

Nachhaltigkeitsbericht 2022

Gemeinsam unterwegs

Seit 150 Jahren sind wir in Bewegung.
Und die Zukunft bewegt uns.
Begleitet uns auf unserer Reise in ein
nachhaltiges Morgen.





Liebe Leserinnen und Leser,

wir haben ein großes Ziel: Wir möchten unser 150 Jahre altes Familienunternehmen klimaneutral an die nächste FIEGE Generation übergeben. Wir wissen, dass der Weg zu diesem Ziel lang und steinig ist, aber wir sind fest entschlossen, ihn konsequent zu gehen.

Denn wir nehmen unsere Verantwortung sehr ernst. Für unsere über 23.000 Kolleg:innen, für unsere Kunden, für unsere Gesellschaft – und für die eine Erde, die wir haben. Zahlreiche wichtige Schritte sind wir bereits gegangen, doch viele weitere werden und müssen folgen. Deshalb legen wir unsere Geschäftstätigkeiten ganzheitlich auf Nachhaltigkeit aus.

Vorwort Felix Fiege & Jens Fiege

Wie definieren wir unseren Auftrag und wie wollen wir ihn erfüllen?

Zu unseren drei Säulen der Nachhaltigkeit zählen **Ökologie (Planet)**, **Soziales (People)** und **Ökonomie (Partners)**. Diese drei Säulen stehen für uns gleichbedeutend nebeneinander. Für uns als Dienstleister ist das eine große Herausforderung, die wir gemeinsam mit unseren Kunden und Lieferanten meistern möchten und gleichzeitig unterstützen wir unsere Kunden dabei, eigene Nachhaltigkeitsziele zu erreichen.

Wir sehen, dass in der Branche in den vergangenen Jahren ein immer größeres Bewusstsein für das Thema „Nachhaltigkeit“ entstanden ist. Auch auf Kundenseite stellen wir fest, wie stark der Wunsch nach mehr Transparenz entlang der gesamten Lieferkette gewachsen ist. „Wo kommt mein Produkt her?“ „Welchen Weg hat es hinter sich?“ „Wie kann ich meinen ökologischen Fußabdruck bestmöglich minimieren?“ Für uns entstehen dadurch neue Anforderungen und auch Chancen, denen wir gerecht werden und die wir nutzen möchten. Am Ende geht es immer darum, ein Gleichgewicht zwischen Umweltschutz, Gesundheit der Gesellschaft und finanziellem Wachstum zu schaffen.

Was haben wir vor? Was können wir tun?

Unsere Branche steht wegen ihres immensen Beitrags zu globalen Lieferketten in der Verantwortung. Neben öffentlich prominenten Themen wie den Treibhausgasemissionen haben auch Faktoren wie Lärm, Feinstaub, Luftschadstoffe und Flächenversiegelungen einen erheblichen Einfluss auf die Gesundheit der Umwelt. Wir entwickeln deshalb Konzepte für nachhaltige Logistikimmobilien weiter, treiben strategische Partnerschaften voran, integrieren Innovationen und Digitalisierungen in unser Unternehmen, investieren in E-Mobilität und schaffen ein Logistiknetzwerk, das Routen optimiert und kürzere Lieferwege ermöglicht.

Mit unserem ersten Nachhaltigkeitsbericht möchten wir unseren Stakeholdern einen Einblick über die nachhaltigen Initiativen, Projekte und Lösungen geben, mit und an denen wir bereits erfolgreich arbeiten. Und wir blicken auf die Herausforderungen der kommenden Jahre, die wir gemeinsam meistern müssen.

Jens & Felix Fiege

Inhalt

Unternehmensprofil	4	1 PEOPLE	23	Nachhaltigkeitsdaten im Überblick	94
Zahlen und Daten	4	1.1 Arbeitsbedingungen	26	PEOPLE: Arbeitsbedingungen	95
FIEGE als Familienunternehmen	6	1.2 Training & Entwicklung	30	PEOPLE: Training & Entwicklung	97
		Weitere relevante Themen	42	PLANET: Klimaschutz	98
Unser Nachhaltigkeitsverständnis	8	2 PLANET	44	GRI Inhaltsindex	99
Wirtschaftlicher, sozialer und ökologischer Wandel	9	2.1 Klima- & Umweltschutz	46	Kontakt & Impressum	106
Unsere Nachhaltigkeitsstrategie	12	2.2 Ressourceneffizienz	59		
Handlungsfelder und Fokusthemen	15	3 PARTNERS	70		
Verantwortlichkeiten	17	3.1 Nachhaltige Unternehmensführung	72		
Initiativen und Ratings – Key Memberships	18	3.2 Innovation & Kooperation	78		
Initiativen und Ratings – Key Ratings	19	Ökologistik®	81		
Initiativen und Ratings – Key Initiatives	20	3.3 Gesellschaftliches Engagement	85		
		Weitere relevante Themen	92		

Zahlen und Daten

Wie sind wir aufgestellt?

Als kleines Fuhrunternehmen im Jahr 1873 und im westfälischen Greven gestartet, haben wir uns in unserer nunmehr **150-jährigen Geschichte** zu einem der größten und innovativsten Kontraktlogistikdienstleister in Europa entwickelt.

Und wir wollen weitergehen.

Mit mehr als **23.000 Mitarbeiter:innen an über 135 Standorten in 14 Ländern von Europa bis China** optimieren wir die gesamte Wertschöpfungskette unserer Kunden – individuell und durchdacht. Unser Portfolio besteht aus modularen Lösungen in den Bereichen Logistik, Digital Services, Real Estate und Ventures.



HR-Länderübersicht

FTE & Heads		
	Vollzeitäquivalent	Personenanzahl
FIGE Group	20.881	23.575
Belgien	156	161
China	89	92
Deutschland	10.991	13.397
Italien	1.972	2.121
Niederlande	152	165
Österreich	67	69
Polen	6.119	6.210
Schweiz	377	394
Slowakei	35	35
Tschechien	310	312
Ukraine	250	250
Ungarn	363	369

* Daten für Singapur und Türkei liegen erst ab 2023 vor

Stand: Dezember 2022.



Unser Familienunternehmen

Was zeichnet uns aus?

Wir sind stolz darauf, dass sich FIEGE seit der **Gründung durch Joan Joseph Fiege im Jahr 1873** auch in fünfter Generation noch immer zu 100 % in Familienbesitz befindet. Es ist eine Tradition, die jede Generation aufs Neue dazu motiviert, das Unternehmen stärker und gesünder weiterzugeben – und wenn nötig, auch neu zu erfinden.

Allein deshalb ist nachhaltiges Handeln und Wirtschaften ein wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmensgeschichte und fest in der FIEGE DNA verankert. Bereits Anfang der 1990er-Jahre haben Heinz Fiege und Dr. Hugo Fiege, die Inhaber der vierten Generation, die **Marke „Ökologistik®“** geschaffen und patentieren lassen. Was dahinter steckt? Dass Ökologie und Ökonomie sich keineswegs ausschließen. Im Gegenteil: Sie bedingen einander. Deshalb bieten wir ökologisch und ökonomisch interessante Logistiklösungen.

Was sind unsere Kernbranchen?

Wir bieten Logistikdienstleistungen in den Bereichen Fashion & Lifestyle, Consumer Products, Fast Moving Consumer Goods, Healthcare, Industriegüter, Reifen sowie Presse- und Briefauslieferung. Wir erarbeiten für unsere Kunden passgenaue Lösungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Wir schaffen an den wichtigen und richtigen Schnittstellen Mehrwerte und entwickeln unser Dienstleistungsportfolio stetig weiter – von der Optimierung bereits bestehender Logistikprozesse über die Integration in laufende Logistiksysteme bis zur Planung und Realisierung gänzlich neuer Logistikkonzepte.

—————→

Wir bieten unseren Kunden passgenaue Lösungen für die gesamte Wertschöpfungskette an und entwickeln diese stetig weiter.

Was ist unsere Kompetenz?

Unsere Kernkompetenz liegt in der Entwicklung und Optimierung komplexer Logistiksysteme. Wir sind Supply-Chain-Architekt:innen. Im Zentrum unseres Logistik- und Leistungsangebots stehen dabei die Lagerlogistik und die damit verbundenen Value Added Services.

Die weitere Produktpalette umfasst alle Dienstleistungen im Bereich Customer Solutions, insbesondere E-Commerce-Lösungen, Verzollungsdienstleistungen, KEP-Dienstleistungen, Retourenmanagement, internationale Landverkehre, die projektbezogene Entwicklung von Logistikimmobilien sowie die Gestaltung von Logistikprozessen und -systemen.

Wie arbeiten wir mit unseren Kunden zusammen?

Auch in unseren Geschäftsbeziehungen denken wir nachhaltig. Auf Grundlage langfristiger Verträge arbeiten wir mit unseren Kunden in allen unternehmerischen Entwicklungsstadien zusammen und ermöglichen ihnen als zuverlässiger Partner in skalierbaren Geschäftsmodellen sowie auch in der kontinuierlichen Umsetzung effizienter Prozesse in umfassenden Logistikkonzepten einen spürbaren Mehrwert. Der Kreis unserer Kundschaft deckt vorrangig ausgewählte Industrien ab. Wir begleiten sie bei der gemeinsamen strategischen Ausrichtung von Informations- und Warenströmen hin zu einer unternehmerischen Lösung der Marktplatzökonomie.

Und wir gehen noch weiter, weshalb wir auch die Konzeption und Realisierung komplexer Logistikimmobilien-Projekte anbieten. Von der Grundstücksakquise über die Planung bis hin zum anschließenden Facility Management kann die langfristige und effiziente Nutzbarkeit von Logistikimmobilien durch uns sichergestellt werden. In den vergangenen Jahren haben wir uns unter den Top 10 der Logistikimmobilien-Entwickler in Deutschland etabliert.



FIEGE als Familienunternehmen

**GEGRÜNDET
1873,
HEUTE IN
5. GENERATION**



Unser Nachhaltigkeits- verständnis

—————→

Nachhaltigkeit ist eine Chance auf die Zukunft. Aber auch eine Verantwortung, der wir uns stellen müssen. Wir sehen nachhaltiges Handeln auch als eine Voraussetzung für den anhaltenden wirtschaftlichen Erfolg unseres Familienunternehmens an. Dieses Handeln muss deshalb ganzheitlich umgesetzt werden. An allen Standorten weltweit und bis in die Lieferkette hinein, auf Basis der Einhaltung gesetzlicher und behördlicher Vorgaben sowie in enger Zusammenarbeit mit unseren Partnern.

Wirtschaftlicher, sozialer und ökologischer Wandel

Es geht nur ganzheitlich. Es geht nur jetzt.

Es geht nur gemeinsam.

Nachhaltigkeit als Teil unserer Unternehmens-DNA muss integraler Bestandteil unserer Prozesse werden und in jedem Schritt, in jedem Bereich und in jeder Abteilung mitgedacht werden. Wir haben nur diesen einen Planeten. Eine zweite Chance gibt es nicht. Und wir haben ehrgeizige Ziele. Deshalb müssen wir jetzt unsere Kräfte bündeln, um gemeinsam die Zukunft des Unternehmens und unseres Planeten zu sichern. So werden wir zu einem noch effizienteren und widerstandsfähigeren Unternehmen und profitieren von der ganzheitlichen Ausrichtung unseres Handelns auf Nachhaltigkeit.

Ein langer Weg

Eine klare Positionierung unseres Vorstands sowie die dauerhafte Einbindung der Kolleg:innen fungieren als Grundlage unseres unternehmerischen Nachhaltigkeitsmanagements. Wir haben einen langen Weg vor uns. Deshalb begleiten wir ihn mit einer Reihe von strategischen Meilensteinen, die wir festhalten und kommunizieren. Nachhaltigkeit soll zu einem der wichtigsten Faktoren bei allen Entscheidungen im Unternehmen werden, um unserem Anspruch gerecht zu werden, vorbildliche Werte in der Gesellschaft zu schaffen sowie die Auswirkungen auf Klima & Umwelt zu minimieren.

Nachhaltigkeit bei FIEGE

→ Familie

Als Familienunternehmen ist es Teil unserer DNA, langfristig zu denken.

→ Verantwortung

Wir gestalten den Übergang zu einer nachhaltigen Entwicklung und zeigen, wie nachhaltige Logistik in Zukunft aussehen wird.

→ Marktentwicklung

Wir schaffen Mehrwerte für unsere Kunden durch die Integration von Nachhaltigkeit in unsere Dienstleistungen und Produkte.

→ Zukunft

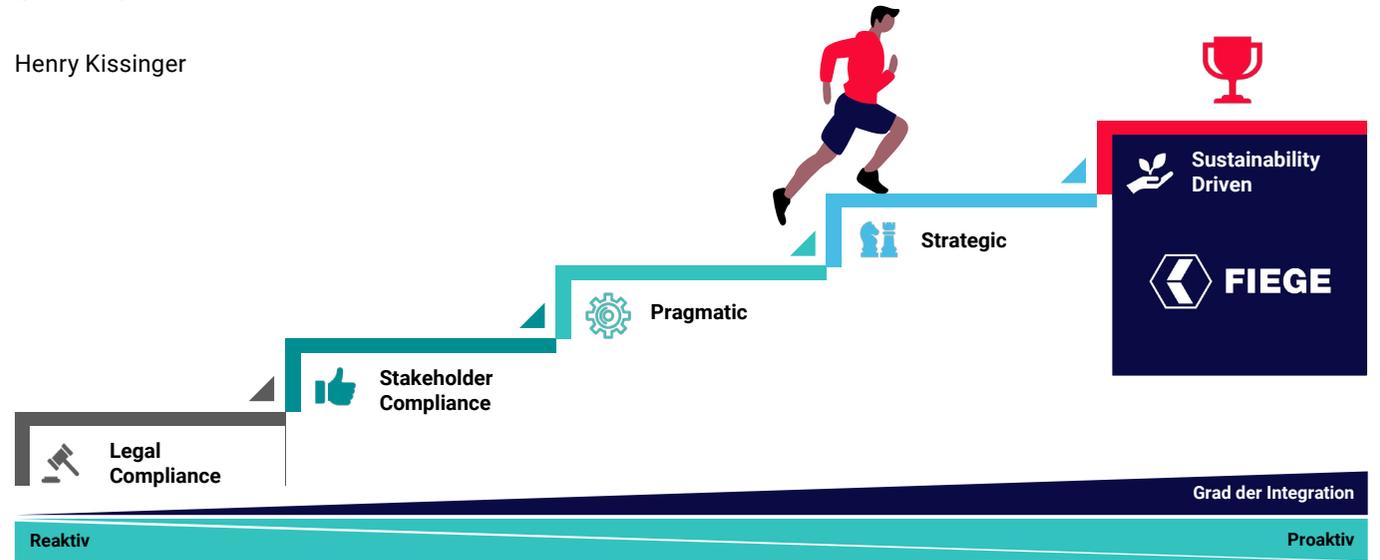
Unser Ziel ist es, ein gesundes und klimaneutrales Unternehmen an die nächste Generation weiterzugeben.

