersachsen Ports ist eine zukunftsfähige und verantwortungsvolle Hafengesellschaft.«

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie

GRI
102-16

Eine nachhaltige Unternehmensausrichtung ist die Grundlage für die Zukunftsfähigkeit unserer Hafenstandorte als wichtige Logistikkreisläufe in Europa. Die Investition in umweltfreundlichere und effizientere Technologien oder in Maßnahmen zur Motivation und Zufriedenheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führt zu handfesten Vorteilen. Nachhaltiges Handeln ist unsere Antwort heute auf globale Herausforderungen der Zukunft wie den anhaltenden Klimawandel, die Verknappung natürlicher Ressourcen, die Umweltverschmutzung und den demografischen Wandel.

Da die Herausforderungen komplex und dynamisch sind, haben wir uns für einen systematischen Weg entschieden und unsere vielfältigen Aktivitäten und Maßnahmen in eine Nachhaltigkeitsstrategie gefasst (siehe Übersicht). Sie leitet unser Handeln bis 2025.

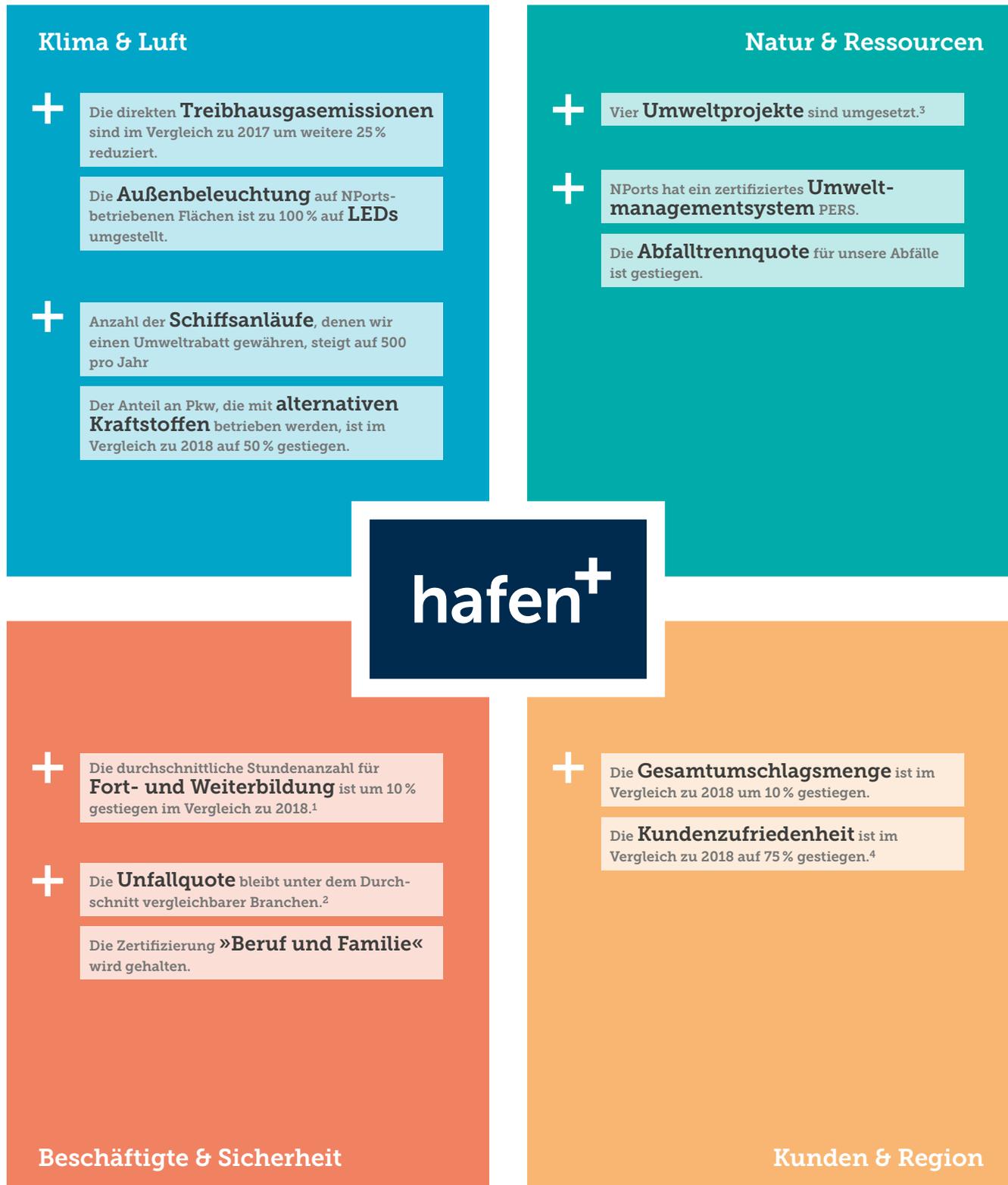
Strategische Ziele der Nachhaltigkeitsstrategie



Diese Strategie umfasst vier Bereiche, in denen wir einen besonders wirksamen Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung leisten können (siehe wesentliche Berichtsthemen, S. 40). Sie bilden das Rückgrat der Nachhaltigkeitsberichterstattung.

In jedem Bereich haben wir uns langfristige strategische und operative Ziele gesetzt. Entsprechend sind Maßnahmen geplant und/oder umgesetzt worden, mit denen wir die bis 2025 gesteckten Ziele erreichen wollen. Die Maßnahmen sind Bestandteil eines Aktionsplans und werden bereits konsequent verfolgt. Ihre Wirksamkeit werden wir mit einem Kennzahlensystem messen, um die Zielerreichung transparent und nachvollziehbar zu machen. In dem folgenden Berichtskapitel geben wir konkrete und detaillierte Informationen über die vier Handlungsfelder und unsere Aktivitäten und Leistungen in jedem Bereich.

Operative Ziele der Nachhaltigkeitsstrategie bis 2025



1 Zudem soll die Qualität der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen kontinuierlich überprüft werden.

2 Als Vergleichsbranchen werden die Unfallquoten der Bauwirtschaft sowie der Transport- und Verkehrswirtschaft zugrunde gelegt.

3 Bei den umzusetzenden Umweltprojekten handelt es sich um solche, die über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehen.

4 Laut Kundenbefragung

Anspruchsgruppen und Stakeholderdialog

Unser Geschäftsmodell macht uns zum Drehkreuz zwischen Land und Meer und zur Schnittstelle vieler Akteure. So stehen wir in Beziehung mit vielen Anspruchsgruppen.

Unsere wichtigsten Anspruchsgruppen – auch Stakeholder genannt – haben wir in einem internen Workshop identifiziert und priorisiert. Als besonders wichtig wurden diejenigen bewertet, die aus ökonomischer, ökologischer und sozialer Sicht den größten Einfluss auf unsere Tätigkeit haben. Zu den wichtigsten Stakeholdern von NPorts gehören Beschäftigte, Kunden und Geschäftspartner, die Politik, unser Gesellschafter sowie die Gemeinschaft vor Ort. In einer Online-Umfrage waren diese Anspruchsgruppen maßgeblich daran beteiligt, wesentliche Berichtsthemen zu identifizieren.

GRI
102-42

Im Rahmen eines Stakeholderdialogs mit internen und externen Anspruchsgruppen haben wir zusätzlich unseren Blick für die inhaltlichen und kommunikativen Anliegen unserer wichtigsten Stakeholder geschärft. In Folge werden wir durch diverse Netzwerke und Bürgerbeteiligungsformate den Dialog strategischer ausrichten und intensivieren.

GRI
102-21

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie und Berichterstattung sind das Ergebnis eines regen Austauschs mit unseren Anspruchsgruppen. Um deren besonderen Wünschen und Bedürfnissen Rechnung zu tragen, binden wir die verschiedenen Anspruchsgruppen auf unterschiedliche Weisen ein.

GRI
102-40
102-43
102-44

Beispielhafte Stakeholderdialoge in der Übersicht

Anspruchsgruppe	Einbindung	Wichtigste Themen und Anliegen
Kunden	Kundengespräche/-dialog, Messen, Veranstaltungen, Kooperationsprojekte, Kundenumfragen	Zuverlässigkeit und Rechtskonformität, Integrität, Servicequalität, moderne und preiswerte Infrastruktur, inkl. Hinterlandanbindung, Nachhaltigkeit, Neuan-siedlungen, Hafenerweiterung, Hafentarife, Dienstleistungen, Sicherheit
Beschäftigte	Umfangreiche Regelkommunikation, Social Intranet, Weiterbildungsdatenbank, Betriebsratssitzungen mit Geschäftsführung, Betriebsversammlungen, Schwarze Bretter, Meetings, Arbeitsschutzausschuss-Sitzungen, Unternehmenskultur, Mitarbeitergespräche	Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Gleichstellung und Gleichbehandlung, sicherer Arbeitsplatz, Arbeitssicherheit, Weiterentwicklungsmöglichkeiten
Land Niedersachsen	Aufsichtsratssitzungen, Fachgespräche	Finanzierung, vertrags- und rechtskonformes Handeln, Risikomanagement, vorausschauende Planung, regelmäßige Berichterstattung, Ausbau der Häfen
Partner	Regelmäßige Partnermeetings, Netzwerktreffen, Kooperationsprojekte	Wissensaustausch, zielorientiertes Arbeiten, Treiben gemeinsamer Ideen
Behörden	Projektarbeit, Genehmigungsplanung	Aktive Information (Stakeholder), Beiträge und Ansprechpersonen zu Fachfragen
Öffentlichkeit	Nachhaltigkeitsmanagement, Medien, Veranstaltungen	Regelmäßige, transparente, bedarfsgerechte Information, rechtskonformes Handeln, Verminderung von Umweltbelastung
Politik	Gesellschaftsvertrag, Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie	Nachhaltigkeit, Sicherung von notwendigen Arbeitsplätzen
Interessenvertretungen	Projektbezogener Dialog	Bereitstellung von Informationen
Wettbewerber (Marktbegleiter)	Fachgespräche auf verschiedenen Ebenen, gemeinsame Projekte	Hinterlandanbindung, rechtliche Fragen und Gesetzgebung, Umwelt-, Planungs- und Vergabeverfahren

Wesentliche Berichtsthemen

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie konzentriert die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen unserer Geschäftstätigkeit. Sie hilft uns, unsere positiven Auswirkungen auf Mensch und Umwelt zu erhöhen und die unvermeidbaren negativen Effekte möglichst gering zu halten. Die wesentlichen Themen sind solche, auf die wir mit unserem Kerngeschäft Einfluss nehmen können und mit denen wir so eine größtmögliche Hebelwirkung entlang der gesamten Wertschöpfungskette erzeugen.

GRI
102-46

Die Bestimmung der wesentlichen Themen haben wir in einem mehrstufigen Prozess erarbeitet. Um einen 360-Grad-Blick auf unser Unternehmen zu ermöglichen und möglichst viele Perspektiven zu eröffnen, waren unsere wichtigsten Anspruchsgruppen beteiligt: interne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und externe Interessengruppen wie Kunden, Politik, Verwaltung, Umwelt- und maritime Verbände.

Zu Beginn wurden in einer Reihe von Dialogformaten (Umfragen, Workshops und Veranstaltungen) im Austausch mit unseren Anspruchsgruppen relevante Themen identifiziert und gesammelt. Diese Nachhaltigkeitsthemen bildeten die Basis für unsere weitere Strategieentwicklung. So wollen wir den Anliegen unserer Stakeholder angemessen Rechnung tragen.

Zudem orientiert sich unsere Nachhaltigkeitsstrategie an den globalen Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen (SDGs). Dafür haben wir systematisch die SDGs auf globaler, Bundes- und Landesebene mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie abgeglichen. Im Endergebnis haben wir 21 Berichtsthemen identifiziert. Diese wurden intern diskutiert, priorisiert und auf sieben wesentliche Themen sowie sieben weitere wichtige Themen verdichtet, die sich in unseren Handlungsfeldern wiederfinden.

GRI
102-47

SDG

Kernstück der Agenda 2030 sind die 17 Ziele für eine nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs). Sie berücksichtigen die drei Säulen der Nachhaltigkeit – Soziales, Umwelt und Wirtschaft – zu gleichen Teilen. Die Idee: Alle Staaten dieser Welt – Entwicklungs- und Schwellenländer sowie Industriestaaten – müssen ihren Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung leisten. Aber auch Unternehmen, Kommunen und Bürger sind dazu angehalten, einen Beitrag zu leisten.