Deshalb: Jetzt handeln

Unsere Abteilung Corporate Sustainability steuert die notwendigen Aktivitäten und hält die Fäden zusammen. Wir sind stolz auf alle bisherigen Schritte, möchten über die Corporate Sustainability die Nachhaltigkeit aber noch stärker vorantreiben und in die einzelnen Geschäftsprozesse integrieren.

“If you don't know where you're going, every road will get you nowhere.”

Henry Kissinger



Quelle: Corporate Sustainability in Anlehnung an das Sustainability Maturity Model von Ecochain

Unser Ambitionsniveau

Ziel des Nachhaltigkeitsberichts

Wir fühlen uns einer hohen Berichtsqualität verpflichtet und haben diesen Bericht deshalb in **Anlehnung an** die weltweiten **Global-Reporting-Initiative-Standards (GRI)** verfasst, die international als führender Leitfaden für die Nachhaltigkeitsberichterstattung gelten und so eine Vergleichbarkeit garantieren, an der wir uns in Zukunft messen können.

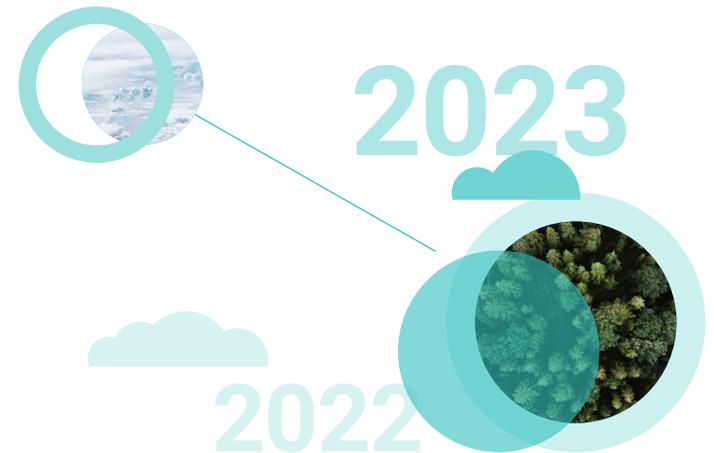
Der vorliegende Bericht umfasst den **Berichtszeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2022**. Die Kennzahlen wurden in den jeweiligen Unternehmensbereichen erhoben und gelten, soweit nicht anders angegeben, für den angegebenen Berichtszeitraum und beziehen sich auf die FIEGE Gruppe. Er wird ergänzt durch Informationen aus Zeiträumen vor und nach dem angegebenen Datum bis zum Redaktionsschluss am 31. Januar 2023. Diese Angaben sind entsprechend benannt. Maßnahmen und Kennzahlen, die sich auf einzelne Teilunternehmen, Standorte und Marken beziehen, sind ebenfalls gekennzeichnet.

Perspektive 2023 – was kommt auf uns zu?

2022 war ein besonderes Jahr voller richtungsweisender Projekte, aufregenden Veranstaltungen und wichtigen Themen, die uns beschäftigt haben. Unter anderem haben wir eine eigene Abteilung für Nachhaltigkeit eingerichtet, die eine Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt, die erste CO₂-Bilanz erstellt sowie in diesem Rahmen verschiedene Maßnahmen zur Erreichung der Unternehmensziele evaluiert hat. Auch für 2023 haben wir uns viel vorgenommen, um unsere Nachhaltigkeitsstrategie unternehmensweit umzusetzen und unser Engagement diesbezüglich weiter zu stärken und zu kommunizieren.

2023 planen wir u. a. eine Bewertung durch den Anbieter für Nachhaltigkeitsratings *EcoVadis* sowie ein erneutes Ranking durch das *Carbon Disclosure Project (CDP)*. Doch das ist nicht alles. Wir erheben unseren Corporate Carbon Footprint (CCF) über das *Greenhouse Gas Protocol (GHG)*. Dies ist ein weltweit anerkannter Standard für die Messung und das Management von Treibhausgasemissionen (THG) von Unternehmen und deren Wertschöpfungsketten. So können Maßnahmen zur Emissionsminderung entwickelt werden. Um unsere Klimaziele nach den *Science Based Targets* festlegen zu können, werden wir unseren CO₂-Fußabdruck im kommenden Jahr weiterentwi-

ckeln, um volle Transparenz über unsere FIEGE-weiten Emissionen zu erhalten. Mit der *Science Based Targets Initiative (SBTi)* ist es uns möglich, Emissionsreduktionsziele für FIEGE festzulegen, um die Ziele des Pariser Klimaabkommens – nämlich die globale Erderwärmung bis 2050 gegenüber dem vorindustriellen Niveau auf 1,5 °C zu beschränken – zu erreichen. Das liegt uns sehr am Herzen.



Unsere Nachhaltigkeitsstrategie

Unser wichtigstes Ziel ist die **Übergabe des Unternehmens an die nächste bzw. sechste Generation**. Und natürlich wollen wir unser Familienunternehmen nur dann weitergeben, wenn es gesund und klimapositiv ist.

Wo stehen wir heute?

Für die Entwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie starteten wir mit einer Status-quo Analyse: Erstellung eines ersten groben Überblicks über unsere Aktivitäten & Geschäftsbeziehungen, der Nachhaltigkeitskontext, in dem diese stattfinden, und einen Überblick über die Stakeholder. Dies lieferte uns wichtige Informationen zur Identifizierung der tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen unserer Aktivitäten.

Gibt es Handlungen mit positiven sowie negativen Auswirkungen für Mensch und Umwelt? Wenn ja, wo? Welche Lösungen können wir anbieten? Welche braucht es zwingend? Wo können wir mit gutem Beispiel vorangehen, auch im Sinne der Branche? Zur Festlegung materieller Themen braucht es eine **Wesentlichkeitsanalyse**.

Ablauf der Wesentlichkeitsanalyse

1. Definition, welche **wirtschaftlichen, ökologischen oder gesellschaftlichen** Themen als „**wesentlich**“ zu betrachten sind und einen **möglichen Einfluss** auf unser Unternehmen oder unsere Anspruchsgruppen haben.
 - Screening interner und externer Quellen zur Ermittlung der für uns möglicherweise zentralen Nachhaltigkeitsthemen
 - Zusammenfassung auf eine überschaubare Themenliste von insgesamt 13 Themen zur Bewertung durch interne und externe Stakeholder
2. Befragung verschiedener Stakeholder über **Experten-Dialoge, Umfragen und Analysen**, zur Klassifizierung der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen anhand deren Bedeutung
3. Klassifizierung der relevanten Themen für das Nachhaltigkeitsmanagement nach ihrer Relevanz und Darstellung in einer **Materialitätsmatrix**
4. Workshops mit dem Vorstand und den Managing Directors der Business Units, um aktuelle Relevanz einzelner Themen für uns final zu klären.



Unser Vorstand: Peter Scherbel, Felix Fiege, Jens Fiege, Martin Rademaker, Alfred Messink (v.l.n.r.)

Nachhaltigkeit hat viele Gesichter

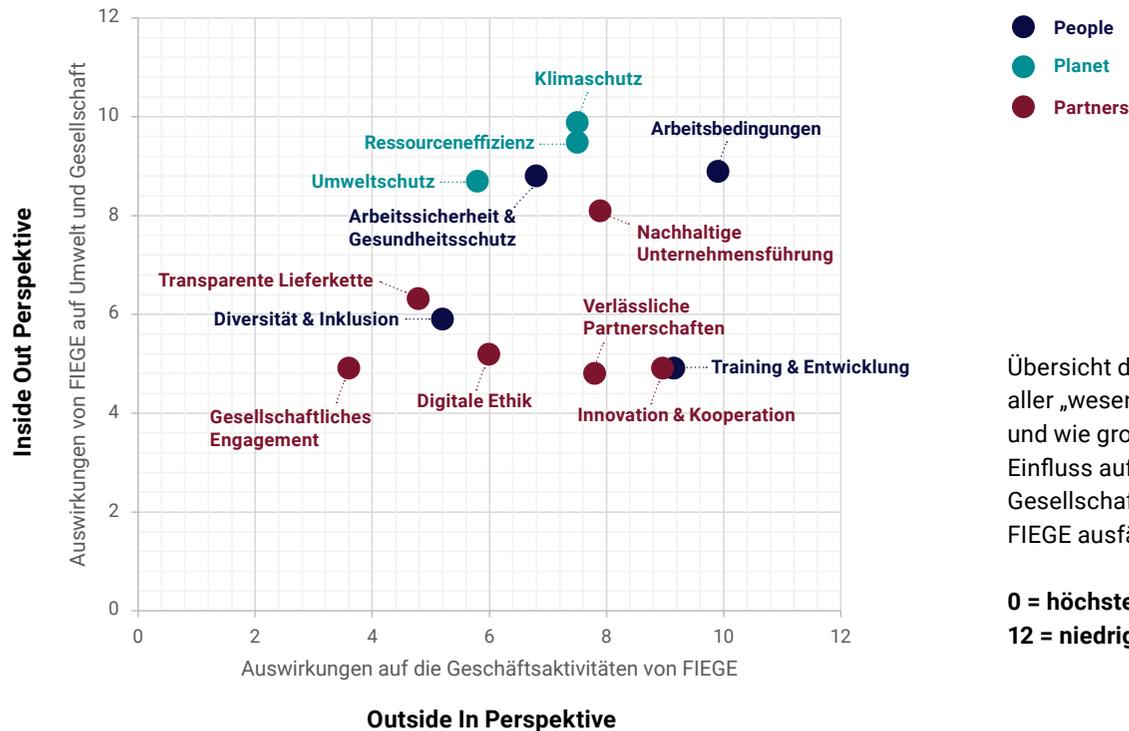
Die verschiedenen Stakeholder unseres Unternehmens, intern sowie extern, bewegen unterschiedliche Dinge. Sie haben unterschiedliche Interessen. Daraus ergeben sich wiederum spezifische Erwartungen an das Nachhaltigkeitsmanagement in unserem Unternehmen.

Wir sprachen mit

- dem Vorstand
- Kolleg:innen
- Kund:innen
- Lieferant:innen
- Nichtregierungsorganisationen (NGOs)
- Personen der Wissenschaft
- dem Wettbewerb

Die Priorisierung der Themen erfolgte in Bezug darauf, inwieweit das Thema einen zukünftigen Einfluss auf unseren Unternehmenserfolg hat, und in Bezug darauf, inwieweit wir damit einen Einfluss auf die Umwelt und die Gesellschaft haben können (0 = höchster Einfluss, 12 = niedrigster Einfluss). Beispielsweise sehen interne sowie externe Stakeholder, dass das Thema „Klimaschutz“ einen hohen Einfluss auf den Unternehmenserfolg von FIEGE hat, und wenn FIEGE das Thema „Klimaschutz“ umsetzt, wird es einen hohen Einfluss auf die Umwelt und die Gesellschaft haben.

Materialitätsmatrix



Übersicht der Priorisierung aller „wesentlichen“ Themen und wie groß der jeweilige Einfluss auf Umwelt und Gesellschaft sowie auf FIEGE ausfällt.

0 = höchster Einfluss
12 = niedrigster Einfluss

Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse

3 Handlungsfelder – 7 Fokusthemen

Mithilfe der Antworten konnten wir insgesamt drei Handlungsfelder sowie sieben dazugehörige Fokusthemen identifizieren und definieren. Die Fokusthemen wurden als aktuell „sehr wesentlich“ eingestuft. Als Konsequenz der Analyse formulieren wir strategische Ziele, die wir mit den jeweiligen Abteilungen und dem Management abstimmen.

Die weiteren wesentlichen Themen aus unserer Wesentlichkeitsanalyse sind aus Gründen der Transparenz und Vollständigkeit bezüglich unserer Geschäftsaktivitäten ebenfalls Teil des Nachhaltigkeitsberichts.

Das nächste Update erfolgt gemäß des Zwei-Jahres-Turnus im Jahr 2024. Aktuellste Entwicklungen, z. B. bezüglich neuer EU-Richtlinien zur nichtfinanziellen Berichterstattung oder neuer Standards, werden dabei genauestens berücksichtigt.



Weiter zu unseren 3 Handlungsfeldern und 7 Fokusthemen

Was sind Handlungsfelder?

Die übergeordneten Gebiete und Bereiche, für die Maßnahmen gefunden werden müssen, um ein bestimmtes Ziel zu erreichen. Ihnen werden Fokusthemen zugeordnet, die sich im Detail unterscheiden, aber den jeweiligen Handlungsfeldern angehören.

Was sind Fokusthemen?

Ausdifferenzierte Themen, die einen starken Einfluss auf Umwelt und Gesellschaft haben und die auch für die weitere Geschäftsentwicklung des Unternehmens von Bedeutung sind. Sie sind Teilbereiche der Handlungsfelder und erfordern unterschiedliche Lösungsansätze.

Handlungsfelder und Fokusthemen

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie mit den 3 Handlungsfeldern und den zugehörigen 7 Fokusthemen

1 PEOPLE		2 PLANET		3 PARTNERS		
1.1	1.2	2.1	2.2	3.1	3.2	3.3
Arbeitsbedingungen	Training & Entwicklung	Klima- & Umweltschutz	Ressourceneffizienz	Nachhaltige Unternehmensführung	Innovation & Kooperation	Gesellschaftliches Engagement
Faire Arbeitsbedingungen sind für uns die Grundlage für eine langfristige und erfolgreiche Zusammenarbeit mit unseren Mitarbeiter:innen.	Die Förderung unserer Mitarbeiter:innen sehen wir als essenziellen Bestandteil unseres Unternehmenserfolges.	Wir reduzieren sämtliche Emissionen durch die nachhaltige Transformation unserer Geschäftsaktivitäten und sichern den Erhalt unserer Umwelt.	Wir achten auf einen sparsamen und schonenden Umgang mit natürlichen Ressourcen, ermitteln Einsparpotenziale und passen unsere Prozesse an.	Wir sind und erhalten ein gesundes Unternehmen mithilfe von nachhaltigen Maßnahmen und Aktivitäten.	Wir revolutionieren die Branche nachhaltig durch Innovation & Kooperation mit unseren Kunden, Lieferanten und Wettbewerbern.	Durch die Unterstützung regionaler Projekte in Zusammenarbeit mit Kommunen und Anwohner:innen sorgen wir für ein lebenswertes und sicheres Umfeld.

Wie wollen wir diese Ziele erreichen?

Definierte Maßnahmen sowie Indikatoren helfen bei der Messung und geben Auskunft darüber, ob oder bis zu welchem Grad ein Ziel wirklich erreicht wurde. Diese Maßnahmen sind vorzugsweise an den Standards der Global Reporting Initiative angelehnt.

Wie definieren unsere Stakeholder die Nachhaltigkeitsthemen?

Die Stakeholder definieren die Top-3-Themen innerhalb der Handlungsfelder und priorisieren sie anhand der Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft.

Stakeholdergruppe	Top-3-Themen
Mitbewerber	<ul style="list-style-type: none"> ■ 1. Arbeitsbedingungen / Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz ■ 2. Ressourceneffizienz ■ 3. Klimaschutz & Klimamaßnahmen
Zulieferer	<ul style="list-style-type: none"> ■ 1. Arbeitsbedingungen ■ 2. Nachhaltige Unternehmensführung ■ 3. Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz / Mitarbeiterentwicklung & Training
Wissenschaft	<ul style="list-style-type: none"> ■ 1. Klimaschutz & Klimamaßnahmen ■ 2. Umweltschutz ■ 3. Ressourceneffizienz
NGOs	<ul style="list-style-type: none"> ■ 1. Ressourceneffizienz ■ 2. Nachhaltige Unternehmensführung / Transparente Lieferkette ■ 3. Arbeitsbedingungen/ Klimaschutz & Klimamaßnahmen
Kunden	<ul style="list-style-type: none"> ■ 1. Klimaschutz & Klimamaßnahmen ■ 2. Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz ■ 3. Ressourceneffizienz

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie mit den 3 Handlungsfeldern und den zugehörigen 7 Fokusthemen

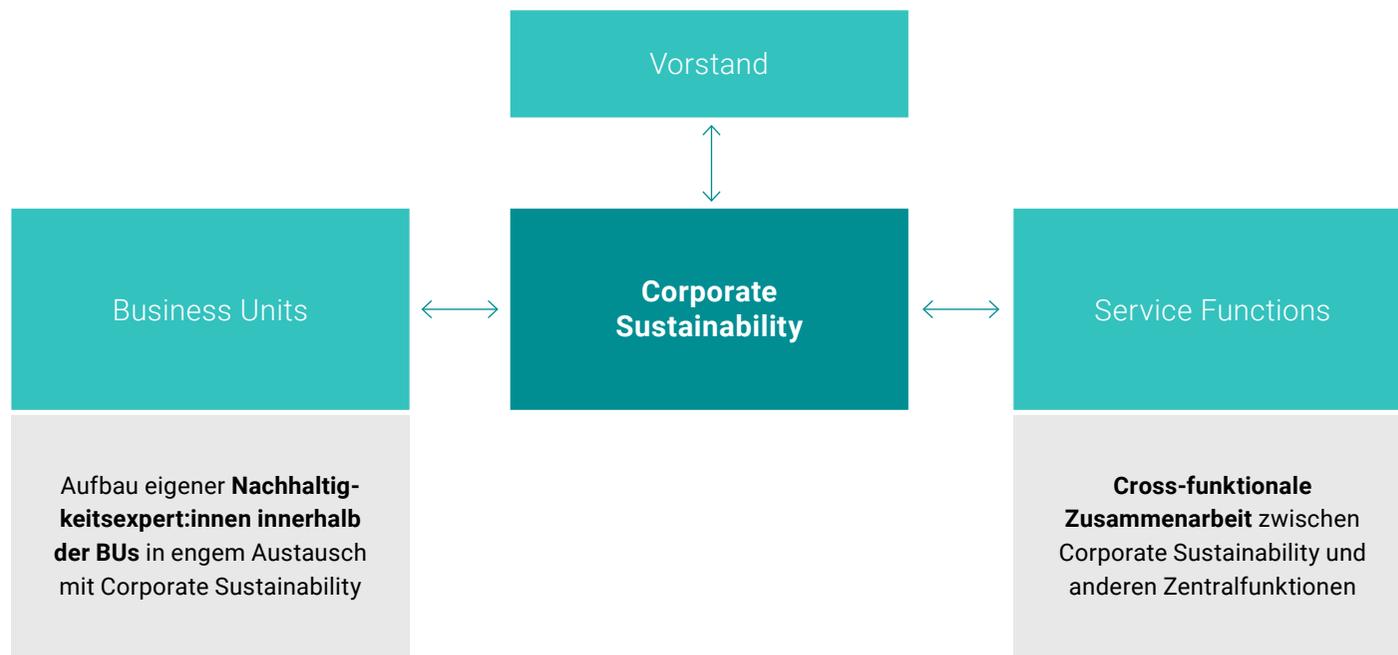


Verantwortlichkeiten

Wie wird das Thema „Nachhaltigkeit“ im Unternehmen verfolgt?

Steuerung, Weiterentwicklung und Umsetzung des Nachhaltigkeitsmanagements liegen in der Verantwortung der Abteilung Corporate Sustainability, die auch den vorliegenden Bericht erstellt hat. Darüber hinaus ist die Abteilung verantwortlich für die Berechnung des CO₂-Fußabdrucks sowie für die Teilnahme an externen Ratings wie *CDP* und *EcoVadis*.

Das Team arbeitet eng mit sämtlichen Service Functions und allen FIEGE Business Units zusammen. Corporate Sustainability agiert dabei als Schnittstelle und Impulsgeber für Nachhaltigkeitsthemen. Derzeit wird das Nachhaltigkeitsnetzwerk innerhalb unseres Unternehmens weiter aufgebaut. Es werden dedizierte Sustainability Manager auf Business-Unit-Ebene – teilweise auch auf Standortebene – ernannt. Corporate Sustainability koordiniert den Austausch unter den Sustainability Managern im Rahmen des Sustainability Center of Excellence. Hier werden unter Einbeziehung entsprechender Zentralfunktionen neueste Entwicklungen und Trends besprochen, Kundenanfragen bearbeitet, individuelle Nachhaltigkeitslösungen für unsere Kunden erarbeitet und Nachhaltigkeitsinitiativen für die gesamte FIEGE Gruppe weiterentwickelt.



Initiativen und Ratings – Key Memberships

Wozu dienen die verschiedenen Mitgliedschaften?

Strategische Partnerschaften zu etablieren ist nur einer der Gründe für unsere verschiedenen Mitgliedschaften in den wichtigsten Initiativen. Weiterhin geben sie uns die Möglichkeit, Best Practices zu teilen und mit verschiedenen Stakeholdern in den Austausch zu gehen.



Bundesvereinigung Logistik (BVL) e. V.

Wir sind Mitglied in der BVL, einem der größten Netzwerke für Logistik und Supply Chain Management in Europa.

Die BVL setzt sich für die Förderung von Innovationen und Nachhaltigkeit in der Logistikbranche ein.

Wir sind Teil der Projektgruppe „CO₂-Berechnung“, in der wir gemeinsam mit anderen BVL-Mitgliedern im Themenkreis eine transparente Emissionsberechnung im Transportbereich erarbeiten.



Kompetenzprogramm econsense

Das Kompetenzprogramm *econsense* umfasst die Vermittlung von praxisbezogenem Wissen und Methoden, die gezielte inhaltliche Vertiefung von relevanten Nachhaltigkeitsthemen, passgenaue mittelstandsrelevante Informationen und Updates, den Austausch zwischen Expert:innen und die Möglichkeit zum Netzwerken.

- Unterstützt Mitglieder dabei, Nachhaltigkeit in der betrieblichen Praxis, strategisch sowie entlang der Wertschöpfungskette zu verankern
- Verfolgt und analysiert alle relevanten Themen vom Umweltschutz bis zu Menschenrechten, immer mit dem Fokus auf den nachhaltigen Business Case
- Ist eine Plattform für hochrangigen und fachlichen Dialog, im Austausch mit Wirtschaft, Politik und Zivilgesellschaft

Initiativen und Ratings – Key Ratings

Wozu dienen die verschiedenen Ratings?

Die Ratings und Bewertungsrichtlinien geben uns bei FIEGE eine Chance, die bisherigen Bestrebungen im Bereich „Nachhaltigkeit“ zu messen, zu kommunizieren und aufgrund des Feedbacks zu verbessern. Außerdem können wir dadurch auch die Erwartungen unserer Stakeholder erfüllen, während wir uns an geltenden Standards orientieren.



Carbon Disclosure Project (CDP)

Das CDP ist eine von Investoren geleitete Organisation, die Unternehmen, Städte und Regierungen dazu motiviert, ihren Einfluss auf die Umwelt offenzulegen. Fragen, die wir uns stellen:

Wie beeinflusst unser Verhalten die Umwelt? Welche Maßnahmen können wir ergreifen, um die Auswirkungen zu minimieren?

Mithilfe eines jährlich ausgefüllten Fragebogens informieren die Unternehmen ihre Stakeholder über die aktuellen Informationen zur Nachhaltigkeit. Welche Fortschritte hat es gegeben? Welche Maßnahmen sind nötig, um in den Schlüsselbereichen Klimawandel, Wälder und Wassersicherheit besser abzuschneiden?

Wir haben bereits 2020 sowie 2021 am CDP-Ranking teilgenommen. Die daraus resultierenden Performance-Ziele sind auf eine kontinuierliche Verbesserung des Ratings ausgerichtet.



EcoVadis

Seit 2007 bietet EcoVadis Nachhaltigkeitsratings für Unternehmen und globale Lieferketten an, um die Entwicklung der Unternehmen quantifizierbarer zu machen. So können bisherige Erfolge, aber auch mögliche und nötige Verbesserungen sichtbar gemacht werden. Noch in 2023 möchten wir uns von EcoVadis zertifizieren lassen.

Wie bewertet EcoVadis?

Insgesamt **21 Kriterien** aus **vier Impact-Bereichen** (Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik und nachhaltige Beschaffung) spielen für die Bewertung eine Rolle. Sie orientieren sich dabei an Bewertungsstandards wie der Global Reporting Initiative, dem Global Impact der UN und der ISO 26000.

Initiativen und Ratings – Key Initiatives



Science Based Targets Initiative (SBTi)

Das Ziel der Initiative:

Bis 2030: Emissionen halbieren.

Bis 2050: Netto-Null-Emissionen.

Die Initiative fördert nicht nur bewährtes und erprobtes Verhalten zur Reduzierung der Emissionen, sondern bietet den Unternehmen auch Ressourcen und Anleitungen an, um ihre Ziele zu erreichen. Dazu gibt sie unabhängige Bewertungen ab und genehmigt ihre Ziele von Fall zu Fall.

Welche Rolle spielt die Initiative für uns?

Wir wollen uns 2023 zur Initiative bekennen. Deshalb verpflichten wir uns zur **Einhaltung des 1,5-Grad-Ziels** im Rahmen der *Science Based Targets Initiative (SBTi)*.



Sustainable Development Goals (SDG)

Oder auch:

Agenda 2030.

Die von den Vereinten Nationen festgelegten 17 Ziele für eine nachhaltige Entwicklung sind nicht nur Teil des globalen Plans zur Förderung des nachhaltigen Friedens und Wohlstands, sondern auch zum Schutz unseres Planeten.

Durch die Entwicklung und Ausarbeitung unserer Nachhaltigkeitsstrategie leisten wir einen Beitrag zum Erreichen der *SDGs*.



Grafik: *Quelle: <https://sdgs.un.org/goals>



Die Sustainable Development Goals (SDG) lassen sich unseren priorisierten Fokusthemen thematisch zuordnen

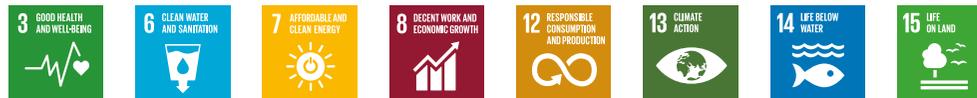
1.1 Arbeitsbedingungen



1.2 Training & Entwicklung



2.1 Klima- & Umweltschutz



2.2 Ressourceneffizienz



3.1 Nachhaltige Unternehmensführung



„Wir werden den Nachhaltigkeitsgedanken noch tiefer in unserer Unternehmens-DNA verankern und FIEGE so gesünder und stärker an die nächste Generation übergeben.“

Jens & Felix Fiege

Handlungsfeld 1

People

Wir haben
was für euch:
unsere Wert-
schätzung.

Fokusthemen

- 1.1 Arbeitsbedingungen
- 1.2 Training & Entwicklung



1 PEOPLE

1.1

Arbeits- bedingungen

Faire Arbeitsbedingungen sind für uns die Grundlage für eine langfristige und erfolgreiche Zusammenarbeit mit unseren Mitarbeiter:innen.