(Quelle: Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung)

Die 17 SDGs der Vereinten Nationen

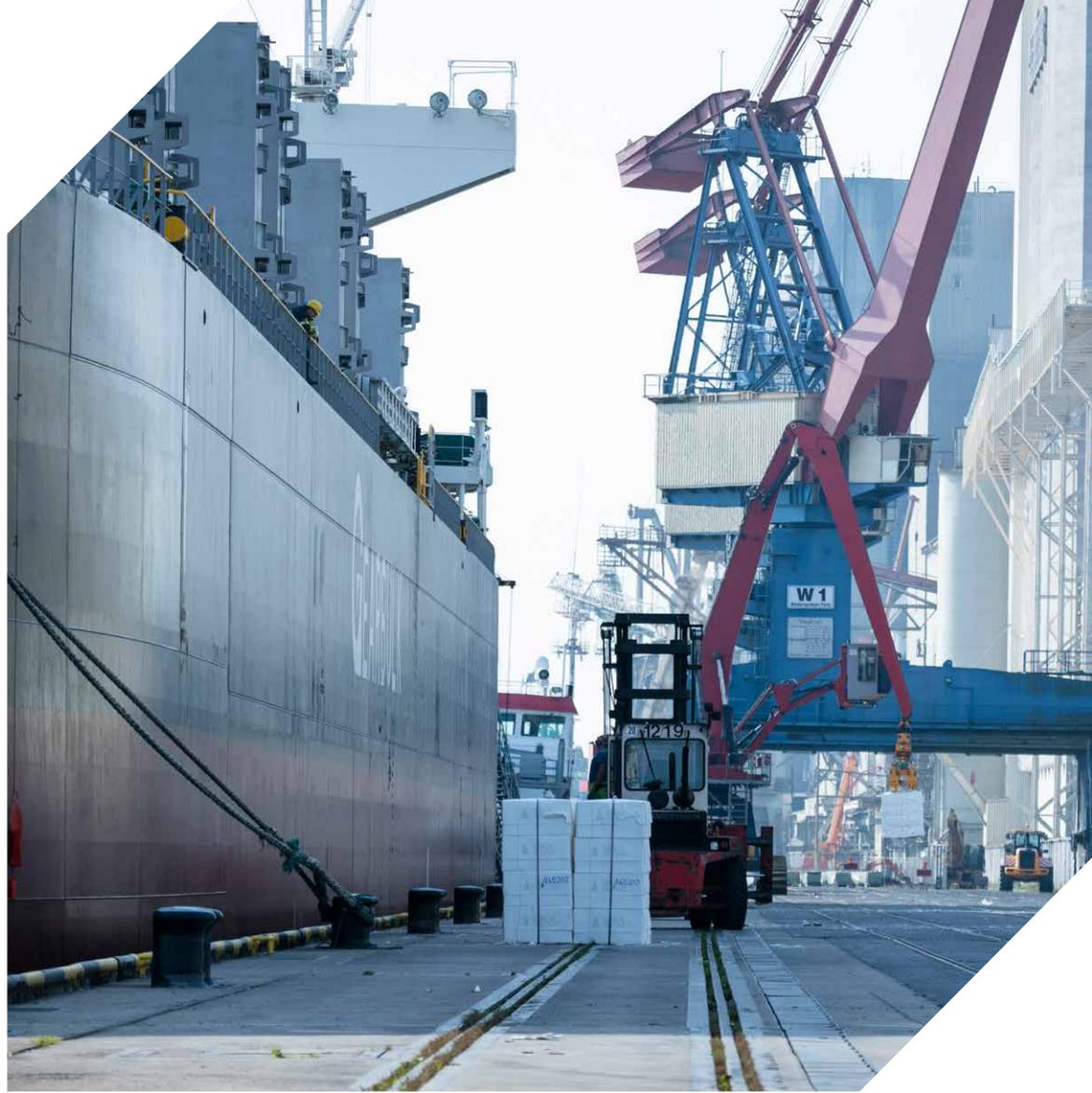
	Armut in jeder Form und überall beenden
	Den Hunger beenden, Ernährungssicherheit und eine bessere Ernährung erreichen und eine nachhaltige Landwirtschaft fördern
	Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern
	Inklusive, gerechte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten des lebenslangen Lernens für alle fördern
	Geschlechtergerechtigkeit und Selbstbestimmung für alle Frauen und Mädchen erreichen
	Verfügbarkeit und nachhaltige Bewirtschaftung von Wasser und Sanitärversorgung für alle gewährleisten
	Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und zeitgemäßer Energie für alle sichern
	Dauerhaftes, inklusives und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern
	Eine belastbare Infrastruktur aufbauen, inklusive und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen
	Ungleichheit innerhalb von und zwischen Staaten verringern
	Städte und Siedlungen inklusiv, sicher, widerstandsfähig und nachhaltig machen
	Für nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sorgen
	Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen
	Ozeane, Meere und Meeresressourcen im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung erhalten und nachhaltig nutzen
	Landökosysteme schützen, wiederherstellen und ihre nachhaltige Nutzung fördern, Wälder nachhaltig bewirtschaften, Wüstenbildung bekämpfen, Bodenverschlechterung stoppen und umkehren und den Biodiversitätsverlust stoppen
	Friedliche und inklusive Gesellschaften im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung fördern, allen Menschen Zugang zur Justiz ermöglichen und effektive, rechenschaftspflichtige und inklusive Institutionen auf allen Ebenen aufbauen
	Umsetzungsmittel stärken und die globale Partnerschaft für nachhaltige Entwicklung wiederbeleben

Wesentliche Themen in den Handlungsfeldern der Nachhaltigkeitsstrategie



 wesentliches Thema

 wichtiges Thema



Handlungsfelder

Bericht aus den vier Kernbereichen unserer
Nachhaltigkeitsstrategie

Gutes Klima

Der Klimawandel und die Anpassung an seine Folgen stellen für uns eine der größten Herausforderungen dar. Für Unterhaltung und Ausbau der Häfen nutzen wir Energie aus verschiedenen Quellen. Dabei entstehen Emissionen: Klimagase, Luftschadstoffe oder Schallemissionen. Unsere Ziele und Maßnahmen, um Energiemengen und Emissionen zu reduzieren, sind unser zentraler Beitrag zum guten Klima und enthalten große Kostensenkungspotenziale.

GRI 103-1

Wir ergreifen aktiv Maßnahmen zum Schutz des Klimas. In unserem Geschäftsmodell sind Energie, Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) und Luftschadstoffe eng miteinander verbunden. Die Art und der Einsatz von Energie bieten den entscheidenden Hebel, um die Auswirkungen auf Mensch und Umwelt zu minimieren. Strategisch setzen wir darauf, unseren Energieverbrauch deutlich zu senken sowie alternative Energieträger zu nutzen. In unserer Nachhaltigkeitsstrategie haben wir uns verpflichtet, unsere THG-Emissionen bis 2025 um weitere 25 % zu reduzieren (auf Basis von 2017).

Das Management von Energie und Nachhaltigkeit ist bei uns im Stabsbereich Strategische Unternehmensentwicklung angesiedelt. Die operative Verantwortung liegt beim Fachpersonal in den einzelnen Niederlassungen. Die Koordination und die gebündelte Erfassung und Kontrolle von Daten (siehe Energiemonitoring) obliegen dem Nachhaltigkeitsmanagement. In regelmäßigen Treffen werden relevante Themen und Projekte diskutiert und Maßnahmen beschlossen. Im Rahmen des runden Tisches »Energieeffizienz« sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingebunden, die mit dem Thema beschäftigt sind. Strategische und operative Ziele, Maßnahmen und Kennzahlen zu den Themen Energie und Klimaschutz betreut das Nachhaltigkeitsmanagement im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie.

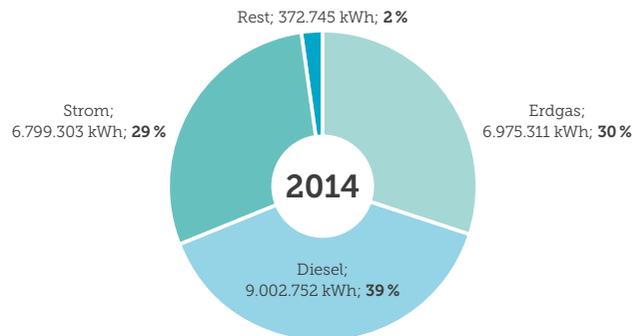
Energiemonitoring

2015 haben wir erstmalig ein Energieaudit gemäß DIN EN 16247-1 in unseren Häfen durchgeführt. Auf dieser Grundlage haben wir ein Monitoringsystem zur Erfassung und Kontrolle unserer Energieverbrauchsquellen und -mengen aufgebaut. Seither werden alle verfügbaren Daten laufend erfasst. Durch das Monitoring können wir Energieeinsparpotenziale schneller erkennen und besser ausschöpfen. Neben den verwendeten Energieträgern wurden die wesentlichen Energieverbräuche (z. B. Anlagen, Gebäude, Systeme) identifiziert. Ein neues Audit ist für 2019 geplant.

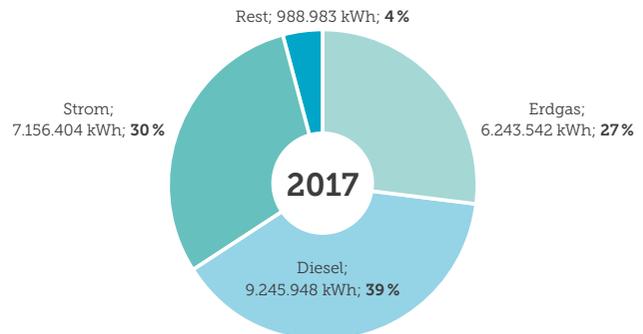
Energieverbrauch

Strom, Erdgas, Diesel – diese drei Energieträger decken über 90 % unseres Energieverbrauchs ab: Unsere Maßnahmen zielen deshalb darauf, diese drei Energieträger noch optimaler einzusetzen. Beispielsweise setzen wir auf energieeffizientere Gebäude (bei Sanierung und Neubau), arbeiten an einer energetischen Optimierung unserer Hafenbeleuchtung durch den Einsatz von LEDs und intelligenten Steuerungen und entwickeln Maßnahmen, um den Land- und Wasserfuhrpark sowie das Mobilitätsmanagement unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten zu verbessern (z. B. energieeffiziente Antriebe, alternative Kraftstoffe, Elektromobilität).

Energieverbrauch (nach Brennstoffen) in kWh in Prozent des Gesamtverbrauch: 23.150.111 kWh



Energieverbrauch (nach Brennstoffen) in kWh in Prozent des Gesamtverbrauch: 23.634.876 kWh



GRI
302-1
302-4

Die leichte Erhöhung unseres Gesamtenergieverbrauchs um 2 % zwischen 2014 und 2017 hat eine Reihe von nachvollziehbaren Gründen. Der Anteil von Diesel, unserem größten Energieverbraucher, hat sich um 3 % erhöht. Betrachtet man nur das reine Schiffsdiesel, so gab es hier sogar eine Erhöhung von 14 %, dies entspricht ca. 700.000 kWh. Der erhöhte Verbrauch von Schiffsdiesel ist zurückzuführen auf das höhere Baggeraufkommen. Da Baggern natürlichen Umwelteinflüssen unterliegt, kann z. B. die natürliche Sedimentdynamik der Nordsee den jährlichen Energieverbrauch deutlich beeinflussen. Der Dieserverbrauch unserer Pkw-Flotte hat sich indes erfreulich entwickelt und ist um rund 14 % gesunken. Dieses ist zurückzuführen auf die sukzessive Umstellung des Fuhrparks auf alternative Antriebe (z. B. Erdgas, Elektro). Auch der Erdgasverbrauch ist u. a. aufgrund des wärmeren Winters 2017 um 10 % gesunken. Der Stromverbrauch hat sich zwar um 5 % erhöht, die CO₂-Emissionen aus dem Stromverbrauch konnten wir durch die Umstellung auf Ökostrom (derzeit 86 %) im Vergleich zu 2014 jedoch signifikant senken.

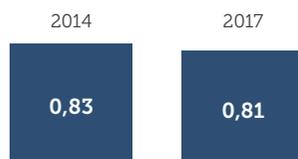
Vier Faktoren sind maßgeblich für den Energieverbrauch bei NPorts:

- 1. Umschlag:** Die Menge des Umschlags und der hierfür benötigte Material- und Arbeitseinsatz bedingen und entscheiden unseren Energieverbrauch. Hiermit steht und fällt der Einsatz energieverbrauchender Geräte und Anlagen.
- 2. Anlagentechnik/-steuerung:** Technische Innovationen an der vorhandenen Anlagentechnik sowie der Anlagensteuerung verbessern die Energieeffizienz.
- 3. Verhalten:** Unsere Beschäftigten bedienen energieintensive Geräte und Anlagen. Schulungen, Unterweisungen, Anweisungen o. Ä. tragen zum effizienten Einsatz bei.
- 4. Umwelteinflüsse:** Unsere Hallen und Gebäude werden durch Heizanlagen beheizt. Hier besteht ein direkter Einfluss z. B. der Witterung auf den Energieverbrauch. Zudem hat die Anzahl der Sturmereignisse Einfluss auf die Baggararbeiten, die wir zur Aufrechterhaltung der Wassertiefen durchführen.

Eine wichtige Kennzahl, die unsere Wirtschaftlichkeit mit Energieeffizienz verknüpft, hat sich positiv entwickelt: Die Energieintensität pro Tonne Umschlag ist gesunken.

GRI
302-3

Energieintensität kWh Energie/Tonne Umschlag



Scope 1, 2, 3

Bei der Berechnung von Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) von Unternehmen und Organisationen werden drei Ebenen (Scopes) unterschieden. Scope 1 umfasst direkt verursachte Emissionen eines Unternehmens durch eigene Anlagen, wie z. B. den Verbrauch von Erdöl, Erdgas oder Kohle oder den Betrieb betriebseigener Fahrzeugflotten. Indirekte Emissionen durch Energiebezug werden Scope 2 zugeordnet. Hierbei handelt es sich z. B. um extern produzierten Strom und Fernwärme. Scope 3 bezieht sich auf alle weiterführenden indirekten Emissionen in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette. Darunter zählen beispielsweise die Emissionen der Lieferanten, die Entsorgung von Produkten, aber auch der Pendelverkehr der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit eigenen Transportmitteln.

(Quelle: Greenhouse Gas Protocol)

Klimaschutz und Luftschadstoffe

Die Seeschifffahrt ist im Vergleich zu den Landverkehren ein CO₂-armer Verkehrsträger, pro Tonnenkilometer fallen die Emissionen niedriger aus. Dennoch belasten die Abgase der Schiffsmotoren die Umwelt, da Schiffe außerhalb der SECA- und ECA-Gebiete größtenteils mit Schweröl betrieben werden. Dadurch werden deutlich mehr Schwefeloxide (SO_x) und andere Schadstoffe (z. B. Schwermetalle, Stickoxide, Partikel) emittiert als durch Kraftstoffe, die an Land eingesetzt werden. Während die Schifffahrt global für 3 % der CO₂-Emissionen verantwortlich ist, werden ihr ca. 13 % der Luftschadstoffe zugeordnet.

Für die Luftemissionen im Hafen sind verschiedene Akteure direkt verantwortlich: Hafenbetreiber, die Seeverkehrswirtschaft (z. B. Reeder) und andere Hafenunternehmen. Auf einige der im Hafen entstehenden Emissionen haben wir nur eingeschränkt Einfluss, z. B. Emissionen von fremden Schiffen, die den Hafen anlaufen, Emissionen der Hafenwirtschaft oder Emissionen aus dem Hinterlandverkehr.

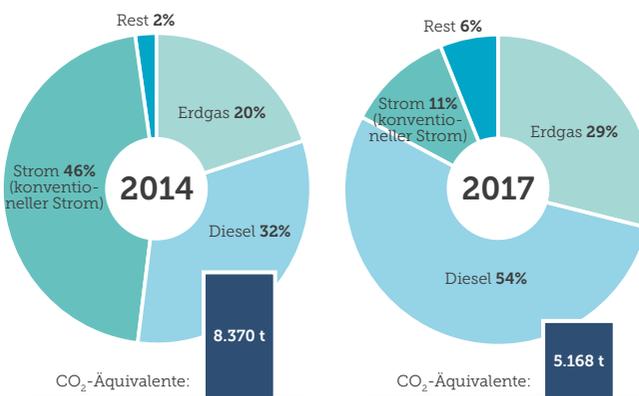
Wir wollen künftig weitere Anreize setzen und neben unseren direkten auch die indirekten Emissionen senken. Denn der Faktor, in dem es uns gelingt, unsere Emissionen zu senken, ist maßgeblich für unseren Erfolg im Handlungsfeld »Klima & Luft«.

Unsere THG-Emissionen haben wir 2017 erstmalig in CO₂-Äquivalenten erfasst und verschiedenen Quellen bzw. Energieträgern zugeordnet. Dabei orientieren wir uns zunächst an den zwei Scopes (Ebenen) des Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol). Den Fokus legen wir dabei auf direkte (Scope 1) und indirekte Emissionen (Scope 2). Die weiteren indirekten Emissionen (Scope 3) in der Vor- und Nachkette unserer Geschäftstätigkeit werden zunächst nicht erfasst (siehe Abb.).

GRI
305-1
305-2
305-5

Zwischen 2014 und 2017 konnten wir unsere THG-Emissionen um mehr als ein Drittel reduzieren (38%). Dies liegt vor allem am Wechsel zu Ökostrom in großen Teilen des Unternehmens, was zu einer Reduktion von 86% der strombasierten CO₂-Emissionen geführt hat.

CO₂-Emissionen von NPorts



GRI
305-4

Positiv entwickelt hat sich die Kennzahl zur Intensität der THG-Emissionen pro Beschäftigten. Während wir 2014 pro Beschäftigten 12 t CO₂-Äquivalente registriert haben, beträgt dieser Wert 2017 nur 5 t pro Beschäftigten.

Direkte Emissionen

Um unseren Energieverbrauch sowie die direkt verursachten Klimagasen und Luftschadstoffe zu verringern, verfolgen wir grundsätzlich zwei Ansätze: Verbesserung in der Energieeffizienz und Förderung erneuerbarer Energien im Hafen.

Energieeffizienz

Neben der schrittweisen Umstellung auf eine umweltfreundliche Fuhrparkflotte, der Optimierung unserer Anlagen sowie der Anschaffung von umweltfreundlichen EDV-Geräten in der Verwaltung spielt die Beleuchtung im Hafen eine wesentliche Rolle als Energie- und Emissionsquelle. Sie macht rund 20% unseres Stromverbrauchs aus.

Über alle Niederlassungen hinweg haben wir 2016 eine Fachgruppe ins Leben gerufen, die sich mit nachhaltiger Hafenbeleuchtung beschäftigt. Die Gruppe setzt sich aus Expertinnen und Experten aller Hafenstandorte zusammen und trifft sich in regelmäßigen Abständen. Unser Ziel ist, die schrittweise Umstellung auf LED-Technologie voranzutreiben.

LED-Leuchtmittel haben eine wesentlich längere Lebensdauer als die herkömmlichen Natriumdampflampen und benötigen weniger Energie. So können wir durch den Einsatz einfacher Mittel den Strombedarf deutlich senken. LEDs lassen sich zudem einfacher entsorgen, da sie ohne schädliche Substanzen wie Quecksilber oder Blei auskommen.

Wir wollen dadurch die Einsparungspotenziale gegenüber konventioneller Beleuchtung (ca. 70%) ausschöpfen und schrittweise komplett auf LEDs umstellen. Das entspräche einer Einsparung von ca. 1.000 MWh bzw. ca. 14% unserer aktuell verbrauchten elektrischen Energie.

Darüber hinaus schulen wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, energieeffizient zu planen und zu handeln. Im Rahmen eines Projekts mit der Oldenburgischen IHK haben z. B. einige unserer Auszubildenden die Zusatzqualifikation als Energie-Scouts erworben. Sie entwickeln und betreuen heute konkrete Maßnahmen zur Verbesserung unserer Energieeffizienz. Einige dieser Maßnahmen setzen wir an mehreren Standorten um (siehe »Plusgeschichte Klimaschutz«, S. 26).

Erneuerbare Energien

Erneuerbare Energien spielen bei uns eine immer wichtigere Rolle, um den CO₂-Ausstoß aus dem Stromverbrauch dauerhaft zu senken. Eine wertvolle Maßnahme ist die Umstellung auf Ökostrom: 2017 haben wir bereits 87% unseres Stroms aus erneuerbaren Quellen bezogen. Damit sparen wir jährlich ca. 3.300 t CO₂-Emissionen ein. In naher Zukunft wollen wir die Umstellung auf Ökostrom zu 100% realisieren.

NP-21

GRI
305-2

Rund ein Viertel (26%) unseres Gesamtenergieverbrauchs entfiel 2017 auf erneuerbare Energien. Derzeit planen wir die Nutzung von Sonnenenergie durch Photovoltaik-Anlagen (PV-Anlagen) auf den freien und ungenutzten Dachflächen. Im Dezember 2018 ging unsere erste PV-Anlage mit einer Größe von 100 kW_p auf den Dächern unserer Werkstätten im Emdener Hafen an den Start.

Die PV-Anlage wird dazu beitragen, die eigenen Liegenschaften im Hafen mit umweltfreundlichem Solarstrom zu versorgen. Zudem setzen wir am Standort Emden in der Hafenbetriebszentrale bereits seit vielen Jahren Geothermie ein und wollen diesen Energieträger zukünftig verstärkt bei Neubauten nutzen.

Luftschadstoffe

Energieverbrauch und Emissionen hängen eng zusammen: Der Einsatz von Kraftstoffen (insbesondere Schiffsdiesel) geht u. a. mit Luftschadstoffen einher. Die meisten Reedereien betreiben ihre Schiffe mit Schweröl bzw. Diesel. Die Emissionen von Kraftstoffen, vor allem die Schwefeloxide (SO_x), sind eine Herausforderung für die Luftreinhaltung. Wir wollen künftig durch den Einsatz alternativer Kraftstoffe auch diese

Emissionen deutlich senken. Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts wird die Einführung von synthetischem Diesel, von Biodiesel aus biologischen Ölabbfällen (»waste oil«) sowie von Methanol für unsere Schiffsflotte geprüft.

Indirekte Emissionen

Anreize für umweltfreundliche Schifffahrt

Um die Ökobilanz in der Schifffahrt zu verbessern, sind neue Initiativen zum Klimaschutz und zur Reinhaltung der Meere gefragt. Wir verfolgen zwei Ansätze, um Anreize für eine umweltfreundliche Schifffahrt zu schaffen.

Als Mitglied der World Port Climate Initiative (WPCI) gewähren wir seit dem 1. Januar 2014 einen sogenannten ESI-Rabatt (Environmental Ship Index) für zertifizierte Schiffe.

Hafengeldrabatt

ESI Score	Hafengeldermäßigung
20-30	2,5 %
30,1-50	5 %
50 und mehr	10 %

NP-23 Das ESI-Zertifikat wird auf Antrag des Schiffes von der WPCI ausgestellt. Der Index gibt Auskunft über die Umweltleistung von Schiffen zur Vermeidung von luftverunreinigenden Emissionen (NO_x und SO_x) und CO₂. Häfen und andere nautische Dienstleister weltweit können den Index als Grundlage für die Gewährung von Rabatten auf das Hafengeld und somit zur Förderung der Nachhaltigkeit in der Schifffahrt heranziehen. Wir setzen dieses Instrument mit wachsendem Erfolg ein: 2017 haben wir bei 99 Schiffsanläufen einen ESI-Rabatt gewährt, das sind knapp 50 % mehr als 2016 (67 Schiffsanläufe).

Seit Anfang 2018 schaffen wir zusätzliche Anreize für den Einsatz sauberer Kraftstoffe mit einem eigenen Eco-Fuel-Rabatt. Damit honorieren wir Schiffe, die ausschließlich mit LNG, Methanol oder Ethanol betrieben werden, mit bis zu 20 % Hafengeldrabatt. Schiffe mit Dual-Fuel-Motoren erhalten 15 % Rabatt.

Landstrom

Liegt ein Schiff in unserem Hafen, können durch die Einspeisung von Landstrom in das Bordnetz schädliche Emissionen im Hafen deutlich reduziert werden. An der Kaje und an Bord müssen dafür Anschlüsse und Umformer errichtet werden, die Strom mit den im Bordnetz der Schiffe verwendeten Spannungen und Frequenzen bereitstellen. Derzeit sind die Frachtschiffe in Europa überwiegend noch nicht darauf eingestellt, Landstrom zu nutzen. Binnenschiffe, Sportboote und kleinere Seeschiffe hingegen nutzen in unseren Häfen teilweise bereits Landstrom. Wir planen, die Leistungsfähigkeit langfristig auszubauen, um größere Schiffseinheiten mit Strom versorgen zu können. Die baulichen Voraussetzungen wurden hierzu beispielsweise am Niedersachsenkai in Brake geschaffen. Zudem haben wir 2018 in Cuxhaven eine neue Landstromanlage für größere Frachtschiffe mit 630 kW errichtet und eingeweiht.

Forschungsprojekte

Seit Dezember 2018 leiten wir das Projekt »WASh2Emden – Innovative und umweltfreundliche Wasserstoffanwendungen im Seehafen Emden«. Das Projekt untersucht Potenziale für den Einsatz von »grünem« Wasserstoff am Standort Emden. Konkret prüfen wir die Möglichkeiten, Überschusswindstrom in Form von »grünem« Wasserstoff zu speichern und in unterschiedlichen Anwendungsfeldern im Hafen nutzbar zu machen, um CO₂-Emissionen und Luftschadstoffe deutlich zu reduzieren (siehe »Plusgeschichte Zukunft«, S. 7).