1.2

Training & Entwicklung

Die Förderung unserer Mitarbeiter:innen sehen wir als essenziellen Bestandteil unseres Unternehmenserfolges.

Wir sind ein Familienunternehmen und bieten unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern deshalb Perspektiven, Chancen und Mitbestimmung. Nachhaltigkeit heißt nämlich auch, Fachkräfte zu binden und im eigenen Haus weiterzubilden.

Bleibt FIEGE ein zuverlässiger Arbeitgeber, bleiben auch die Mitarbeiter:innen. Denn sie sind mit ihren persönlichen, fachlichen und methodischen Kompetenzen das Fundament für den Erfolg unseres Unternehmens. Unsere People & Culture Abteilung hat neben ihren typischen administrativen oder buchhalterischen Aufgaben deshalb drei Kernaufgaben, um Nachhaltigkeitsziele im Bereich People & Culture zu erreichen.

1. **WIN:** Gewinnung neuer Mitarbeiter:innen
2. **KEEP:** Bindung der Mitarbeiter:innen
3. **DEVELOP:** Berufliche Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter:innen

Fachkräfte finden, fördern und an ihnen festhalten.

Wir befinden uns auf einem Arbeitnehmer:innenmarkt. Nichts ist hier wertvoller als unsere Kolleg:innen, ganz gleich, ob gelernt oder ungelernt. Diese zu finden, wird aber immer schwieriger und erfordert jede Menge Ressourcen. Wir wollen, dass sich unsere Mitarbeiter:innen einbringen und entwickeln. Um gemeinsam ein immer nachhaltigeres und moderneres Unternehmen zu werden und FIEGE gesund an die nächste Generation übergeben zu können.

Und das heißt?

Wir kümmern uns um unsere Kolleg:innen. Denn wer zufrieden ist, ist motiviert. Und wer motiviert ist, kann etwas erreichen und bewegen. Und wer etwas erreichen will, bleibt. Diese Perspektive geben wir der Belegschaft früh mit, damit wir gemeinsam unsere Ziele erreichen. Wir haben festgestellt, dass diese Entwicklungsmöglichkeiten zur Motivation beitragen. Sowohl auf menschlicher als auch auf beruflicher Ebene profitieren davon am Ende alle. Suchen wir erfahrene Mitarbeiter:innen, ist es im Sinne der Nachhaltigkeit und der Einsparung von Ressourcen positiv, wenn dieses bereits im Unternehmen ist.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehen bei uns in Führung

Fachkräfte wollen natürlich geführt werden. Und das muss man können. Deshalb begleiten wir Veränderungsprozesse und ermöglichen eine größere Nähe zum operativen Geschäft durch den Ausbau der Personalbereiche in den Business Units.

Das gesammelte Know-how soll nicht nur im Unternehmen bleiben, es soll auch die richtigen Stellen erreichen. Verantwortlich für die Personal- und Unternehmenskultur bei uns ist der Bereich People & Culture, der sich auf strategische, konzeptionelle und übergreifende gruppenweite Aufgaben konzentriert und den Austausch des Wissens sowie der Best Practices koordiniert.

Welche Rolle spielt die Digitalisierung?

Datenbasierte Entscheidungen rücken auch bei uns immer mehr in den Fokus, weshalb die People & Culture-Prozesse kontinuierlich optimiert werden. Das People & Culture-Team treibt zudem die Steuerung seiner relevanten Kennzahlen kontinuierlich voran.



Wer zufrieden ist,
ist motiviert. Und
wer motiviert ist,
will etwas erreichen.
Und wer etwas
erreichen will, bleibt.

Fokusthema

1.1 — Arbeitsbedingungen

Weil wir
Fairness
verstehen.



1.1 Arbeitsbedingungen

Fairness ist der Schlüssel, denn faire Arbeitsbedingungen sehen wir als Grundlage für eine langfristige und erfolgreiche Partnerschaft.

Was verstehen wir unter Arbeitsbedingungen?

Wer bei uns seinen Job antritt, unterschreibt einen Arbeitsvertrag. Was dort steht, wird zwischen beiden Parteien verhandelt und festgehalten. Rechte, Pflichten, zusätzliche Leistungen, Verantwortungen und einfach alles, was die Tätigkeit auf der entsprechenden Position betrifft.

Und diese Bedingungen müssen vor allem eines sein: fair.

Das Compliance-System – wie übernehmen wir Verantwortung?

In der Vergangenheit konnten wir auf Basis interner und externer Audits auch sensible Fälle identifizieren.

- Arbeitsbedingungen der Dienstleister:innen
- Den Gesundheitsschutz und den Arbeitsschutz
- Vereinzelt Diskriminierungsvorfälle von Kolleg:innen

Was tun wir?

Sobald wir Möglichkeiten entdecken, uns und die Arbeitsbedingungen für unsere Kolleg:innen zu verbessern, handeln wir. Zum Beispiel mit einem optimierten Compliance Management System. Wir entwickeln neue Schulungen und etablieren neue Meldewege. Dazu gehören auch anonyme Hinweisgebersysteme. Damit all unsere Kolleg:innen jederzeit mit ihren Sorgen ein offenes Ohr finden können und das in einem geschützten Raum.

Zahlen und Fakten – wer arbeitet bei uns?

47 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zwischen 30 und 50 Jahre alt. Aber bleibt das so?

Der Altersdurchschnitt unserer Kolleg:innen wird steigen. Nicht zuletzt aufgrund des demografischen Wandels und der allgemeinen Beobachtung, dass unsere Gesellschaft im Durchschnitt älter wird. Die Schere zwischen Jung und Alt mag auseinandergehen, ganz sicher nicht aber der Zusammenhalt.

Wir binden die junge Generation Z über Schulpraktika, Unipraktika oder Werkstudent:innentätigkeiten in unsere Arbeit ein und nutzen die Möglichkeit, von ihnen zu lernen, während diese schnell Verantwortung in kleineren Projekten sowie im Alltag übernehmen können.

Ob jung oder alt, ob erfahren oder gerade eingestiegen: Es gibt viel, was man voneinander lernen kann. Mit konkreten Maßnahmen stärken wir die Zusammenarbeit zwischen den Generationen und fördern dabei Gesundheit und Leistung.

Insbesondere für die jüngeren Generationen wird das Thema „New Work“ immer bedeutender. Es geht um eine gute Unternehmenskultur, individuelle Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten, eine gute Work-Life-Balance und natürlich um die Flexibilisierung von Arbeitszeit- und Arbeitsortmodellen. Deswegen sind bei uns viele verschiedene Modelle bereits gängige Praxis, auch wenn sie wegen der dezentralen Struktur unseres Familienunternehmens von Standort zu Standort variieren.

Am Ende entscheidet und bewertet bei uns jeder Standort selbst, welche Modelle jeweils am besten geeignet und umsetzbar sind. Wir bieten z. B. Tandem- oder Teilzeitmodellen an, speziell auf Eltern zugeschnittene Schichtmodellen, mobiles Arbeiten, Holiday plus, also die Möglichkeit, Entgelt in Urlaub umzuwandeln, oder auch Vertrauensarbeitszeit zur flexibleren und individuelleren Tagesplanung.

Und natürlich prüfen wir kontinuierlich, welche Formate und Modelle darüber hinaus realisierbar und wertvoll für unsere Kolleginnen und Kollegen sein könnten. Das gilt für die Vier-Tage-Woche genauso wie für „Work from anywhere“ oder die Möglichkeit von Sabbaticals.

Fazit

1.1 Arbeitsbedingungen

**Verantwortung übernehmen, Vertrauen aufbauen,
Menschen zusammenbringen. Kolleginnen und Kollegen
fördern und die positive Entwicklung der langfristigen
Bindung weiter fortführen.**

Ausblick

- Konzeptionierung von neuen Modellen zur Arbeitszeitflexibilisierung
- Fokusthema „Mentale Gesundheit im Gesundheitsmanagement“

Ausweitung

- Flexible Gestaltung der Arbeitszeiten
- Arbeitsplatzgestaltung (z. B. Ergonomisches Arbeiten)
- Gesundheitsmanagement (z. B. JobRad)
- Events (z. B. Fail Forward Session)

Fokusthema

1.2 — Training & Entwicklung

Weil wir mit
unserem
Team immer
einen Schritt
weitergehen.



1.2 Training & Entwicklung



Wir sind überzeugt, dass die Förderung unserer Kolleginnen und Kollegen essenzieller Bestandteil unseres Unternehmenserfolges ist.

Wir geben unseren Kolleg:innen das nötige Werkzeug an die Hand, um innerhalb des Unternehmens und somit auch für unsere Welt einen Unterschied machen zu können. Schließlich haben wir nur die eine, und diese gilt es, durch nachhaltigeres Arbeiten für die nächste Generation zu schützen.

Das Thema „Training & Entwicklung“ umfasst u.a.:

- ein breites Angebot an Aus- und Weiterbildungsprogrammen
- individuelle Förderung
- Talentidentifikation, -entwicklung und -platzierung
- gezielte Fach- und Methodentrainings

Jede:r Kolleg:in bringt individuelle Stärken mit, die im Sinne der Nachhaltigkeit gefördert werden sollen. Die Entwicklungsmöglichkeiten sind vielfältig. Ob durch gesammelte Erfahrungen am Arbeitsplatz, Netzwerke, Coaching am Arbeitsplatz oder formelles Lernen. Zudem bieten wir digitale und persönliche Lernmöglichkeiten für alle Kolleg:innen.

Ein strategisches Modell zum Erwerb fachlicher Kompetenzen ist das 70-20-10-Modell, das informelles Lernen in den Mittelpunkt rückt. Kompetenzen werden hier zu 70 % aus konkreten beruflichen Herausforderungen gewonnen, 20 % durch das direkte berufliche Umfeld und 10 % über Fortbildungen, Artikel oder Seminare.

Dazu bieten wir maßgeschneiderte Programme für ausgewählte **Nachwuchskräfte**, erfahrene **Fachkräfte**, **Manager:innen** und **Führungskräfte**. Sehen wir **besonderes Potenzial** in einer Person, bieten wir dieser eine **gezielte Weiterentwicklung** an, um weiterführende Positionen inhouse zu besetzen.

Tägliche Learning & Development Business Excellence

Unterstützung des Wandels der Führungskultur mit bestehenden und neuen Instrumenten der Fach- und Führungskultur

Talentmanagement

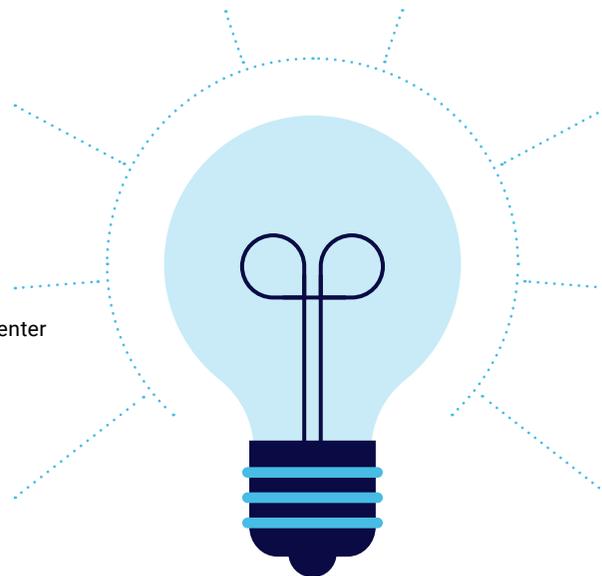
- Identifizierung
- Entwicklung
- Platzierung
- Traineeprogramm

Diagnose- und Feedback-Tools

- Feedback-Gespräche
- 360°-Feedback
- Development und Assessment Center
- Persönlichkeitstests
- Messung des Potenzials

Entwicklungspläne

- Mit Seminaren und Schulungen der ACADEMY
- Lernlandschaften für Führungskräfte



FIEGE Academy

- E-Learnings, *goodhabitz*
- Starter Kits / Operative Schule
- Englischunterricht

Entwicklungsprogramme

- FJP, FPP, FIT*
- Führung@FIEGE
- FIEGE Female Empowerment

Mentoring & Coaching & mehr

- Interne Mentoren / Coaches
- Externe Mentoren / Coaches
- Mediation / Supervision
- Peer-Coaching

*FJP: FIEGE Junior Programm; FPP: FIEGE Professional Programm; FIT: FIEGE International Team

Vom Fach – die Absolventinnen und Absolventen der FIEGE Academy

Wir bauen auf unsere Kolleg:innen und deshalb auch eine Academy, um sie auf das nächste Level vorzubereiten. Die Logistikbranche stellt sich jedes Jahr neuen Entwicklungen und Herausforderungen. Darauf müssen die Kolleg:innen vorbereitet werden, weshalb der Bedarf nach innovativen Qualifizierungsangeboten steigt. Diesen decken wir mit unseren Seminaren und diversen Formaten zur Weiterentwicklung in der FIEGE Academy ab.

Im Jahr 2020 wurde dazu ein Projekt gestartet. Das Ziel? Unser Weiterbildungsprogramm stark ausbauen und internationalisieren, mit digitalen und modernen Lernformaten sowie einer intuitiven Lernplattform.

Schnittstellen zu vielen Fachbereichen des Unternehmens, z. B:

- Compliance Pflichtschulungen
- Lean Management Qualifizierung
- IT-Seminare

So waren in den insgesamt zwölf Teilprojekten zahlreiche Kolleg:innen aus unterschiedlichen Business Units, verschiedenen Landesorganisationen und Servicebereichen beteiligt.

Was kann die Academy heute?

2022 war ein wichtiges Jahr für die FIEGE Academy. Jetzt haben alle Kolleg:innen in Deutschland einen Zugang zu den umfangreichen und zielgruppenspezifischen Weiterbildungsangeboten. Von E-Learning, Webinaren sowie Präsenzseminaren über Sprachkurse bis hin zu einem Coaching- und Mentoring-Angebot wurde das Spektrum systematisch ausgebaut, an den Bedürfnissen der Organisation ausgerichtet und wird ab 2023 auch auf die internationalen Standorte ausgeweitet.