Sichere Beschäftigung

Eine nachhaltige Personalpolitik ist für uns Voraussetzung für die bedarfsgerechte Personalausstattung und wesentlicher Bestandteil unseres wirtschaftlichen Erfolgs. Wir wollen motivierte, qualifizierte und gesunde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Um Fachkräfte zu gewinnen und zu binden, positionieren wir uns als attraktiver Arbeitgeber, der die Menschen respektiert und ihnen ein sicheres Arbeitsumfeld bietet. Die Vermeidung von Unfällen und die Förderung der Gesundheit unserer Beschäftigten stellen für uns wichtige Erfolgsfaktoren dar.

Unsere Häfen sind an 365 Tagen im Jahr rund um die Uhr aktiv und lebendig. Rund 700 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellen diese herausragende Leistung gegenüber unseren Kunden sicher. Unser Anliegen ist es, jedes einzelne Mitglied unserer Belegschaft wertzuschätzen, zu fördern und dafür zu sorgen, dass unsere Crew auch zukünftig die bestmögliche Leistung bringen kann.

Personalentwicklung

Unter Personalentwicklung verstehen wir mehr als Aus- und Weiterbildung. Sie ist Philosophie, Veränderungsmotor und Rahmengerüst für viele unterschiedliche, miteinander verbundene Themen: von der Gestaltung individueller Entwicklungsangebote, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie über die Gesundheitsförderung bis hin zur Steigerung unserer Arbeitgeberattraktivität.

Insgesamt verfolgen wir das Ziel, unsere Belegschaft für derzeitige und künftige Aufgaben zu rüsten. Eine zentrale Aufgabe ist, kontinuierlich und passend Fortbildungen zu ermöglichen. Dadurch stärken wir die fachlichen und überfachlichen Fähigkeiten unserer Crew, verbessern diese laufend und sichern die Wettbewerbsfähigkeit unseres Unternehmens.

GRI
103-1
103-2
103-3

2016 haben wir ein Personalentwicklungskonzept verabschiedet. Die aus unserer Sicht wichtigsten Themen im Bereich »Beschäftigte & Sicherheit« sind darin enthalten. In den kommenden Jahren werden wir unser Handeln in diesem Handlungsfeld daran ausrichten.

Jährlich berichten wir über die Fortschritte an den Aufsichtsrat. Im Austausch mit der Geschäftsführung stehen die Personalthemen regelmäßig auf der Agenda: In zweiwöchentlichen Arbeitstreffen berichten wir über den Sachstand von Projekten und stimmen uns zum Fortgang der Maßnahmen ab. Darüber hinaus tauschen wir uns während der monatlichen Treffen der Personalleitungen aus und stimmen Themen mit den Führungskräften in verschiedenen regelmäßigen Runden ab.

Kompetenzentwicklung und Weiterbildung

Qualifizierung ist für uns ein Schlüsselthema. Auf der Basis unseres Personalentwicklungskonzepts sorgen wir für eine bedarfsgerechte Förderung und Fortbildung aller Beschäftigten sowie des Nachwuchses in der Region. Zentral dafür ist die Identifizierung von Sollqualifikationen und aktuellen Istqualifikationen, anhand derer wir den Fortbildungsbedarf für unser gesamtes Unternehmen sukzessive und systematisch erfassen. Auf diese Weise können wir Qualifizierungsmaßnahmen so einsetzen, dass sie zur individuellen Weiterbildung der Beschäftigten sowie der Entwicklung des Unternehmens beitragen.

Die Qualifizierung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehen wir aus zwei Perspektiven an: Die eine bezieht sich auf die Grundqualifikation, die jede und jeder als Basis in das Unternehmen mitbringt. Hierauf aufbauend identifizieren wir neue Entwicklungen und bereiten unsere Beschäftigten auf diese vor. Diese Suche nach Entwicklungsbedarfen geschieht derzeit in den Mitarbeitergesprächen und durch Planung der Fortbildungen durch die jeweiligen Vorgesetzten.

Die andere Perspektive stellt die Potenzialerkennung in den Mittelpunkt: Dabei identifizieren wir Beschäftigte, die sich entwickeln können und wollen. Bei der Rekrutierung von Fach- und Führungskräften führen wir die Auswahlverfahren transparent und auf Basis der jeweiligen Arbeitsplatzbeschreibungen und Anforderungsprofile durch.

Wir haben im Herbst 2018 eine umfassende Fort- und Weiterbildungsdatenbank entwickelt, die den Beschäftigten die Suche nach geeigneten Fortbildungen erleichtert. Um die Qualität der Fortbildungen zu dokumentieren, können alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besuchte Weiterbildungen bewerten und ihre Kolleginnen und Kollegen dafür sensibilisieren (siehe »Plusgeschichte Entwicklung«, S. 21).

In Zukunft werden wir die durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung als eine Steuerungsgröße unserer Personalentwicklungspolitik nutzen. Die erste vollständige Erhebung haben wir 2018 durchgeführt.

GRI
402-2

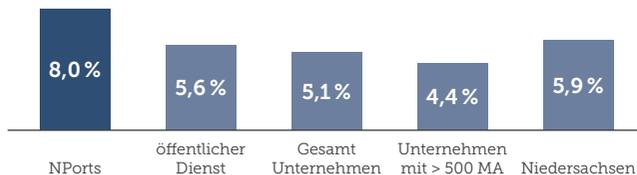
Ausbildung

Mit der Ausbildung investieren wir in unseren Nachwuchs. Gleichzeitig kommen wir unserer sozialen Verpflichtung als Arbeitgeber nach, jungen Menschen in der Region den beruflichen Einstieg zu ermöglichen. 2017 haben wir unternehmensweit 54 junge Menschen in neun verschiedenen Berufen ausgebildet.

In den letzten Jahren haben wir unser Ausbildungsprogramm bedarfs- und trendgerecht angepasst. Erfolgreich angelaufen ist z. B. das duale Studium »Wirtschaft im Praxisverbund«. Dieses Studium setzt darauf, die Kombination von kaufmännischen und technischen Fähigkeiten zu stärken. Sie ist gerade bei der Steuerung von Großprojekten sehr wichtig. Die Anzahl der angebotenen Ausbildungsplätze soll weiter erhöht werden.

Mit einer Ausbildungsquote von ca. 8 % im Jahr 2017 liegen wir weit über dem Bundes- und Landesdurchschnitt. Da wir über unseren Bedarf ausbilden, können wir nicht alle Auszubildenden übernehmen. Wir werden dennoch weiterhin in Bildung investieren, da dies unserer gesellschaftlichen Verantwortung gegenüber unserer Region entspricht. Gerade in einer ländlichen, strukturschwachen Region ist die Chance eines beruflichen Einstiegs enorm wichtig.

Ausbildungsquote 2017 (Deutschland)



Quelle: BIBB Report 2017, <https://www.bibb.de/datenreport/de/2017/63532.php>

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Zwei weitere zentrale Anliegen sind für uns die Sicherheit und die Gesundheit unserer Crew. Beide Themen greifen zwar ineinander, werden intern jeweils aber in eigenen Verantwortlichkeiten bearbeitet.

Arbeitssicherheit

Der Zentralbereich Personal und Administration koordiniert das Thema Arbeitssicherheit und wird von den Niederlassungsleitern vor Ort unterstützt. Im Rahmen der geregelten Organisation des Arbeitsschutzes haben wir an jedem Standort örtliche sowie übergreifend einen zentralen Arbeits-

sicherheitsausschuss (ASA) implementiert, die das Thema auf verschiedenen Ebenen und in allen Niederlassungen sowie in der Zentrale betreuen.

An jedem Standort finden drei ASA-Sitzungen pro Jahr statt. Bei der jährlichen, zentralen ASA-Sitzung werden übergeordnete Themen besprochen, neue Maßnahmen festgelegt bzw. bestehende geprüft. Der Betriebsrat ist, wie im Betriebsverfassungsgesetz vorgesehen, in allen Sitzungen vertreten. Gleiches gilt für die Schwerbehindertenvertretung. An der zentralen Sitzung nimmt überdies die Gleichstellungsbeauftragte teil.

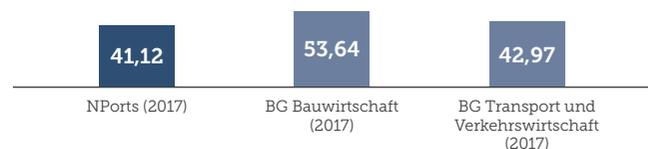
An jedem Standort unterstützt zudem eine Fachkraft für Arbeitssicherheit die jeweiligen Verantwortlichen. Weitere Sicherheitsbeauftragte vor Ort sensibilisieren für Aspekte der Arbeitssicherheit und helfen den Kolleginnen und Kollegen bei Problemen bzw. dienen als Mittler gegenüber den Führungskräften. Bei Großprojekten und Baustellen bestellen wir grundsätzlich eine Sicherheits- und Gesundheitskoordination oder sorgen dafür, dass die Auftragnehmer diese gewährleisten.

Für jeden Arbeitsplatz wurden Gefährdungsbeurteilungen erstellt, die regelmäßig aktualisiert werden. Um diese unternehmensweit nach einheitlichen Standards aufzustellen, wurde die Software »Handlungshilfe 4.0« eingeführt. Aus den Gefährdungsbeurteilungen leiten wir erforderliche Maßnahmen zur Sicherung der Arbeitsplätze ab, die von den jeweiligen Verantwortlichen umgesetzt werden. Für alle Gefährdungen prüfen wir die notwendigen technischen, organisatorischen oder individuellen Schutzmaßnahmen. Regelmäßige Begehungen der Arbeitsplätze durch die ASA-Mitglieder ergänzen die Gefährdungsbeurteilungen.

Unsere Arbeitsunfälle erfassen wir in einer übergreifenden Statistik nach Kategorien (siehe Anhang). Wir nehmen jeden Arbeitsunfall ernst, erforschen die Ursachen, führen gegebenenfalls Arbeitsplatzbegehungen durch und leiten aus der Analyse notwendige weitere Sicherheitsmaßnahmen ab. Unser Ziel im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie ist, durch unsere intensiven Maßnahmen eine überdurchschnittliche Arbeitssicherheit im Branchenvergleich zu gewährleisten.

GRI
403-2

Meldepflichtige Arbeitsunfälle je 1.000 Vollarbeiter



Quelle: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, <https://dguv.de/de/zahlen-fakten/au-wu-geschehen/au-1000-vollarbeiter/index.jsp>

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Gesunde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bilden das Rückgrat unseres wirtschaftlichen Erfolgs. Deshalb haben wir 2015 unternehmensweit ein betriebliches Gesundheitsmanagement in Kooperation mit einer Krankenkasse eingeführt. Mit dem BGM wollen wir die Gesundheit unserer Beschäftigten langfristig fördern und unterstützen.

GRI
103-1
103-2
103-3

Unser BGM ergänzt die Maßnahmen des Arbeitsschutzes und der betrieblichen Eingliederung. Ziel ist es, Gesundheit, Zufriedenheit und Zusammenarbeit zu fördern sowie die Leistungsfähigkeit und damit unsere Unternehmenswerte zu stärken. Besonders wichtig ist uns, die unterschiedlichen Bedürfnisse der vielen Berufsgruppen im Unternehmen zu beachten, sodass passgenaue Konzepte und ein breites Angebot entstehen. Wir befragen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und gehen, soweit es uns möglich ist, auf ihre Bedürfnisse ein. So sichern wir die geistige und körperliche Gesundheit sowie die berufliche und private Zufriedenheit.

Unser BGM führen wir mit den JadeWeserPort-Gesellschaften durch. Die unternehmensübergreifende Zusammenarbeit zwischen zwei Landesgesellschaften mit ähnlichen Aufgabenschwerpunkten fördert und unterstützt die Effizienz der angebotenen Gesundheitsmaßnahmen.

Im Arbeitskreis Gesundheit sind sechs Kolleginnen und Kollegen aus allen Standorten vertreten, die als Ansprechpersonen für das Thema Gesundheit zur Verfügung stehen. Der Arbeitskreis empfiehlt und konzipiert Angebote für gesundheitsgerechtes Verhalten. Die Projektleitung liegt bei der Personalabteilung. Quartalsweise wird an die Geschäftsführung und in regelmäßigen Abständen an die Geschäftsleitung über den Stand von Umsetzung und Planung berichtet.

Jedes Jahr bestimmen wir ein Leitthema für das BGM (2018: »Stress«) und entwickeln ein Programm aus Vorträgen und aktiven Einheiten (z. B. Rückenschule) für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das Leitthema wird auf Vorschlag des Arbeitskreises Gesundheit gemeinsam mit der Geschäftsleitung festgelegt. Seit 2016 beziehen wir auch unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Themenbestimmung mit ein.

Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitgeberfürsorge

GRI
401-2

Als verantwortungsvoller Arbeitgeber streben wir danach, unsere Beschäftigungsverhältnisse möglichst fair und attraktiv zu gestalten. So unterscheiden wir bei der Gewährung unserer Leistungen z. B. nicht zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten bzw. zwischen unbefristet und befristet Beschäftigten. Im Bereich der Versicherung und Vorsorge halten wir uns selbstverständlich an alle gesetzlichen Bestimmungen. Über die gesetzliche Rentenversicherung hinaus

besteht eine tarifvertragliche Regelung für eine betriebliche, überwiegend arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung analog zum öffentlichen Dienst.