Eine starke Arbeitgebermarke durch starke Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Von den Besten lernen, um die Besten zu werden. Und das natürlich im bestmöglichen Umfeld. Dafür stand 2022 der Aufbau der operativen Lernlandschaft mit neuen Führungskräfte-Schulungen auf der Fläche im Fokus. Die FIEGE Academy befindet sich in einer Schlüsselrolle, wenn es darum geht, unsere Unternehmensziele zu erreichen.



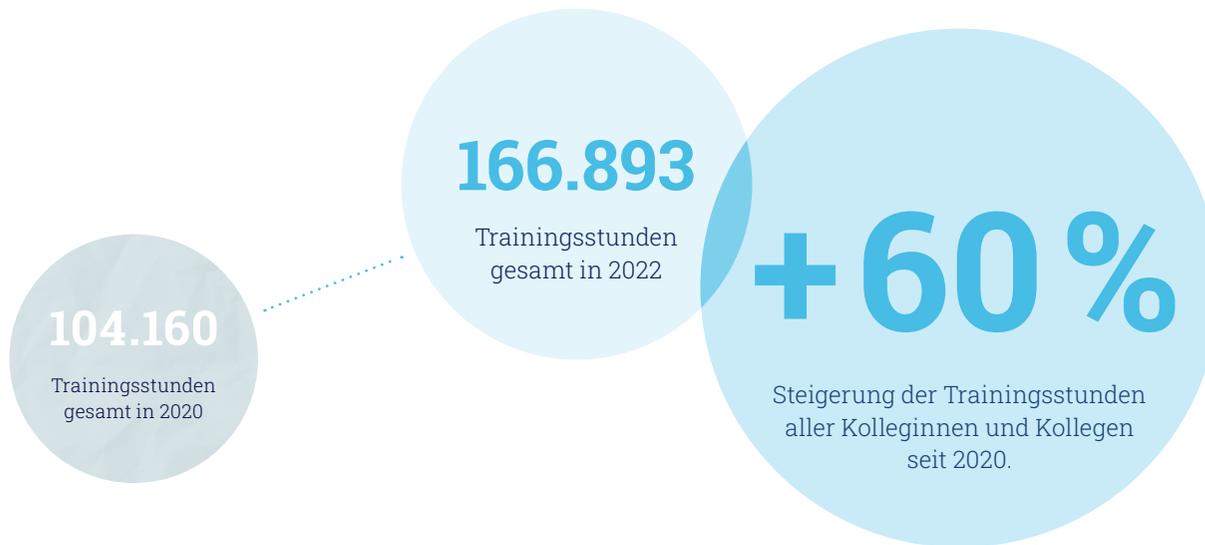
Leistung der Academy für Kolleginnen und Kollegen und Führungskräfte:

- Bildung
- Qualifizierung
- Entwicklung
- Förderung

Resultat:

Eine starke Arbeitgebermarke und damit ein relevanter Beitrag zur Erreichung der Unternehmensziele.

Professionelle und nach standardisierten Prozessen aufgebaute Weiterbildungsprogramme ergänzen das Angebot.



Jahr	2020	2021	2022
Trainingsstunden gesamt	104.160,50	123.353,50	166.893,00

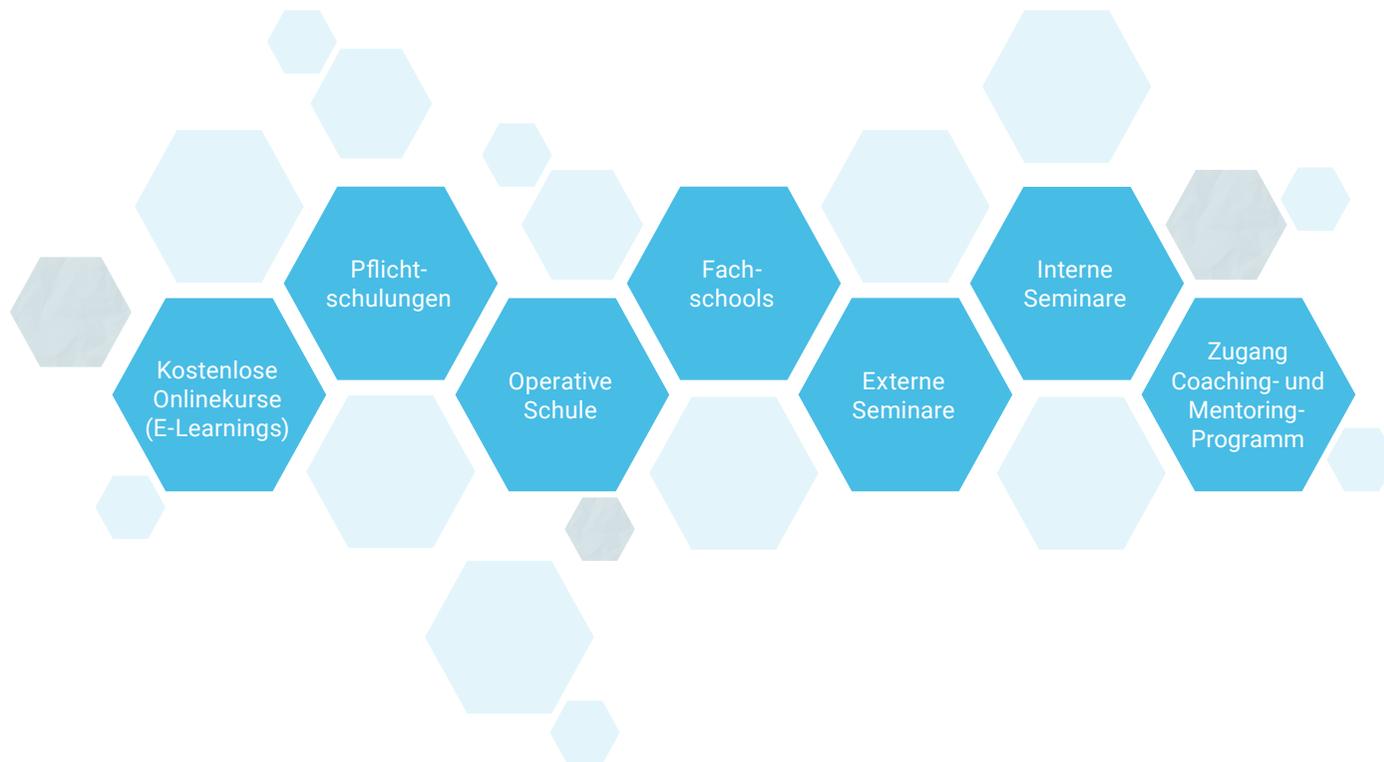
Folgende Länderdaten sind hier enthalten: Deutschland, China, Italien, Österreich, Polen, Tschechische Republik, Ungarn. Das entspricht 95 % unsere Kolleg:innen.

Gen Z bei FIEGE – das MentorME Reverse Mentoring

Der jüngeren Generation ermöglichen wir ihren Berufsstart mit unterschiedlichsten Optionen, um sie früh an das Unternehmen zu binden und Kontakt zu berufserfahrenen Kolleg:innen herzustellen.

Flexible Trainingsprogramme, die Möglichkeit zur Teilzeit oder ein berufsbegleitender Master zählen dazu.

Junge Talente der FIEGE Gruppe nutzen stärker als zuvor das Angebot des Reverse-Mentoring-Programms, in dem junge Menschen als Mentor:innen für erfahrene Kolleg:innen fungieren und ihnen so eine andere Perspektive vermitteln.



Das FIEGE Universum an der Universität

Seit vielen Jahren bieten wir in Zusammenarbeit mit der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) ein **duales Studium** mit dem Schwerpunkt „Spedition, Transport und Logistik“ an. Das ist aber nicht alles. Beliebt ist außerdem ein Studium der Betriebswirtschaftslehre, welches wir in Kooperation mit der Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie Münster ermöglichen.

Diese Studiengänge schließen jeweils mit einer Bachelorarbeit ab, in der ein für FIEGE praxisrelevantes Projekt eigenständig bearbeitet wird. **Wessen Neugier geweckt ist, erhält die Chance, den beruflichen Werdegang bei uns fortzusetzen.** In vielen Fachbereichen ist es den Bachelor-Absolvent:innen möglich, sofort oder nach einiger Zeit Berufserfahrung, ein Master-Studium bei uns zu absolvieren. Entweder berufs begleitend oder als Vollzeitstudium mit Werkstudierendentätigkeit oder ähnlichem Modell.

Zeit für Talente

Das Finden und Fördern von Talenten besitzt bei uns Priorität. Deshalb gibt es das Talentmanagement mit einem internationalen Projektteam und dem Ziel, **Potenzialkandidat:innen** zu identifizieren, zu entwickeln und in unserem Unternehmen bekannt zu machen.

Den Talenten aus diesem Pool werden zukünftig verstärkt gezielte und begleitende Personalentwicklungsmaßnahmen angeboten. Grundlage hierfür sind systematisch geführte Entwicklungsgespräche mit Talent Assessments, die genau bestimmen, wo es wie für die jeweiligen Talente weitergeht und welche Verantwortungen und Möglichkeiten dort auf sie warten. Darüber hinaus werden Talentkonferenzen auf Basis des Talentpools durchgeführt. Damit wird die Besetzung von Nachfolge- und Schlüsselpositionen mit internen **Potenzialträger:innen** weiter in den Fokus gerückt.



Mitarbeiterbefragung bei FIEGE

Was denken unsere Kolleginnen und Kollegen?

Im Jahr 2020 wurde erstmals eine unternehmensweite Befragung unserer Kolleg:innen durchgeführt, die seitdem regelmäßig wiederholt wird.

Ziel: Potenzial zur Verbesserung des Unternehmens erfassen und umsetzen.

Methodik: Mixed Methods (Qualitative und Quantitative Umfrage).

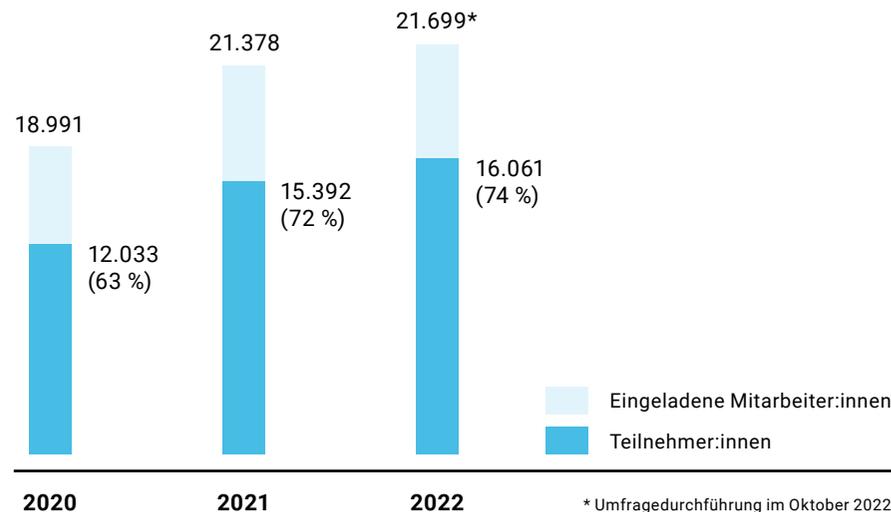
Neben einer offen gestellten Frage mit der Möglichkeit zur Angabe freier Anmerkungen, werden insgesamt acht Aussagen mit einer Skala von 1 bis 6 Sternen bewertet (1 Stern = „trifft überhaupt nicht zu“, 6 Sterne = „trifft voll zu“).

Positiv: Die hohe Teilnahmequote von 74 %
Potenzial: Die Gesamtzufriedenheit lag 2022 bei 4,5 von 6 möglichen Sternen. Hier sehen wir noch Potenzial.

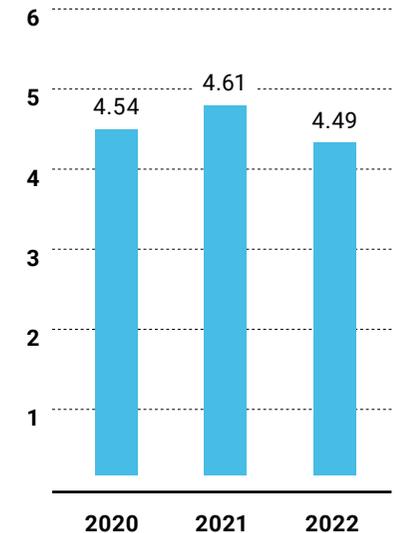
Und wie geht's weiter?

Die People & Culture-Verantwortlichen der jeweiligen Standorte präsentieren die Umfrageergebnisse. Sie erarbeiten mit unseren Kolleg:innen auf Basis der Antworten und Bewertungen

Maßnahmen, um die Zufriedenheit weiter zu erhöhen. In der Umfrage des Folgejahres kann dann geprüft werden, inwieweit die vereinbarten Maßnahmen tatsächlich umgesetzt wurden.



Gesamtzufriedenheit für die FIEGE Gruppe (bei 6 möglichen Sternen)



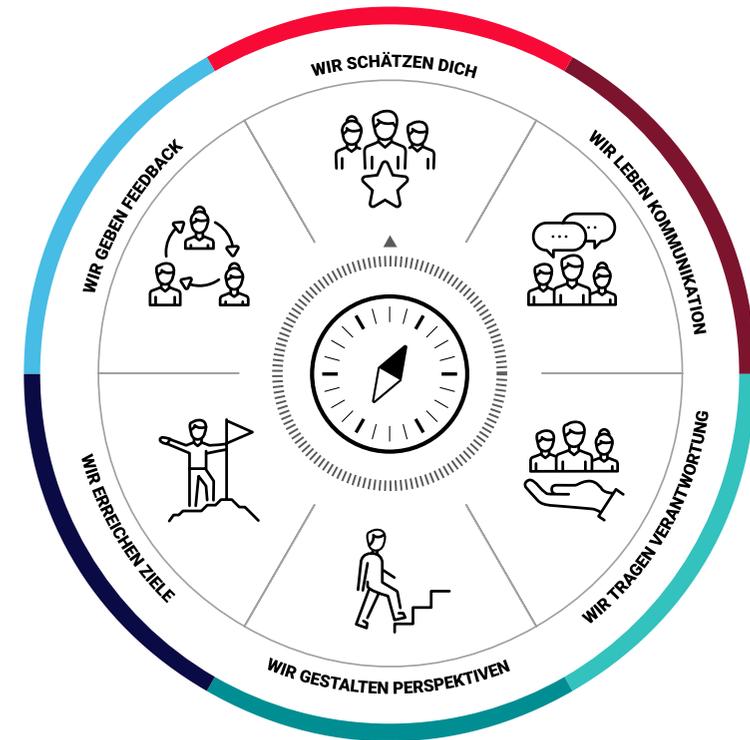
Der FIEGE Führungskompass

Für mehr Zufriedenheit unter den Kolleg:innen sorgt auch unser Kompass. Denn wir haben für uns sechs Richtungen definiert, die Teil einer guten Führung sein müssen, und leben diese in der täglichen Arbeit. Unsere Nadel zeigt zwischen Perspektive, Wertschätzung oder Verantwortung jederzeit in die richtige Richtung und wurde auch 2022 weiter feinjustiert, um die Basis aller Führungskräfte trainings und Feedback-Instrumente zu sein.

„Jede und jeder hat das Recht auf gute Führung!“

Jens & Felix Fiege

Die sechs Dimensionen guter Führung & Zusammenarbeit



Von der Nachwuchskraft zur Führungskraft

Insgesamt drei Entwicklungsprogramme (FIEGE Junior Programm, FIEGE Professional Programm und FIEGE International Team) bieten wir regelmäßig für Nachwuchskräfte und Führungskräfte an, um Talente dort zu fördern, wo wir sie entdecken.

Damit verfolgen wir zwei Ziele. Unsere Kolleg:innen spüren Wertschätzung sowie Vertrauen und sind dadurch motivierter, sich langfristig an uns zu binden. Darüber hinaus profitiert auch FIEGE von den neuen Kompetenzen und Skills.

Auf Kurs: Leadership@FIEGE

Wir möchten zum einen das Führungsverständnis auf all unseren Führungsebenen verankern und zum anderen die Leistungsfähigkeit des Unternehmens steigern. Deshalb haben wir das Programm Leadership@FIEGE auf Ebene der Niederlassungs- und Abteilungsleiter:innen weiter ausgebaut. Eines der vier 2- bis 3-tägigen Module beschäftigt sich auch intensiv mit dem Thema „Führung in Zeiten der Nachhaltigkeitstransformation“.

Diese Pflichtveranstaltung für jede Führungskraft wird auch in den kommenden Jahren fortgeführt. Darüber hinaus gibt es kontinuierliche Entwicklungsangebote für Niederlassungsleiter:innen, die sich inhaltlich auf Fachthemen und Methodenkompetenzen aus den Bereichen Arbeitsrecht, Qualität, Lean Management und Change Management konzentrieren.

Jede und jeder fängt einmal an – Ausbildung bei FIEGE

Wer sich dazu entschließt, im Rahmen einer Ausbildung Teil unseres FIEGE Teams zu werden, findet verschiedenste und abwechslungsreiche Ausbildungsberufe vor:

Ausbildung zum/zur Fachinformatiker:in Anwendungslogistik; Ausbildung zum/zur IT-System Elektroniker:in; Ausbildung zum Kaufmann / zur Kauffrau im E-Commerce; Ausbildung zum/zur Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker:in; Ausbildung zum/zur Elektroniker:in für Betriebstechnik; Ausbildung zum/zur Fachlagerist:in

In 2022 konnten Bewerber:innen aus einem Angebot von zwölf unterschiedlichen Ausbildungsberufen den für sie passenden auswählen. Auch ein Praktikum ist bei uns möglich. Insgesamt waren **323 Praktikant:innen und Auszubildende** im Berichtsjahr für uns tätig.

Fazit

1.2 Training & Entwicklung

Mit dem Talentmanagement und der FIEGE Academy bieten wir unseren Kolleginnen und Kollegen zahlreiche Entwicklungsmöglichkeiten und eine optimale Vorbereitung auf zukünftige Aufgaben.

Ausblick

- Die Kompetenzen der Führungskräfte weiter ausbauen und die Kolleg:innen bei der Übernahme von Verantwortung unterstützen: Dafür werden 2023 geplant mehr als 1.320 Führungskräfte in Führungskompetenzen geschult.
- Die Sprachschule sowie die internationalen Weiterentwicklungsformate werden weiter ausgebaut. Das geschieht insbesondere in unseren Lagern, um internationale Kolleg:innen besser onboarden und integrieren zu können. Durch digitale Selbstlernlösungen werden wir hier auf zusätzlich 500 Kolleg:innen (Englisch, Deutsch als Fremdsprache, Polnisch u.a.) kommen, die sich in verschiedenen Sprachen weiterentwickeln.
- Dort, wo die Mitarbeiter:innen im Einsatz sind, soll bedarfsorientiert, zeitnah, in kurzen Lerneinheiten, miteinander, zeit- und ortsunabhängig gelernt und praktiziert werden. Dies kann sowohl durch eines unserer 235 E-Learnings gelingen als auch durch an Standorten selbst erstellte Lerneinheiten (z. B. „Richtig heben“), die gerade in Planung sind. Neben produktiveren Abläufen legen wir dabei immer mehr Wert auf Formate, die die Gesundheit fördern oder wiederherstellen (z. B. Rückenschule).
- Auch Fachbereichsthemen werden zunehmend mit aufgenommen (z. B. Ausbildung von Energiescouts).
- Führungskräften aller Ebenen steht die kostenfreie Möglichkeit zur Verfügung, intern moderierte Workshops mit ihren Teams zu buchen, um gemeinsam ihre Führung und Zusammenarbeit zu entwickeln.
- Niederlassungen und Zentralbereiche können begleitet ein digitales Führungsfeedback („Lead-O-Meter“) einführen, um auf dieser Basis ihre Führungsentwicklung zu stärken. Mitarbeiter:innen können ihren Führungskräften hier vierteljährlich eine anonyme Rückmeldung zur wahrgenommenen Führungsleistung geben. Die Einführung wird begleitet stattfinden und in eine umfassende Befähigung aller Beteiligten eingebettet sein.

Handlungsfeld 1

Weitere relevante Themen

Diversität & Inklusion

Was bedeutet Vielfalt für uns und wie verbessern wir uns?

Diversität und Inklusion sind für uns eine Chance und eine Verpflichtung zugleich, denn die Gesellschaft ist so vielfältig wie nie zuvor. Von diesen Leistungen, Erfahrungen und Perspektiven profitieren wir alle. Wir sehen in ihnen das Potenzial, unser Familienunternehmen auf eine neue Art weiterzuentwickeln und aufzustellen. FIEGE ist bunt. Und das zeigen wir auch.

FIEGE Equality Power: Chancengleichheit ist eine Stärke

FIEGE Equality Power ist ein internationales Projekt, das sich für Chancengleichheit einsetzt.

Aktueller Fokus: Chancengleichheit für alle Geschlechter.
Erfreulich: 48 % unserer Kolleg:innen (FIEGE Gruppe) sind weiblich.

Das reicht uns aber nicht. Insbesondere in Schlüsselfunktionen, in Führung, Spezialistentum oder Projektleitung sitzen zu wenige Frauen. Im Vorstand gibt es derzeit keine Frau, dafür stieg die Quote auf der Top-Management-Ebene im Jahr 2022 von 0 % auf 18 %.

Raum für Verbesserung ist dennoch weiterhin vorhanden, und daran arbeiten wir kontinuierlich.



48%

der Kolleginnen und Kollegen in der FIEGE Gruppe sind weiblich.



18%

unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf der Top-Management-Ebene sind weiblich.

Handlungsfeld 1

Weitere relevante Themen

Die 3 Bereiche der FIEGE Equality Power

Attraction and Recruiting:

Wir möchten durch eine positive Außenwirkung und ein nachhaltig geprägtes Image neue Kolleg:innen gewinnen und uns als attraktiver Arbeitgeber positionieren.

Development and Retention:

Wir möchten Potenziale erkennen sowie fördern und alle im Unternehmen bei ihrer persönlichen Weiterentwicklung nachhaltig unterstützen.

Mindset, Bias and Transparency:

Wir erarbeiten Konzepte, um Umdenken voranzutreiben, Vorurteile abzubauen und für Transparenz zu sorgen, z. B. in Form von neutralen Bewertungskriterien bei der Stellenbesetzung.

2023 stärker mit Female Empowerment Chancengleichheit bei FIEGE

2023 fokussieren wir uns noch stärker auf unsere Kolleginnen. Dabei geht es nicht nur darum, mehr Frauen einzustellen, sondern vor allem darum, ihnen eine Perspektive zu geben.

Deshalb geht ein zusätzliches Entwicklungsprogramm an den Start. Dieses ist für Frauen in oder auf dem Weg in Schlüsselpositionen. Das Programm **FIEGE Female Empowerment** ist aus unserem internationalen Projekt zur Chancengleichheit hervorgegangen. Es ergänzt die Landschaft der Förderprogramme nicht nur aus einer Notwendigkeit heraus, sondern ist zudem ein weiterer Schritt in Richtung einer inklusiven und diversen Unternehmenskultur.

Arbeitsicherheit & Gesundheitsschutz

Mit Sicherheit da sein

Was sind die langfristigen Auswirkungen der Arbeit auf die körperliche sowie mentale Gesundheit? Wie können wir die Sicherheit der Beschäftigten verbessern und so Ausfällen vorbeugen?

Aus Sicherheitsgründen führen wir deshalb jährliche Unterweisungen aller Kolleg:innen hinsichtlich des Arbeits-, Brand-, und Gesundheitsschutzes (gem. § 12 ArbSchG) durch.

Die **Sicherheit am Arbeitsplatz** sowie der Erhalt und die Förderung der Gesundheit unserer Mitarbeiter:innen besitzen für uns **höchste Priorität**. Wir halten die Gesetze und Regeln zur Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz ein. Wir engagieren uns kontinuierlich dafür, eine sichere, geschützte und gesunde Arbeitsumgebung zu schaffen. Wir streben danach, die **Risiken** eines jeden Arbeitsplatzes zu **analysieren** und auf ein absolutes Minimum zu **reduzieren**.

Diese Leitlinien gelten nicht nur für alle Kolleg:innen, sondern auch für unsere Lieferanten.

Handlungsfeld 2

Planet

Wir haben noch
mal nachgezählt:
Wir haben nur
eine Erde!

Fokusthemen

- 2.1 Klima- & Umweltschutz
- 2.2 Ressourceneffizienz



<h1>2 PLANET</h1>	
2.1	2.2
Klima- & Umweltschutz	Ressourcen-effizienz
Wir reduzieren sämtliche Emissionen durch die nachhaltige Transformation unserer Geschäftsaktivitäten und sichern den Erhalt unserer Umwelt.	Wir achten auf einen sparsamen und schonenden Umgang mit natürlichen Ressourcen, ermitteln Einsparpotenziale und passen unsere Prozesse an.

—————→

Ziel: den bestmöglichen Beitrag zum Klima- und Umweltschutz leisten.

Der menschengemachte Klimawandel bedroht nicht nur die Erde, auf der wir leben, sondern auch uns selbst. Die damit einhergehenden Herausforderungen werden von Jahr zu Jahr größer, und der Handlungsdruck steigt. Lösungen brauchen wir so schnell wie möglich. Dieser Aufgabe sind wir uns bewusst und stellen uns deshalb jeden Tag in allen unternehmerischen Entscheidungen die Frage, wie wir **unser Nachhaltigkeitsversprechen zielgerichteter erfüllen** können. Welche weiteren Schritte in Richtung CO₂-Neutralität können wir gehen? Wie reduzieren wir Emissionen? Welche Auswirkungen auf Klima und Umwelt haben wir mit unseren Geschäftsprozessen? Welche Trends und Technologien können uns bei der Erreichung unserer Nachhaltigkeitsziele unterstützen?

Unser Ziel: den bestmöglichen Beitrag zum Klima- und Umweltschutz leisten. Gemeinsam mit Herstellern, Partnern sowie Kunden.

Denn: Wir haben eine Verantwortung für nachfolgende Generationen und ihren Lebensraum.

Was können wir tun?