Im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) unterstützen wir Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit gesundheitlichen Einschränkungen. Durch gezielte Maßnahmen erleichtern wir auf Basis einer Betriebsvereinbarung von 2017 allen die berufliche Eingliederung nach längeren gesundheitsbedingten Abwesenheiten (länger als 42 Tage).

Darüber hinaus sind uns drei konkrete Aspekte besonders wichtig: 1) Vereinbarkeit von Beruf und Familie, 2) Gleichstellung und Gleichbehandlung und 3) Mitarbeiterführung und Mitarbeiterdialog.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Wir unterstützen unsere Beschäftigten darin, ein glückliches Familienleben zu führen sowie ihre beruflichen und familiären Verpflichtungen gleichermaßen erfüllen zu können. Hierzu haben sich die oberen Führungsebenen ausdrücklich bekannt.

Eine familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik ist elementar für die Motivation, Zufriedenheit, Leistungsfähigkeit und Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Deshalb arbeiten wir kontinuierlich an der Optimierung der Arbeitsbedingungen. Wir legen Wert auf eine gemeinsame Kultur, die Raum für Eigeninitiative und Selbstständigkeit bietet.



2017 wurden wir als familienfreundlicher Arbeitgeber von der berufundfamilie Service GmbH für drei Jahre zertifiziert. Derzeit sind wir dabei, die beim Audit formulierte Zielvereinbarung umzusetzen.

In unserem neu entwickelten Intranetportal »Beruf und Familie« stellen wir zahlreiche Informationen rund um die Vereinbarkeit zur Verfügung: Mutterschutz, Elternzeit, Arbeitszeitmodelle, Telearbeit, Kinderbetreuung, Pflege usw. Hierbei setzen wir auf direkte Information, Merkblätter und weiterführende Links zu wichtigen Webseiten. Zu jedem Thema haben unsere Beschäftigten zudem Ansprechpersonen an ihren Standorten.

Aktuell planen wir ein spezielles Elternzeitkonzept. Uns geht es darum, familienbedingte berufliche Unterbrechungszeiten bestmöglich vorzubereiten, den Kontakt in der Elternzeit

zu halten und den Wiedereinstieg optimal zu gestalten. Wir stellen die individuellen Anforderungen der Eltern in den Fokus und versuchen diese mit den beruflichen Anforderungen zu vereinbaren. Vor allem der Wiedereinstieg will gut verabredet sein. In persönlichen Gesprächen planen wir z. B. einen stufenweisen Wiedereinstieg, flexible Arbeitszeiten, Telearbeit oder Teilzeitwünsche. Elternzeit wird zunehmend auch von männlichen Beschäftigten genutzt. Diese Entwicklung begrüßen und unterstützen wir. 2018 haben insgesamt 18 Beschäftigte Elternzeit in Anspruch genommen. Davon waren sieben männlich.

GRI
401-3

Gleichstellung und Gleichbehandlung

Wir bei NPorts verfolgen das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern. In Anlehnung an das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz haben wir 2017 eine Gleichstellungsbeauftragte bestellt und einen Stellvertreter ernannt, die das Thema »Gleichstellung im Unternehmen« stark forcieren. Bei einem Gesamt-Frauenanteil von 17 % sehen wir deutliche Entwicklungsmöglichkeiten. Zielquoten und Maßnahmen zu deren Erreichung haben wir im Gleichstellungsplan für die Jahre 2019 bis 2021 festgelegt.

GRI
405-1

Zu unserem Selbstverständnis gehört es, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Frauen und Männer Beruf und Familie miteinander vereinbaren können, berufliche Gleichberechtigung verwirklicht werden kann, gleiche berufliche Chancen bestehen und Frauen und Männer in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, gerecht beteiligt werden. Die Förderung und Einhaltung dieser Ziele werden bei uns von der Gleichstellungsbeauftragten begleitet.

Ein weiterer Aspekt für Gleichbehandlung ist das Prinzip »Gleiches Geld für gleiche Arbeit«. Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TVL) reguliert allgemein, welche Vergütung welcher Tätigkeit entspricht. Dieser ist für über 95 % unserer Beschäftigten maßgeblich (siehe Anhang). Jedoch ist die Auslegung der tariflichen Bestimmungen historisch bedingt nicht überall gleich. Dem wollen wir entgegenwirken und uns auf gemeinsame Auslegungen verabreden. Übergeordnet arbeiten wir daran, eine Eingruppierungsvergleichbarkeit der Vergütung über alle Standorte hinweg herzustellen.

GRI
102-35
102-36
102-41

Vielfalt ist Stärke: Wir bekennen uns zur Gleichbehandlung von Menschen unabhängig von ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität. In unserer »Verabredung zur Zusammenarbeit und Führung« haben wir unsere Null-Toleranz-Politik gegenüber jeglicher Art der Diskriminierung und Mobbing ausgedrückt. Die Einrichtung einer neutralen Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz dient uns dazu, Diskriminierung auf den Grund zu gehen. Bisher wurden keine Diskriminierungsvorfälle gemeldet.

GRI
102-16

Wir haben 56 schwerbehinderte Menschen erfolgreich in unsere Arbeitswelt integriert (Schwerbehindertenquote 2017: 8,2%). Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit gesundheitlichen Einschränkungen zu uns kommen bzw. die im Laufe ihrer Berufstätigkeit gesundheitliche Einschränkungen erleiden, suchen wir individuelle Lösungen zur Anpassung der Arbeitsplätze. So haben wir z. B. für eine Mitarbeiterin mit eingeschränktem Gehvermögen eine Aufzugsanlage eingerichtet.

GRI
406-1

8,2%

Schwerbehindertenquote 2017

Führung und Dialog

Unsere Unternehmenskultur haben wir in unserer »Verabredung zur Zusammenarbeit und Führung« in Worte gefasst. Kultur ist, was wir gemeinsam täglich im Unternehmen leben: Jede und jeder gestaltet durch das eigene Verhalten unsere Unternehmenskultur mit. Besondere Verantwortung tragen hierbei unsere Führungskräfte. In regelmäßigen Führungskräfte-Workshops aktivieren wir Themen zu Kultur, Verantwortung und Führung. Um Führungskräfte noch besser auf ihre Aufgaben vorzubereiten, ihre Fähigkeiten weiterzuentwickeln und sie auf die komplexen Herausforderungen der Zukunft einzustellen, ist ein Weiterbildungskonzept in Planung.

Als dezentrales Unternehmen mit 16 Standorten sind für uns geregelte Informations- und Kommunikationsabläufe auf allen Ebenen und zwischen den Ebenen essenziell. Wir gehen in den Dialog mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über diverse Formate und Kanäle. Um die klar organisierte Regelkommunikation und Gremienarbeit zu ergänzen, nutzen wir eine Social-Intranet-Plattform, über die wir die interne Kommunikation stärken und unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktivieren. Zudem führen wir regelmäßige Mitarbeiterbefragungen zu verschiedenen Themen durch. Die nächste Befragung ist für 2019 geplant. Darüber hinaus binden wir Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Arbeitnehmervertreter in formellen gemeinsamen Arbeitsschutz- und Gesundheitsschutzausschüssen ein (siehe Anhang).

Eine besondere Form des Dialogs sind regelmäßige Mitarbeitergespräche. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Gelegenheit, in diesen Gesprächen Rückmeldung zu ihren Leistungen und beruflichen Perspektiven zu erhalten und sich selbst mit Wünschen und Anliegen einzubringen. Für unsere Führungskräfte sind diese Gespräche jährlich vorgesehen, für alle anderen im Zweijahresrhythmus.

Gesunde Umwelt

Mit unseren Häfen agieren wir zwischen Meer und Land, sind Nachbarn des schützenswerten Nationalparks Wattenmeer, leben und arbeiten mit Ebbe und Flut. Wir sind uns bewusst über die Kraft, aber auch Verwundbarkeit unserer Umwelt. Der Schutz der Ökosysteme ist für uns Herzenssache. Wir handeln stets nach dem Vorsorgeprinzip und berücksichtigen Umweltauswirkungen in allen unseren Tätigkeiten. Zudem werden die unvermeidbaren Eingriffe in die in Anspruch genommenen Ökosysteme durch Kompensationsmaßnahmen ausgeglichen.

Die umweltrelevanten Themen werden bei uns vom Stabsbereich Strategische Unternehmensentwicklung koordiniert. Ein regelmäßiger Austausch zwischen dem Stabsbereich, den Niederlassungsleitern, den Nachhaltigkeitsbeauftragten und der Geschäftsführung stellt die Überprüfung und Initiierung von Maßnahmen zum Umweltschutz sicher. 2016 haben wir unsere Umweltpolitik verabschiedet, die nun in unsere Nachhaltigkeitsstrategie integriert wird.

Umweltmanagementsystem

GRI
103-1
103-2
103-3

Grundlage für unsere Umweltaktivitäten ist unser Umweltmanagementsystem. Das internationale Umweltmanagementsystem PERS (Port Environmental Review System, angelehnt an ISO 14001) wurde von Häfen für Häfen entwickelt. Das Zertifikat wird nach einer umfangreichen Vorbereitungsphase von der Umweltinitiative EcoPorts der European Sea Ports Organisation (ESPO) vergeben. Der internationale Standard erfordert die Umsetzung und Dokumentation gezielter Umweltauflagen. Alle zwei Jahre stellt EcoPorts das Umweltmanagement erneut auf den Prüfstand. Bei der Zertifizierung geht es u. a. darum, die ökologischen Auswirkungen der verschiedenen Hafengebiete zu erkennen und die Umweltbelastungen durch unsere Häfen zu reduzieren.

Wir haben die PERS-Zertifizierung 2016 erstmalig in der Niederlassung Wilhelmshaven eingeführt, anschließend in Brake, Cuxhaven und Emden. Dabei wurden die Systematiken vereinheitlicht und ein gemeinsames Management eingerichtet. Es ist geplant, ab 2019 die gesamte Hafengruppe zu zertifizieren.

Verantwortlich für unser Umweltmanagementsystem ist der Stabsbereich Strategische Unternehmensentwicklung/Nachhaltigkeitsmanagement gemeinsam mit dem Fachpersonal des jeweils betroffenen Bereichs. Je nach Komplexität der Aufgaben wird externes Personal zur Prüfung herangezogen. So stellen wir sicher, dass aktuelle Standards berücksichtigt und eine kontinuierliche Verbesserung erzielt wird. Um die Einhaltung der Vorgaben zu gewährleisten, werden im Unternehmen in unterschiedlichen Zyklen regelmäßige Überprüfungen durchgeführt.



Die Strategie sowie die geplanten Maßnahmen werden jährlich gemeinsam mit allen Niederlassungsleitern und der Geschäftsführung abgestimmt und kontrolliert. Zudem finden bedarfsorientiert und mehrmals im Jahr Treffen zu themenbezogenen Aspekten mit den verantwortlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern statt. Diese Arbeitskreise werden vom Stabsbereich Strategische Unternehmensentwicklung/Nachhaltigkeitsmanagement organisiert. Die Treffen dienen der Überprüfung umgesetzter sowie der Initiierung neuer Aktivitäten und der laufenden Prüfung der Gesetzeskonformität der Maßnahmen (siehe Abb. Nachhaltigkeitsmanagement, S. 36).

Nachhaltige Bewirtschaftung von Ökosystemen

GRI
304-1

Als Drehkreuz zwischen Land und Meer sowie Festland und Inselwelt liegt ein Teil unserer Häfen in unmittelbarer Nähe zum Nationalpark »Wattenmeer« und anderen Schutzgebieten, sodass für uns die nachhaltige Bewirtschaftung und der schonende Umgang mit Ökosystemen selbstverständlich sind.

GRI
304-2

Beim Bau und Betrieb der Hafeninfrastruktur ist unser Ziel, Eingriffe in die Natur zu vermeiden. Ist dies nicht möglich, schaffen wir Ausgleichsflächen für den Arten- und Biotopschutz. Unser Ansatz beruht auf einer Mischung aus Vorsorge und Kompensation. Nach dem Vorsorgeprinzip prüfen wir vor jeder Bau- oder Baggermaßnahme die Auswirkungen auf Natur und Biodiversität. Stets vergewissern wir uns, dass das, was wir bauen, für die wirtschaftliche Entwicklung von Kunden und Region sinnvoll ist und in Anspruch genommen wird.

GRI
102-11

Was der Umwelt genommen wird, wenn Hafenanlagen gebaut werden, muss ihr an anderer Stelle zurückgegeben werden. Um die Eingriffe in die Natur funktional auszugleichen, kompensieren wir die Eingriffe und schaffen sogenannte Ausgleichsflächen, d. h. gleichwertige Ersatzflächen. Mittlerweile beträgt das Areal von Kompensationsflächen rund 857 ha, was rund einem Viertel der Gesamtfläche von NPports entspricht. Regelmäßig durchgeführte Monitoring- und Pflegemaßnahmen sowie Strukturverbesserungsmaßnahmen stellen sicher, dass diese attraktiven Lebensräume erhalten bleiben und sich umweltgerecht weiterentwickeln.

NP 26
GRI
304-3

Abfallmanagement

Das Abfallaufkommen in unseren Häfen stammt aus Schiffsabfällen sowie aus der Unterhaltung und dem Betrieb der Häfen. Für beide Abfallarten wurden Strategien entwickelt, die eine möglichst umweltgerechte Entsorgung sicherstellen. Die operative Verantwortung liegt bei den einzelnen Niederlassungen. Bis 2019 wollen wir das gesamte Abfallmanagement vereinheitlichen. Dazu zählen Dokumentation, Kommunikation und Verfahrensentwicklung für die Erfassung der Abfallmengen und Behälter.

Entsorgung eigener Abfälle

Die abfallrechtlichen Grundsätze sind Vermeidung vor Verwertung sowie Verwertung vor Beseitigung und werden auch in unseren Häfen beachtet. Der durch Betriebsprozesse anfallende Abfall wird in allen Niederlassungen weitestgehend getrennt gesammelt. Den Beschäftigten werden dafür Abfallsammelstellen angeboten. Um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der ordnungsgemäßen Trennung zu unterstützen, haben wir Abfallwegweiser entwickelt. Die Trennung erfolgt dabei in unterschiedlichen Kategorien wie z. B.

Restmüll, Altholz, Mischschrott, Kabelschrott, Elektrogeräte, Altpapier, ölhaltige Betriebsmittel, Altöle, Altbatterien, Sondermüll, Grüner Punkt und Bauschutt. Auch unsere Abteilung Einkauf ist sensibilisiert, möglichst verpackungsarm einzukaufen. Zudem werden z. B. die Leergebinde für Öle an unsere Lieferanten zurückgegeben.

Aktuell stellen wir die Weichen für eine systematische Erfassung und Kontrolle unseres Abfallaufkommens. Eine Arbeitsgruppe ist damit betraut, Kennzahlen und Systematiken zu entwickeln und einzuführen. Damit wollen wir unsere Abfalltrennsysteme optimieren und sie in unsere Berichterstattung aufnehmen. Eine sichere Größe in diesem Zusammenhang ist die Abfalltrennquote, die wir im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie bis 2025 um 10 % (Basis 2018) steigern wollen.

GRI
306-2

10 %

höhere Abfalltrennquote bis 2025

Schiffsabfälle

Auch die möglichen Umweltauswirkungen durch Schiffsabfälle wollen wir so gering wie möglich halten und haben deshalb für jeden Standort einen Schiffsabfallbewirtschaftungsplan entwickelt. Anlaufende Schiffe werden im Rahmen der allgemeinen Nutzungsbedingungen von NPports zur Zahlung einer Entsorgungspauschale verpflichtet, unabhängig davon, ob sie Abfälle entsorgen oder nicht. Wir setzen bewusst Anreize, den Schiffsmüll an ein zertifiziertes Unternehmen im Hafen abzugeben, statt auf hoher See zu beseitigen: Die Schiffe erhalten eine Rückerstattung der Entsorgungskosten in Höhe von 70 % für den nach Art und Menge üblichen Umfang, wenn sie die Abfälle einer fachgerechten Entsorgung zuführen. Diese muss im jeweiligen Hafen angemeldet werden und wird behördlich überwacht.

Schiffsabfälle nach MARPOL Anlage I (Öl) werden in der Regel landseitig durch einen Tank-Lkw und seeseitig durch eine Barge entgegengenommen und einer ordnungsgemäßen Entsorgung zugeführt. Schiffsabfälle nach MARPOL Anlage V (z. B. Hausmüll) werden in der Regel durch einen Containerdienst vom Schiff abgeholt.

Der Schiffsabfallbewirtschaftungsplan, der streng überwacht und alle zwei Jahre neu aufgestellt wird, regelt die Meldung und Entsorgung der Abfälle. Seitdem wir die Schiffsabfallbewirtschaftungspläne konsequent umsetzen, verzeichnen wir eine positive Entwicklung der angenommenen Schiffsabfälle und tragen aktiv zum Schutz der Meere bei (siehe Übersicht).

NP-23

Schiffsabfälle in den NPorts-Häfen

	MARPOL Anlage I	MARPOL Anlage V
2016	2.677,71 m ²	588,79 t
2017	2.404,49 m ²	596,96 t

aus (FSC, Blauer Engel, PEFC, Energy Star etc.). Dazu gehören Bauholz, Papier, Farben, Reinigungsmittel und Elektrogeräte. In Zukunft streben wir eine Systematisierung und Vertiefung dieser Ansätze an, die wir in unsere Ausschreibungskriterien überführen wollen. Zum anderen orientieren wir uns bei der Lieferantenauswahl an den Kriterien des Landes Niedersachsen. Hier berücksichtigen wir auch Kriterien wie Mindestlohn, Menschenrechte und Antidiskriminierung.

GRI
414-1
308-1

Gewässer

Als Hafeninfrastrukturunternehmen ist NPorts für die Unterhaltung der Gewässer zuständig, die sich in seinem Verantwortungsbereich befinden. Wir haben nicht nur ein wirtschaftliches Interesse an der Gewässerunterhaltung, sondern auch an einer sicheren Nutzbarkeit. Durch gezielte Baggerarbeiten sichern wir eine schiffbare Sollwassertiefe.

Damit möglichst wenig Schmutzfracht, wie z. B. Ladungsrückstände, in die umliegenden Gewässer der Häfen gelangt, reinigen wir die Hafенflächen intensiv und permanent mit Kehrmaschinen. Ergänzend hierzu beseitigen wir Ablagerungen in den Entwässerungssystemen mechanisch.

Nachhaltige Beschaffung

Als regional verankerter Akteur sind wir sehr an den Effekten einer nachhaltigen Beschaffung interessiert, da sie ein bedeutender Hebel für nachhaltiges Wirtschaften ist. Wir unterstützen eine regionale Beschaffung, die wirtschaftliche, ökologische und soziale Effekte mit sich bringt.

GRI
204-1

Als öffentliches Unternehmen stehen wir jedoch in der Pflicht, notwendige Produkte und Dienstleistungen auszuschreiben, und können somit keinen festen Lieferantenstamm aufbauen. Im Rahmen der Möglichkeiten legen wir großen Wert darauf, dass lokale Unternehmen zu unseren Lieferanten gehören, bei denen wir Materialien (Lampen, Holz, Metall, Büroausstattung) einkaufen. Ausgeschrieben werden auch Bauwerke, Anlagen und Dienstleistungen jeglicher Art (z. B. Wartungsdienstleistungen). Bei der Errichtung von Neubauten oder z. B. komplexen technischen Anlagen arbeiten wir meist mit großen, erfahrenen Industrie- und Bauunternehmen zusammen.

GRI
102-9

Wir haben erste Schritte unternommen, um neue Lieferanten im Rahmen der Ausschreibung nach ihren Umwelt- oder Sozialkriterien zu überprüfen. Zum einen schreiben wir vermehrt bestimmte Produktgruppen nach Umweltkriterien



Starke Region

Unsere Häfen stärken die Wirtschaftskraft an der Küste und tragen dazu bei, dass Arbeitsplätze in der Region entstehen. Wichtiges Qualitätsmerkmal unserer Arbeit ist die Zufriedenheit unserer Kunden, die unsere Wettbewerbsfähigkeit definiert. Mit dem Ziel, in diesem Sinne jeden Tag unser Bestes zu geben, leisten wir unseren Beitrag für eine starke Region im Norden.

Als Schnittstelle zwischen land- und seegestützten Verkehren sind wir ein wichtiges Bindeglied zwischen Industrie und Handel. Unsere Kernaufgabe liegt darin, sicherzustellen, dass unsere Kunden unsere Hafenanlagen und Flächen rund um die Uhr nutzen können.

Wirtschaftliche Leistung

Gemeinsam mit unseren Kunden entwickeln wir die Küstenregion weiter. Im Zusammenspiel mit den Dienstleistungen der Hafenvirtschaft machen wir aus unserer Hafeninfrastuktur und unserer Fachkompetenz unsere Häfen zu hochwertigen Logistikstandorten. Wir stellen uns auf unterschiedliche Kundenbedürfnisse ein, ermitteln neue Trends und entwickeln gezielt wirtschaftlich attraktive Lösungen. Durch unsere Aktivitäten schaffen wir klare Mehrwerte für unsere Kunden und damit in der Region.

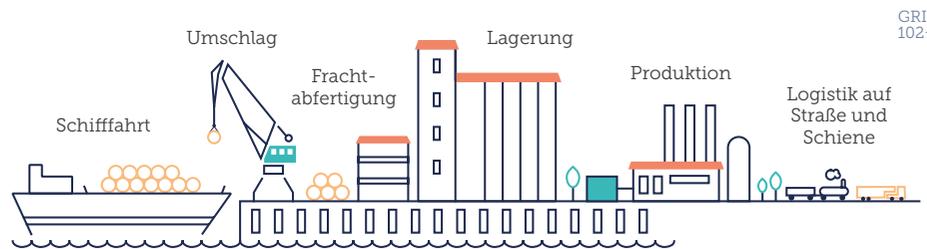
Als 100%ige Tochter des Landes Niedersachsen sind wir für den Erhalt der Hafeninfrastuktur mit öffentlichen Aufgaben betraut. Unsere wirtschaftliche Leistung ist daher anders zu betrachten als die privater Unternehmen, da wir zur Erfüllung unserer Dienstleistungen von der Landesregierung gefördert werden. Deshalb ist eine unserer wesentlichen Aufgaben, durch direkte Geschäftsaktivitäten und indirekte wirtschaftliche Effekte (z. B. Beschäftigung) zu einer wirtschaftlich starken Region beizutragen. Mit unseren Häfen leisten wir einen wichtigen Beitrag zur Daseinsvorsorge unserer Volkswirtschaft.

Zudem fließen alle unsere Einnahmen zurück in die Region in Form von Gehältern und Löhnen, Steuergeldern sowie jeglichen Investitionen an unseren Standorten.

Kunden und Kundenbeziehungen

Die Ware sucht sich ihren Weg. In der Regel ist das der Weg mit dem besten Preis-Leistungs-Verhältnis. Im globalen Wettbewerb und in Anbetracht der steigenden Regulierung (z. B. niedrigere Emissionsgrenzwerte für Schiffe in der Nordsee) sowie der großen gesellschaftlichen Herausforderungen wächst die Bedeutung der Kundenzufriedenheit.

Unsere Kundenstruktur ist vielfältig. Auf der Wasserseite sind dies deutsche und internationale Reedereien. Auf dem Land zählen Industrieunternehmen, Logistikunternehmen oder etwa Bahnunternehmen dazu. Unsere Kunden sind zumeist lokale oder regional angesiedelte Unternehmen oder regionale Niederlassungen/Werke von globalen Unternehmen (z. B. Volkswagen in Emden oder Siemens in Cuxhaven).



GRI 102-6

Geschäftsfelder unserer Hafenkunden

	2017	2016
Anzahl Schiffsanläufe (mit Umschlag)	43.003	39.705
Gesamter Umschlag (t)	29.187.658	28.060.391
Passagierbewegungen (Anzahl)	9.227.897	9.789.721
Umsatz (Mio. EUR)	67	63
Bilanzsumme (Mio. EUR)	810	795

NP-11
NP-12
NP-13

GRI 201-1

Qualität und Kundenzufriedenheit

Wir richten unser Handeln konsequent auf eine kontinuierliche Verbesserung der internen Abläufe sowie der Leistungen für unsere Kunden aus. Dafür bauen wir derzeit ein Qualitätsmanagementsystem (QMS) nach DIN EN ISO 9001:2015 auf.

Mit dem QMS schaffen wir Klarheit über unsere zentralen Prozesse und Zuständigkeiten. Konkret haben wir 64 wesentliche Unternehmensprozesse identifiziert, digital abgebildet und für alle Beschäftigten zugänglich gemacht. Zudem wurden 24 Kernprozesse 2018 niederlassungsübergreifend in Bezug auf Risiken und Chancen untersucht und angepasst.

Wir haben die Anforderungen interessierter Parteien erarbeitet und zusammengestellt, um die Bedürfnisse unserer Anspruchsgruppen besser berücksichtigen zu können. Im Rahmen interner Qualitätsaudits werden seither Verbesserungspotenziale in unseren Prozessen aufgedeckt und in die Maßnahmenplanung eingebracht. Um die internen Audits perspektivisch komplett selbst durchführen zu können, haben wir 2018 zwölf interne Auditoren und Auditorinnen ausgebildet.