Unser Beitrag für den Klima- & Umweltschutz

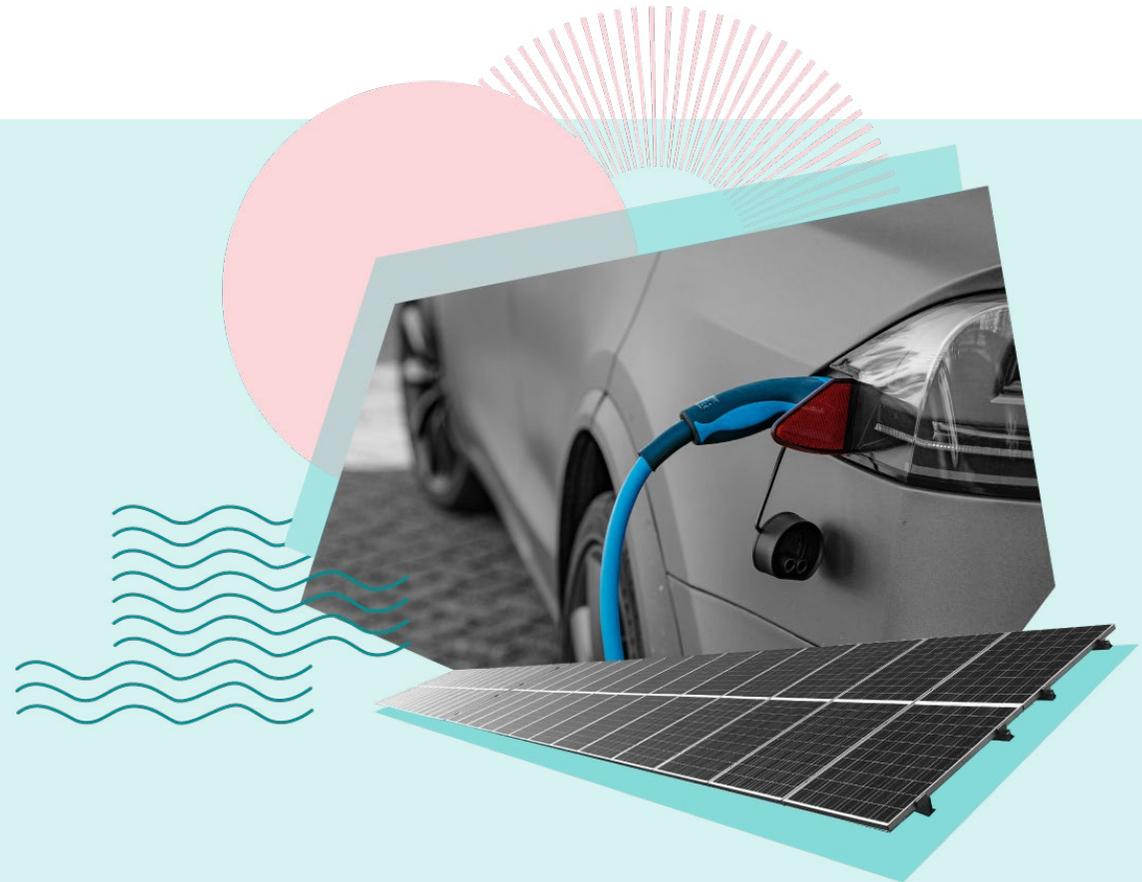
- Geschäftsprozesse optimieren
- Emissionen reduzieren
- Umweltauswirkungen minimieren

Damit werden wir auch unserer Verantwortung gegenüber unseren Stakeholdern gerecht, die eine höhere Ressourceneffizienz fordern sowie ein Umweltmanagement, das über die gesetzlichen Vorgaben hinausreicht.

Fokusthema

2.1 — Klima- & Umweltschutz

Weil weniger
Emissionen
unsere
Mission ist.



2.1 Klima- & Umweltschutz

Klimaschutz

Was ist eine CO₂-Bilanz?

Auf jedem Pfad muss man einen ersten Schritt gehen. Dieser Schritt heißt für uns: **Transparenz**.

Deshalb ist die CO₂-Bilanz das wichtigste Instrument in der Bewertung und Kommunikation unserer Aktivitäten im Bereich „Klimaschutz“. Nur so können wir die richtigen Maßnahmen ergreifen, um das volle Potenzial unserer Nachhaltigkeitsambitionen auszuschöpfen. Dafür arbeiten wir eng mit unseren Partnern, Kunden und Dienstleistern zusammen. Strategische Partnerschaften sind eines der wichtigsten Mittel, um unsere Klimaziele zu erreichen.

Wir stellen sicher, dass wir alle entstehenden Emissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette erfassen. Als Grundlage für unsere Berechnung beziehen wir uns dabei auf das *Greenhouse Gas Protocol (GHG)*. Das *GHG Protocol* ist ein weltweit anerkannter Standard für die Messung und das Management von Treibhausgasemissionen von Unternehmen und deren Wertschöpfungsketten sowie für Maßnahmen zur Emissionsminderung.

Bei der Erfassung unserer CO₂-Bilanz unterteilen wir unseren Treibhausgasausstoß gemäß *GHG* in drei Kategorien – die sogenannten Scopes 1, 2 und 3. Dabei werden direkte und indirekte Emissionen sowie Emissionen aus vor- und nachgelagerten Prozessen entlang unserer Wertschöpfungskette einbezogen.

Wie unterscheiden sich die 3 Scope-Kategorien?

- Scope 1** umfasst alle direkten Emissionen unserer Standorte aus der Verbrennung von Erdgas, Heizöl, Kältemittel, Diesel und Benzin (FIEGE Flotte).
- Scope 2** umfasst alle indirekten Emissionen der eingekauften Energie – Bezug von Strom und Fernwärme.
- Scope 3** umfasst alle Emissionen unserer Wertschöpfungskette, die vor- oder nachgelagert stattfinden (u. a. Transport, Geschäftsreisen, Abfallmanagement, Arbeitnehmer:innen-Pendelverkehr).

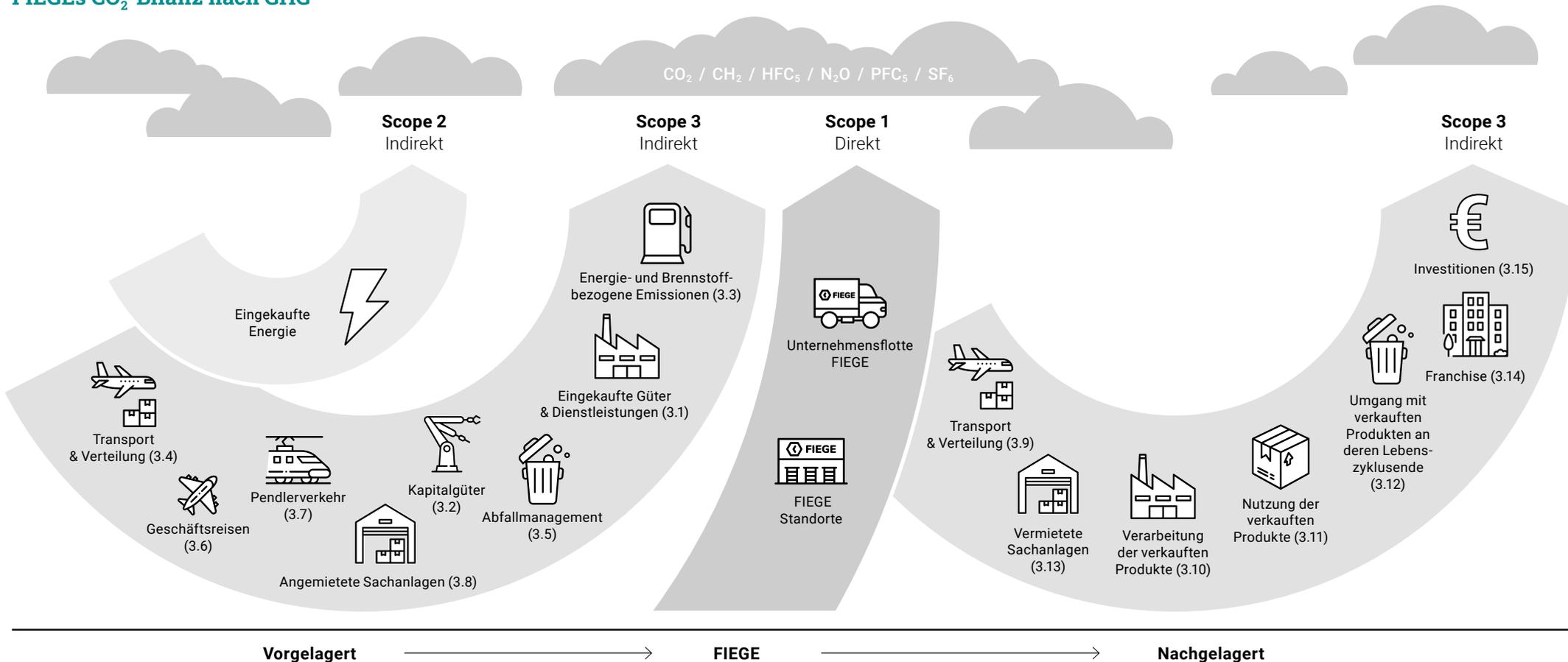
Scope 1 und 2 können wir direkt unseren Standorten und unserer Flotte zuordnen. Dabei haben wir vollständige Transparenz über die Verbräuche und können diese zielgenau beeinflussen. Wir erfassen unsere eigenen Emissionen auf Standortebene, wodurch wir unseren CO₂-Fußabdruck spezifischer analysieren

können und eine Vergleichbarkeit zwischen unseren Standorten schaffen. Auf diese Weise können wir zielgerichtet mit unseren Standorten an der Reduzierung von CO₂-Emissionen auf lokaler Ebene arbeiten. Auch die Berücksichtigung von Scope 3 ist für uns wichtig, denn wir übernehmen Verantwortung entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette.

Damit wir unsere Klimaziele für unsere gesamte Wertschöpfungskette realisieren können, müssen wir auch in Scope 3 sukzessive mehr Transparenz gewinnen. Im ersten Schritt wurden die dazugehörigen Emissionskategorien auf ihre Relevanz für FIEGE kontrolliert.

Wir wissen, dass sowohl die Bereiche „Transport“ (Kategorie 3.4 und 3.9) als auch eingekaufte Güter und Dienstleistungen (Kategorie 3.1) für uns von großer Bedeutung sind. Daher arbeiten wir mit Hochdruck daran, Datenabfrageprozesse aufzubauen, um auch in diesen Kategorien die Messbarkeit zu ermöglichen. Aktuell wissen wir bereits, dass Abfall bzw. Wasser und unsere Geschäftsreisen vergleichsweise geringe Emissionen verursachen. Da wir diese Kategorien aber direkt beeinflussen können, erachten wir sie ebenfalls als relevant für uns als Unternehmen.

FIEGEs CO₂-Bilanz nach GHG



Wie sieht unsere Bilanz aus?

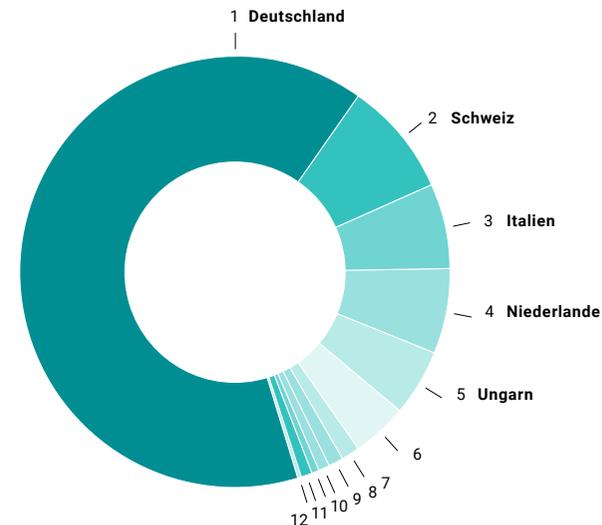
Um eine transparente und vergleichbare CO₂-Bilanz garantieren zu können, legen wir die **Systemgrenzen** im Vorfeld fest. In welchen Parametern bewegen wir uns? Welche Daten werden herangezogen? Wie werden sie gewichtet? Welchen Zeitraum decken wir ab? Unsere Systemgrenzen im Detail:

- Unsere eigenen Emissionen können wir bereits für die Jahre 2021 und 2022 ausweisen. Bei unseren Emissionen in Scope 3 haben wir die Datenabfrageprozesse 2022 angestoßen, damit wir in den folgenden Berichtsjahren über weitere Transparenz verfügen werden.
- **Scope 1 und 2** umfassen die **direkt durch FIEGE verursachten Emissionen** an unseren Standorten. Die CO₂-Bilanz beinhaltet Daten von insgesamt 135 Standorten. Teilweise werden Kundenstandorte aufgrund fehlender Transparenz aktuell noch nicht erfasst. Wir sprechen mit unseren Kunden und Dienstleistern, um weitere Datenverfügbarkeit für eine vollständige Bilanz zu gewinnen.
- Berechnet werden unsere Emissionen in CO₂-Äquivalente (CO₂e), die neben Kohlenstoffdioxid weitere schädliche Treibhausgase, wie beispielsweise Methan, umfassen.

Emissionen nach Ländern

Wir agierten 2022 weltweit an insgesamt **135 Standorten** in insgesamt **14 Ländern**.

Als einziges nichteuropäisches Land ist hier China zu nennen, dessen Emissionen sich insbesondere im Zuge der Corona-Pandemie reduzierten. Allein die **DACH-Region** ist, auch aufgrund der Vielzahl der Standorte, zu **mehr als 2/3** für die Emissionen des Berichtsjahres verantwortlich.

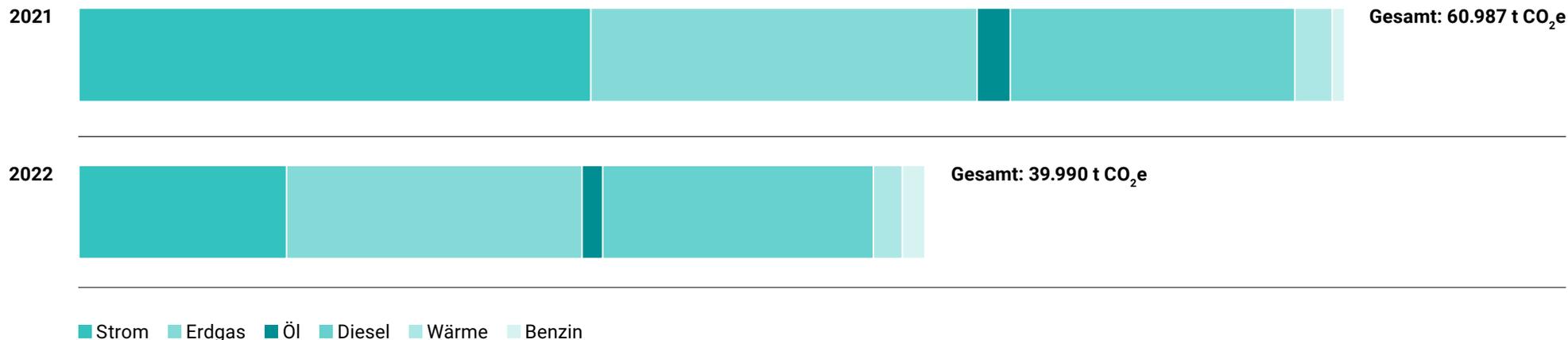


		Zahl der Standorte	2022 Tonnen CO ₂ e
1	Deutschland	96	25.845
2	Schweiz	3	3.400
3	Polen	9	2.619
4	Italien	4	2.531
5	Niederlande	2	2.034
6	Ungarn	4	1.568
7	Belgien	1	561
8	Tschechien	2	541
9	Slowakei	1	282
10	Österreich	1	269
11	China	11	237
12	Ukraine	1	103

*Daten für Singapur und Türkei erst ab 2023

Entwicklung der Emissionen

Übersicht der Emissionen (Scope 1 und 2)



Daten folgender Länder sind enthalten:

2021: tatsächliche vorläufige Verbrauchsdaten: Deutschland, Österreich, Tschechische Republik, Schweiz, Italien, Polen, Ungarn, Slowakei, Niederlande, Ukraine, Belgien;
Nicht umfasst: China

2022: tatsächliche vorläufige Verbrauchsdaten: Deutschland, Österreich, Tschechische Republik, Schweiz, Polen, Ungarn, Slowakei, China, Ukraine, Italien, Niederlande, Belgien

Reduktion unserer Emissionen in Scope 1 und 2

Nachdem wir die Entwicklung unserer Scope-1-und-2-Emissionen transparent erfasst haben, müssen wir Maßnahmen ergreifen, um die **Emissionen zu reduzieren**.