Eine zentrale Größe und Steuerungskennzahl unseres QMS ist die Kundenzufriedenheit. Sie ist Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie. 2018 haben wir eine Kundenumfrage durchgeführt, die in Zukunft alle zwei Jahre stattfinden soll. Die Ergebnisse für 2018 zeigen einen hohen Grad an Kundenzufriedenheit: Zwei Drittel unserer Kunden gaben an, mit unserer Leistung zufrieden bis sehr zufrieden zu sein. Der Mittelwert der Gesamtzufriedenheit liegt in Schulnoten ausgedrückt bei 2,3. Eine gute Note, die wir stetig verbessern wollen. Insbesondere freut es uns, dass seitens unserer Kunden »Innovationen« (14 %) und »Nachhaltigkeit« (15 %) als wichtige Trends genannt werden. Die Sichtbarkeit dieser Themen bei NPorts wollen wir steigern.

66 %

unserer Kunden sind zufrieden oder sehr zufrieden.

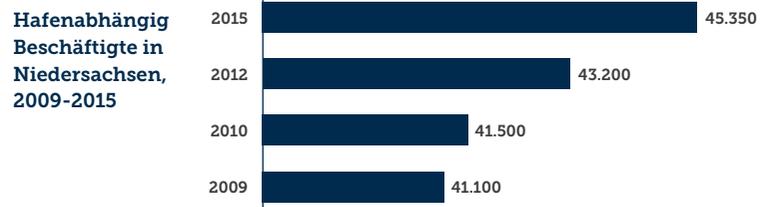
Die externe Leistungsbewertung durch unsere Kunden kombiniert mit der internen Bewertung von Abläufen und Verbesserungen hilft uns, unternehmensweit Ziele und Maßnahmen für unsere stetige Qualitätsverbesserung zu entwickeln. Somit zahlt die Kundenzufriedenheit darauf ein, unser Unternehmen zusammen mit unseren Partnern auf ganzer Linie voranzubringen.

Regionale Verantwortung

Beschäftigungseffekte

Die Hafenvirtschaft spielt eine zentrale Rolle in internationalen Lieferketten und hat damit einen signifikanten Effekt auf den Arbeitsmarkt und die volkswirtschaftliche Wertschöpfung. Die Anzahl der direkt und indirekt abhängig Beschäftigten in Deutschland durch die gesamte Branche der Hafenvirtschaft wird auf ca. 500.000 geschätzt. Dazu zählen die hafenabhängige Industrie, Vorleistungslieferanten sowie die konsuminduzierte Beschäftigung. Ein Großteil dieser Beschäftigungseffekte entsteht durch die direkt im Hafen oder in hafennahen Industriegebieten ansässigen Unternehmen und durch Firmen, die im Einzugsgebiet der Häfen angesiedelt sind.

GRI
203-2



Quelle: ISL, Studie: Beschäftigungseffekte der bremischen Häfen für das Jahr 2015, Bremen, Mai 2017

Mit ca. 700 Beschäftigten erzeugen wir überdurchschnittliche Beschäftigungseffekte in einer strukturschwachen Region. Die Anzahl der hafenabhängigen Beschäftigten in Niedersachsen ist in den letzten Jahren kontinuierlich gewachsen. Wir leisten dazu einen substanziellen Beitrag.

Antikorruption und Compliance

In Einklang mit Richtlinien und Gesetzen zu handeln ist für uns Verpflichtung und Selbstverständlichkeit zugleich. Durch unser Compliance-Management stellen wir unsere Rechtskonformität dauerhaft sicher und gewährleisten die Berücksichtigung wichtiger Standards und Verhaltensnormen.

GRI
419-1

Mit einem Bündel an Maßnahmen sorgen wir für die Aktualität der entsprechenden gesetzlichen Grundlagen. Speziell im Umweltbereich haben wir ein umfassendes digitales Kataster der relevanten Gesetzgebungen (PERS-Verweis). Die weiteren Monitoring-Maßnahmen reichen von Fachzeitschriften-Abonnements und Gesetzesübersichten über Newsletter der IHKs und Gesetzesblätter aus entsprechenden Ministerien sowie den regelmäßigen Besuch von Fachtagungen und Schulungen bis zur externen Rechtsberatung.

GRI
307-1

Das Compliance Management ist fester Bestandteil des Prozess- und Qualitätsmanagementsystems. An der Umsetzung sind sowohl NPorts als auch externe Akteure beteiligt. Die Einführung und Umsetzung von gesetzlichen Neuerungen werden im Sinne eines Plan-Do-Check-Act-Kreislaufs organisiert.

Je nach Einsatzgebiet kennen alle Beschäftigte die auf sie zutreffenden Prozesse. Die Prozessverantwortlichen analysieren entsprechende Gesetze, um den Prozess den geltenden Richtlinien anpassen zu können. Somit handeln unsere Beschäftigten stets innerhalb der von uns (und somit auch der gesetzlich) vorgegebenen Rahmenbedingungen. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterschreiben das Regelwerk für Compliance auf jährlicher Basis. Damit stellen wir eine flächendeckende Information und Sensibilisierung hierfür sicher.

GRI
205-1

Vorbeugende Maßnahmen gegen Korruption

	2017	2016
Information der Beschäftigten	alle	alle
Als korruptionsgefährdet eingestufte Geschäftsbereiche	44 von 95	44 von 95

Im Rahmen des Compliance Managements haben wir sämtliche Standorte und Geschäftsbereiche von NPorts geprüft. Wir stufen knapp die Hälfte der Geschäftsbereiche als korruptionsgefährdet ein. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieser Bereiche sind regelmäßige Schulungen Pflicht. Für alle anderen sind diese freiwillig. Bisher haben wir keine Korruptionsvorfälle oder Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung und anderweitigem Fehlverhalten registriert.

GRI
205-3GRI
206-1

Anhang

Steckbrief: das Unternehmen NPorts

Größe der Flächen	Einheit	2017	2016	
Gesamtfläche im Besitz des Unternehmens	ha	3.527,9	3.503,1	NP-01
davon Hafenfläche	ha	2.670,9	2.656,1	
Wasserflächen	ha	648,2	648,0	
Landflächen	ha	2.022,8	2.008,2	
davon Kompensationsflächen	ha	857,0	847,0	
verpachtet	ha	830,2	828,3	
Straßennetz	km	42,5	42,5	NP-02
Eisenbahnanlagen				
Gleisnetz	km	86,5	86,5	NP-03
Schiffsanläufe insgesamt	Anzahl	43.003	39.705	
Anzahl Seeschiffe	Anzahl	38.905	35.822	
Anzahl Binnenschiffe	Anzahl	4.098	3.883	
Kaimauerlänge	km	26	26	

Zusammensetzung des Aufsichtsrats (April 2019)

Position	Name	Institution	
Vorsitzender	Dr. Bernd Althusmann	Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung	GRI 102-22 102-23
Stellv. Vorsitzende	Corinna Gottschalk	Niedersächsisches Finanzministerium	
Mitglied	Sascha Gatena	Niedersachsen Ports GmbH & Co. KG	
Mitglied	Frank Doods	Niedersächsisches Ministerium für Umwelt, Energie, Bauen und Klimaschutz	
Mitglied	Uwe Jacob	Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung	
Mitglied	Birgit Diers	Niedersächsisches Finanzministerium	
Mitglied	Prof. Dr. Kerstin Lange	Jade Hochschule Elsfleth	

Beschäftigte

GRI
102-7
102-8
102-41

Arbeitsverhältnisse, Diversität und Einbindung	2017	2016
Alle	709	702
weiblich	142	144
männlich	567	558
in Vollzeit	650	643
Teilzeit/andere Arbeitsmodelle	59	59
unbefristet	633	628
befristet	76	74
Beamteninnen und Beamte	28	31
Auszubildende (inkl. dualer Studenten)	54	49
Anteil	7,6%	6,9%
technischer Aufgabenbereich	195	181
kaufmännischer Aufgabenbereich	164	163
gewerblicher Aufgabenbereich	350	356
Führungskräfte	58	56
Anzahl Beschäftigte in Tarifverträgen	681	671
relativ zur Gesamtzahl der Beschäftigten	96,1%	95,6%
Neueinstellungen, davon Auszubildende	54 (21)	45 (16)

GRI
405-1

Indikatoren für Vielfalt	2017 (709)	2016 (702)
Beschäftigte 35 und jünger	183	175
Beschäftigte zwischen 36 und 55	332	331
Beschäftigte 56 und älter	138	140
Führungskräfte 35 und jünger	2	1
Führungskräfte zwischen 36 und 55	36	37
Führungskräfte 56 und älter	20	18
Frauenquote allgemein	20,0%	20,5%
Frauenquote Führungskräfte	19,0%	21,4%
Frauenquote Aufsichtsrat	30,0%	30,0%
Schwerbehindertenquote	8,2%	7,8%

Arbeitnehmervertretung in Arbeitsschutz- und Gesundheitsausschüssen

Beschäftigte in Arbeitsschutz- und Gesundheitsausschüssen	2017	2016
in Arbeitsschutzausschüssen	48	48
in Gesundheitsausschüssen	7	7

GRI
403-1

Unfallstatistik

GRI
403-2

Gemeldete Unfälle 2017

	Gemeldete Unfälle	Augenverletzungen	Ausrutschen, Stolpern, Stoßen, Stürzen	Gegenstände fallen, stürzen, schleudern weg	Schneiden, Quetschen, Verbrennen, Stechen	Überheben, Verdrehen	Wegeunfälle
Gesamt	39	1	16	5	7	3	7
Gewerbliche Beschäftigte	37	1	15	5	7	3	6
Andere Beschäftigte	2	0	1	0	0	0	1

Gemeldete Unfälle 2016

	Gemeldete Unfälle	Augenverletzungen	Ausrutschen, Stolpern, Stoßen, Stürzen	Gegenstände fallen, stürzen, schleudern weg	Schneiden, Quetschen, Verbrennen, Stechen	Überheben, Verdrehen	Wegeunfälle
Gesamt	28	1	6	2	11	4	4
Gewerbliche Beschäftigte	27	1	6	1	11	4	4
Andere Beschäftigte	1	0	0	1	0	0	0

Meldepflichtige Unfälle 2017

	Gemeldete Unfälle	Augenverletzungen	Ausrutschen, Stolpern, Stoßen, Stürzen	Gegenstände fallen, stürzen, schleudern weg	Schneiden, Quetschen, Verbrennen, Stechen	Überheben, Verdrehen	Wegeunfälle
Gesamt	28	0	13	1	5	2	7
Gewerbliche Beschäftigte	27	1	13	1	5	2	6
Andere Beschäftigte	1	0	0	0	0	0	1

Meldepflichtige Unfälle 2016

	Gemeldete Unfälle	Augenverletzungen	Ausrutschen, Stolpern, Stoßen, Stürzen	Gegenstände fallen, stürzen, schleudern weg	Schneiden, Quetschen, Verbrennen, Stechen	Überheben, Verdrehen	Wegeunfälle
Gesamt	42	6	9	2	14	6	5
Gewerbliche Beschäftigte	40	6	9	1	14	6	4
Andere Beschäftigte	2	0	0	1	0	0	1

Energieverbrauch und CO₂-Emissionen

Scope THG-Emissionen	Energieverbraucher	Eingesetzte Brennstoffe	Energieverbrauch in kWh 2014	Energieverbrauch in kWh 2017	Änderung	CO ₂ -Emissionsfaktor (in kg CO ₂ /kWh)	CO ₂ -Äquivalente (t) 2014	CO ₂ -Äquivalente (t) 2017	Änderung 2014/2017
Scope 1	Brennstoffe	Erdgas	6.958.643	6.073.393	-13 %	0,25	1.712	1.494	-13 %
		Heizöl (leicht)	140.203	727.163	419 %	0,32	44	231	419 %
		Propangas (Treibgas)	62.291	22.644	-64 %	0,28	17	6	-64 %
		Flüssiggas	106.004	144.582	36 %	0,28	29	40	36 %
	Fuhrpark/ Geräte	Diesel	1.721.476	1.476.568	-14 %	0,30	516	443	-14 %
		Benzin	17.946	83.799	367 %	0,32	6	26	367 %
		CNG	16.668	167.220	903 %	0,25	4	41	903 %
	Geräte	Diesel	2.111.832	1.899.742	-10 %	0,30	634	570	-10 %
		Benzin	46.301	8.032	-83 %	0,32	15	3	-83 %
		CNG	-	2.929	100 %	0,25	0	0,7	100 %
	Schiffe	Schiffsdiesel	5.169.444	5.869.638	14 %	0,30	1.551	1.761	14 %
		Benzin	-	2.763	100 %	0,32	0	0,9	100 %
	Scope 2	Beleuchtung	Strom (konventionell)	6.799.303	977.182	-86 %	0,57	3.842	552
Strom (Ökostrom)			0	6.179.222	100 %	0,00	0	0	100 %

Energieverbrauch Scope 1	16.350.808	16.478.472	1 %	Gesamt Scope 1	4.528	4.617	2 %
Energieverbrauch Scope 2	6.799.303	7.156.404	5 %	Gesamt Scope 2	3.842	552	-86 %
Gesamtenergieverbrauch	23.150.111	23.634.876	2 %	Gesamt 1 + 2	8.370	5.169	-38 %

Externe Initiativen, Verbände und Interessengruppen

GRI
102-12
102-13

Initiativen	Zweck
Arbeitsgemeinschaften	
Arbeitsgemeinschaft Niedersächsische Seehäfen	Interessenvertretung der Hafenwirtschaft
Runder Tisch Meeremüll	Strategien und Maßnahmen zur Reduktion des Meeremülls
Wadden Sea Ports	Austausch zu Nachhaltigkeitsmaßnahmen zwischen den Wattenmeerhäfen
Arbeitsgruppe Synopse	Koordination der Seevermessungen von Bundes- und Landesbehörden
Maritimer Strategierat Weser-Ems	Stakeholderbündnis zur Stärkung der maritimen Wirtschaft in der Region
Arbeitsgruppe Deutsche Bucht	Informations- und Interessenaustausch der Hafengesellschaften in Hamburg, Bremen und Niedersachsen
AG ElbeSeaports	Informations- und Interessenaustausch der Hafengesellschaften in Hamburg, Schleswig-Holstein und Niedersachsen
Mitgliedschaften	
WPCI/ESI (Environmental Ship Index)	ESI-Rabatte als Anreiz für umweltfreundliche Schifffahrt
Ems-Achse	Stakeholderbündnis zur Stärkung der Wirtschaftsregion Ems-Achse
Hafenwirtschaftsgemeinschaft Cuxhaven e. V.	Interessenvertretung der lokalen maritimen Wirtschaft
VBW Verein für europäische Binnenschifffahrt und Wasserstraßen	Förderung des multimodalen Verkehrssystems Wasser/Schiff/Hafen
Hafenwirtschaftsvereinigung WHV e. V.	Interessenvertretung der lokalen maritimen Wirtschaft
Emdener Hafenförderungsgesellschaft e. V.	Interessenvertretung der lokalen maritimen Wirtschaft
HTG e. V. Hafentechnische Gesellschaft	Austausch in allen wissenschaftlichen und praktischen Fragen technischer und wirtschaftlicher Natur des Hafenbaus, Hafenbetriebs, der Planung von Wasserstraßen
MARITIME LNG PLATTFORM	Förderung von LNG als alternativer Treibstoff
VDV (Verband Deutscher Verkehrsunternehmen)	Interessenvertretung des öffentlichen Personenverkehrs und des Schienengüterverkehrs
Offshore NETzwerk Norddeich	Interessenvertretung der lokalen Unternehmen der Offshore-Branche
IHK (Industrie- und Handelskammer)	Interessenvertretung der Wirtschaftsunternehmen
Nautischer Verein zu Emden e. V.	Förderung des allgemeinen Interesses an maritimen Angelegenheiten, des Seewesens und der Schifffahrt
Deutsche Seemannsmission e. V.	Förderung des allgemeinen Interesses an maritimen Angelegenheiten, des Seewesens, der Schifffahrt und der hierauf bezogenen Berufsausbildung und Fortbildung sowie insbesondere der Erhöhung der Sicherheit des menschlichen Lebens auf See
ESPO (European Sea Ports Organisation)	Interessenvertretung europäischer Seehäfen (Mitglied ist für uns stellvertretend das Wirtschaftsministerium)
Kooperationen	
WASH2Emden	Projekt für Wasserstoffanwendungen im Hafen
dashPORT	Projekt zur Digitalisierung und Energieeffizienz
DUAL Ports	Internationales Projekt, Schwerpunkt: Dekarbonisierung von Häfen
3D HydroMapper	Projekt zur intelligenten und bedarfsgerechten Bauwerksprüfung
JadeWeserPort-Gesellschaften	Unterstützung in Fachbereichen und bei Projekten
bremenports	Austausch und Projekte zu unterschiedlichen Themen wie Nachhaltigkeit, Baggerei, Naturschutz etc.

GRI-Inhaltsindex

GRI-Standard (Kernversion)	Bezeichnung der Angabe	PERS	Seite	Verweise
GRI 102	102-1 Name der Organisation		34	Unser Unternehmen
GRI 102	102-2 Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen		35	Unser Unternehmen
GRI 102	102-3 Hauptsitz der Organisation		34	Unser Unternehmen
GRI 102	102-4 Betriebsstätten		35	Unser Unternehmen
GRI 102	102-5 Eigentumsverhältnisse und Rechtsform		34	Unser Unternehmen
GRI 102	102-6 Belieferte Märkte		35/54	Unser Unternehmen / Starke Region / Kunden
GRI 102	102-7 Größe der Organisation		34/58	Unser Unternehmen
GRI 102	102-8 Informationen über Angestellte und andere Arbeiter		58	Unser Unternehmen / Anhang
GRI 102	102-9 Lieferkette		53	Starke Region / Indir. Auswirkungen
GRI 102	102-10 Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette		53	Starke Region / Indir. Auswirkungen
GRI 102	102-11 Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip		37/52	Gesunde Ökosysteme / Nachhaltige Bewirtschaftung / Leitbild
GRI 102	102-12 Externe Initiativen		61	Anhang
GRI 102	102-13 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen		61	
GRI 102	102-14 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers		65	Ausblick
GRI 102	102-16 Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen		34/37/50	Beschäftigte / Vielfalt / Leitbild / N-Strategie / Unser Unternehmen
GRI 102	102-18 Führungsstruktur		34/36	Wesentliche Berichtsthemen
GRI 102	102-20 Vorstandsverantwortung für wirtschaftliche, ökologische und soziale Themen		36	Nachhaltigkeit bei NPorts
GRI 102	102-21 Beratung von Interessengruppen zu wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Themen		36/39	Anspruchsgruppen und Stakeholderdialog / Nachhaltigkeitsorganisation
GRI 102	102-22 Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Ausschüsse		34/57	Unser Unternehmen / Anhang
GRI 102	102-23 Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans		34/57	Unser Unternehmen / Anhang
GRI 102	102-35 Vergütungspolitik		50	Beschäftigte / Gleichbehandlung
GRI 102	102-36 Verfahren zur Festlegung der Vergütung		50	Beschäftigte / Gleichbehandlung
GRI 102	102-40 Liste der Stakeholder		39	Anspruchsgruppen und Stakeholderdialog
GRI 102	102-41 Tarifverträge		50/58	Unser Unternehmen / Anhang
GRI 102	102-42 Ermittlung und Auswahl der Stakeholder		39	Anspruchsgruppen und Stakeholderdialog
GRI 102	102-43 Ansatz für die Einbeziehung von Stakeholdern		39	Anspruchsgruppen und Stakeholderdialog
GRI 102	102-44 Wichtige Themen und vorgebrachte Anliegen		39	Anspruchsgruppen und Stakeholderdialog
GRI 102	102-45 Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten		33	GRI-Inhaltsindex
GRI 102	102-46 Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen		40	Wesentliche Berichtsthemen
GRI 102	102-47 Liste der wesentlichen Themen		40	Wesentliche Berichtsthemen
GRI 102	102-48 Neudarstellungen von Informationen		33	GRI-Inhaltsindex
GRI 102	102-49 Änderungen der Berichterstattung		33	GRI-Inhaltsindex
GRI 102	102-50 Berichtszeitraum		33	Über diesen Bericht
GRI 102	102-51 Datum des letzten Berichts		33	GRI-Inhaltsindex
GRI 102	102-52 Berichtszyklus		33	Über diesen Bericht
GRI 102	102-53 Kontaktstelle für Fragen zum Bericht		67	Impressum
GRI 102	102-54 Berichterstattungserklärung gemäß den GRI-Standards		33	Über diesen Bericht
GRI 102	102-55 GRI-Inhaltsindex		62	GRI-Inhaltsindex
GRI 102	102-56 Externe Überprüfung		33	GRI-Inhaltsindex
GRI 103	103-1 Erklärung des wesentlichen Themas und seiner Grenze		43/47/48/ 49/51	
GRI 103	103-2 Der Managementansatz und seine Komponenten		47/48/49/ 51	
GRI 103	103-3 Evaluation des Managementansatzes		47/48/49/ 51	

GRI-Standard	Bezeichnung der Angabe	PERS	Seite	Verweise
GRI 201	201-1 Direkte wirtschaftliche Wertschöpfung und Verteilung		54	Unser Unternehmen / Starke Region / Wirtschaftliche Leistung
GRI 203	203-2 Signifikante indirekte wirtschaftliche Auswirkungen		55	Starke Region / Indir. Auswirkungen
GRI 204	204-1 Anteil der Ausgaben für lokale Lieferanten		53	Starke Region / Indir. Auswirkungen
GRI 205	205-1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden		55	
GRI 205	205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen		56	Antikorruption und Compliance / GRI-Inhaltsindex
GRI 206	206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung		55	Antikorruption und Compliance / GRI-Inhaltsindex
GRI 302	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation		44	Gutes Klima / Energieverbrauch
GRI 302	302-3 Energieintensität		44	Gutes Klima / Energieverbrauch
GRI 302	302-4 Reduzierung des Energieverbrauchs		44	Gutes Klima / Energieverbrauch
GRI 304	304-1 Betriebsstandorte, die in Schutzgebieten oder Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von Schutzgebieten betrieben oder verwaltet werden		52	Gesunde Ökosysteme / Nachhaltige Bewirtschaftung
GRI 304	304-2 Signifikante Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität		52	Gesunde Ökosysteme / Nachhaltige Bewirtschaftung
GRI 304	304-3 Geschützte oder wiederhergestellte Lebensräume		52	Gesunde Ökosysteme / Nachhaltige Bewirtschaftung
GRI 305	305-1 Direkte (Scope 1) Treibhausgasemissionen		44	Gutes Klima / Energieverbrauch
GRI 305	305-2 Indirekte (Scope 2) Treibhausgasemissionen		44/45	Gutes Klima / Energieverbrauch u. EE
GRI 305	305-4 Intensität der THG-Emissionen		45	Gutes Klima / Energieverbrauch
GRI 305	305-5 Reduktion von Treibhausgasemissionen		44	Gutes Klima / Energieverbrauch
GRI 305	305-7 Stickoxide (NO _x), Schwefeloxide (SO _x) und andere signifikante Luftemissionen		45	Gutes Klima / Energieverbrauch
GRI 306	306-2 Abfall nach Art und Entsorgungsmethode		52	Gesunde Ökosysteme / Ressourcenmanagement
GRI 307	307-1 Nichteinhaltung von Umweltgesetzen und -vorschriften		55	Antikorruption und Compliance / GRI-Inhaltsindex
GRI 308	308-1 Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden		53	Starke Region / Indir. Auswirkungen
GRI 401	401-1 Neue Mitbereinstellungen und Mitarbeiterfluktuation		58	Anhang
GRI 401	401-2 Leistungen an Vollzeitbeschäftigte (nicht für Zeitarbeitskräfte oder Teilzeitbeschäftigte)		49	Sichere Beschäftigung
GRI 401	401-3 Elternzeit		50	Sichere Beschäftigung / Vereinbarkeit
GRI 403	403-1 Arbeitnehmervertretung in formellen gemeinsamen Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzausschüssen		59	Anhang
GRI 403	403-2 Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage, Abwesenheit und Zahl der arbeitsbedingten Todesfälle		48/59	Sichere Beschäftigung / Arbeitssicherheit / Anhang
GRI 404	404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten		52	Sichere Beschäftigung / Weiterbildung
GRI 404	404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe		52	Sichere Beschäftigung / Weiterbildung sowie Ausbildung
GRI 404	404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten		52	Sichere Beschäftigung / Weiterbildung / Anhang
GRI 405	405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten		50	Sichere Beschäftigung / Gleichstellung / Gleichbehandlung oder Anhang
GRI 406	406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen		50	Sichere Beschäftigung / Vielfalt
GRI 414	414-1 Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden		53	Starke Region / Indir. Auswirkungen
GRI 419	419-1 Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich		55	Antikorruption und Compliance / GRI-Inhaltsindex

Folgende unternehmensspezifische Angaben von NPorts beziehen sich auf Indikatoren, die über den GRI-Standard hinausgehen.

NP-01	Größe der Flächen		34/57	Unser Unternehmen / Anhang
NP-02	Straßennetz		34/57	Unser Unternehmen / Anhang
NP-03	Eisenbahnanlagen		34/57	Unser Unternehmen / Anhang
NP-11	Schiffsanläufe (mit Umschlag)		54	Starke Region / Wirtschaftliche Leistung
NP-12	Umschlag		54	Starke Region / Wirtschaftliche Leistung
NP-13	Passagierbewegungen		54	Starke Region / Wirtschaftliche Leistung
NP-21	Anteil erneuerbarer Energien		45	Gutes Klima / Erneuerbare Energie
NP-22	Anzahl der Schiffsanläufe mit gewährtem ESI-Rabatt		46	Gesunde Ökosysteme / Abfallmanagement
NP-23	Schiffsabfälle nach MARPOL		46/52	Gesunde Ökosysteme / Abfallmanagement