- Wir kaufen seit 2022 an allen deutschen Standorten **100 % Grünstrom** ein an denen FIEGE für den Stromerwerb verantwortlich ist. Auch an unseren Standorten in Italien, Tschechien und Belgien beziehen wir bereits Strom aus erneuerbarer Energie.
- Wir installieren vermehrt Photovoltaikanlagen auf den Dächern der Logistik-Standorte, das sind international bereits **300.000 m²**, welche durch FIEGE oder Dritte betrieben werden.
- 2022 wurden bereits **1,2 Millionen m²** Logistikfläche in Deutschland auf **LED-Beleuchtung** umgerüstet. Internationale Standorte werden auch hier folgen.

Wir fördern den **Umstieg** unserer Firmenwagen weg von Verbrennern hin **zu alternativen Antrieben** und haben deshalb an unseren Standorten schon über 100 Ladepunkte installiert. **Zusätzlich erweitern wir 2023 unsere Flotte mit fünf neuen E-Lkw**. Hier leisten wir Pionierarbeit.



* in Deutschland

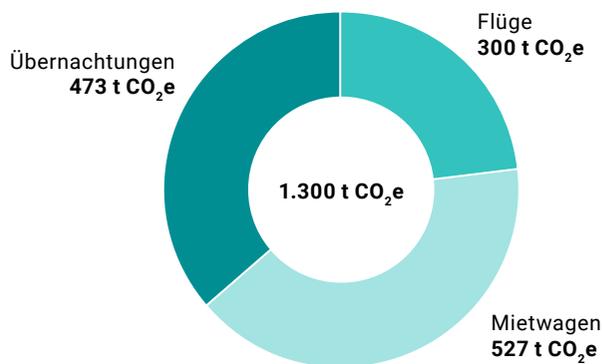
Scope 3

Basierend auf der aktuellen Datenverfügbarkeit, sorgen eingekaufte Transportdienstleistungen für den größten Teil unserer Scope-3-Emissionen. In Kooperation mit unseren Dienstleistern setzen wir Maßnahmen zur Reduzierung um, wie beispielsweise: Routenoptimierung, Fahrertraining, alternative Antriebe und Vermeidung von Leerfahrten.

Wir betrachten unsere eingekauften Materialien ganzheitlich und achten sowohl beim Einkauf als auch bei der Verwertung der Materialien auf Nachhaltigkeitsaspekte. Welche Materialien eignen sich besser zum Recyceln? Wie können wir unseren Einkauf nachhaltig optimieren?

Die **Geschäftsreisen** machen zwar nur einen geringen Anteil an den Emissionen aus, können aber durch Richtlinien mit geringem Aufwand stark beeinflusst werden (Beispiel: Anreizsysteme für ÖPNV). Deshalb sind Alternativen zu Inlandsflügen gewünscht.

Scope 3: (absolute Zahlen – Geschäftsreisen 2022)



Um gemeinsam mit unseren Subunternehmern sowie den Dienstleistern unsere Klimaziele zu erreichen, planen wir, eine Lieferanten-Selbstauskunft einzuführen, durch deren Nachhaltigkeitskriterien wir konkrete soziale sowie umweltbezogene Anforderungen stellen können.

Emissionen ausgleichen

Seit 2020 kompensieren wir die Emissionen in Deutschland, die durch unseren Energieeinkauf entstehen, durch den Kauf von CO₂-Zertifikaten aus qualitativ hochwertigen Klimaschutzprojekten. Das ermöglicht einen Ausgleich unserer Emissionen aus den letzten drei Jahren. Durch den Einkauf von Grünstrom seit 2022 beziehen wir den Strom an unseren deutschen Standorten emissionsfrei.

Unsere Emissionen werden zentral in der CO₂-Bilanz gesammelt und ab sofort jährlich in unserem Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht. Ziel der CO₂-Bilanz ist, Transparenz zu schaffen, Entwicklungen zu erkennen, daraufhin Maßnahmen zu ergreifen und Verantwortung für unsere Emissionen zu übernehmen.

Unterm Strich – die CO₂-Bilanz

Die Erstellung der CO₂-Bilanz war der erste wichtige Schritt, um einen Klimaschutz-Fahrplan für unser Familienunternehmen zu definieren. Nachdem wir unseren aktuellen Fußabdruck durch unsere CO₂-Bilanz erfasst haben, sind die Definition von Klimazielen und die Umsetzung von Maßnahmen zur Erreichung der Ziele die nächsten Aufgaben.

Unsere Ziele?

Die direkten sowie indirekten Treibhausgase signifikant reduzieren, auch hinsichtlich der kurz- und langfristig wissenschaftlich fundierten Klimaziele mit gutem Beispiel vorangehen und unser Engagement entlang der Wertschöpfungskette zeigen: Auch deshalb ist für uns die **Science Based Targets Initiative** so wichtig, weil sie vorgibt, bis 2050 die Emissionen auf Netto Null zu reduzieren.

Die CO₂-Reduktion priorisieren wir gegenüber der Kompensation. Um unseren Verbrauch zu reduzieren, investieren wir primär in nachhaltige Projekte, z. B. in den Einkauf von Ökostrom, E-Trucks oder nachhaltige Logistikkimmobilien.

Das Team Corporate Sustainability unterstützt die Business Units bei der Bewertung und der Umsetzung aller notwendigen Maßnahmen, um unsere Klimaziele zu erreichen. Dazu gehört auch eine ausgearbeitete Klimastrategie, in der nicht nur ein umfangreicher Maßnahmenkatalog definiert wird, sondern auch ein Reduktionspfad, der den Weg zur CO₂-Neutralität ebnet wird.



**Bis 2030:
Emissionen
halbieren.**



**Bis 2050:
Netto-Null-
Emissionen.**

Energiepolitik

Unsere Verpflichtung

Wir verpflichten uns, unsere Energieeffizienz kontinuierlich zu steigern und damit den Energieverbrauch langfristig zu senken. Denn über allem schwebt das Ziel, das sich in sämtlichen Handlungsfeldern wiederfindet, nämlich unser Familienunternehmen nachhaltig und klimaneutral an die nächste Generation übergeben zu können. Dafür wurde unsere Energiepolitik von der Geschäftsführung in Zusammenarbeit mit dem zentralen Energiemanagement und der Qualitätsabteilung definiert und festgelegt.

Das Energiemanagementsystem

Wir haben ein Energiemanagementsystem nach DIN EN ISO 50001:2018 in Deutschland und Österreich eingeführt. Diese Norm hilft uns dabei, genau prüfen zu können, dass alle Anforderungen, auch regulatorischer Art, erfüllt werden können, um die Prozesse weiter zu optimieren. Zu diesem Zwecke haben wir Kolleg:innen geschult und die Verantwortung für die Dateneingabe delegiert, damit eine regelmäßige Bewertung der Energieeffizienz, des Energieeinsatzes und des

Energieverbrauchs auf entsprechendem Niveau und mit der benötigten Genauigkeit erfolgen kann. Durch regelmäßige interne und externe Audits werden die Wirksamkeit und die Ergebnisse des Energiemanagementsystems zusätzlich überprüft und bestätigt.

Unsere Energieziele

Bis 2026 möchten wir den **spezifischen Energieverbrauch** von FIEGE in Deutschland im Vergleich zum Jahr 2016 und der damit verbundenen energetischen Ausgangsbasis um **20 % senken**. Die Logistikfläche sowie die jährlichen Betriebsstunden werden hier als Gewichtsgrößen einbezogen.

Um unser Energieziel zu erreichen, ergreifen wir vielseitige organisatorische Maßnahmen und investieren in großem Umfang in effiziente Technologien. Dazu zählen Investitionen in moderne Beleuchtungsanlagen, intelligente Anlagensteuerung und Gebäudeleittechnik sowie neuartige Heizsysteme, Flurförderzeuge und Monitoring-Systeme. Allein im Jahr 2022 haben wir in Deutschland 180.000 m² mit hocheffizienter Beleuchtungstechnik ausgerüstet. Im Jahr 2022 haben wir erstmals einen Standort vollständig mit Wärmepumpen ausgerüstet.

Durch die Analyse der Strom- und Wärmeverbräuche mittels Energiemonitoring werden Anomalien schnell erkannt und Maßnahmen zur Beseitigung ergriffen.

Unser Ziel ist es außerdem, ab dem Jahr 2030 mehr Strom auf den Dächern unserer Logistikimmobilien zu erzeugen, als wir insgesamt für unser Geschäft in Deutschland benötigen.



FIEGE Faro | Klimarisikoanalyse

Um die Offenlegungspflichten zu erfüllen und die ESG-Kommunikation (Environmental, Social and Governance) mit den Stakeholdern weiterzuentwickeln, besteht ein wachsender Bedarf an der Analyse finanzieller klimabezogener Risiken für Immobilienobjekte, um die Immobilie technisch darauf auszuliegen.

Im Rahmen unseres **FIEGE Faro-Pilotprojektes** haben wir zum ersten Mal eine Klimarisikoanalyse durchgeführt. Ziel der Analyse ist die Quantifizierung potenzieller Auswirkungen physischer Klimarisiken auf den Wert der Gebäudeinvestition.



FIEGE Faro wird in diesem Bericht an mehreren Stellen genannt, da das innovative Projekt eine Vielzahl an relevanten Nachhaltigkeitsthemen vereint.

FIEGE Faro ist ein Pilotprojekt zur Realisierung einer nachhaltigen Logistikimmobilie, die sowohl klimapositiv im Betrieb als auch klimaoptimiert im Bau sein wird.

Projektziele:

- Klimapositiver Betrieb
- Möglichst geringe Umweltbelastung durch den Bau
- Ökologisches und soziales Leuchtturmprojekt

Klimarisiken

Die wichtigsten identifizierten Klimarisiken über den Zeitraum bis 2070 für das Gebäudeprojekt und mögliche Anpassungsmaßnahmen:

- **Winterstürme:** Akute Sicherung bei Flachdächern, Photovoltaikanlage – Abschirmung, Wartung der Dachflächen, Sicherung der Fassaden gegen Sturmschäden
- **Starkregen:** Entwässerung bei Starkregen durch Regenrückhaltebecken, Niederschlagsbelastbarkeit ausreichend Gefälle für eine Entwässerung, Dichtigkeit des Daches
- **Wasserverfügbarkeit:** Risikoermittlung und Strategie erarbeiten, wie mit anhaltenden Trockenperioden und insbesondere behördlicher Beschränkung der Wassernutzung betrieblich umgegangen werden kann

Umweltschutz

Im Umweltschutz gilt: Welchen Einfluss haben unsere Geschäftsaktivitäten auf

- **Land,**
- **Wasser,**
- **Boden,**
- **Flora und Fauna?**

Und wie können wir diesen Einfluss positiv steuern?

In Dieburg haben wir beispielsweise einen Banngaben renaturiert, ein Gehölzstreifen auf einer Fläche von mehr als 5.000 m² mit ca. 250 Bäumen hergestellt, 35 Nistkästen für Turmfalken, Singvögel und Fledermäuse errichtet und ein knapp 4.000 m² großes Regenrückhaltebecken erbaut.

Als klimapositive Immobilie wird z. B. das Pilotprojekt **FIGE Faro** einen sehr günstigen Einfluss auf verschiedenste Bereiche der Umwelt haben. Grundsätzlich gilt: Ein nachhaltiges Konzept ist für den Bau dabei sehr wichtig. Für das Baugebiet wird auf Basis der naturräumlichen und baulichen Begebenheiten ein Biodiversitätskonzept formuliert. Im Konzept werden geeignete Maßnahmen definiert, welche die Artenvielfalt am

Standort und der unmittelbaren Umgebung langfristig erhalten und zukünftig verbessern können.

Demnach ist es notwendig, sowohl die Lebensgrundlagen für Arten, die im Plangebiet bereits vorkommen, zu erhalten, als auch Habitats für Arten(gruppen), die nicht bereits im Plangebiet vorkommen, anzubieten und somit eine Ansiedelung neuer Tierarten zu unterstützen.

Die vorgeschlagenen Maßnahmen sind als biodiversitätsfördernde Zusätze zur bestehenden Planung zu verstehen. Inhalte der Planung werden dabei für das Konzept übernommen. Vorgeschlagene Maßnahmen werden im Hinblick auf eine mögliche Biotopvernetzung mit umgebenden Habitats abgestimmt.

Die Erhaltung der Biodiversität ist eines der erklärten Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs) der Vereinten Nationen. Ein ganzheitlicher Ansatz für die biologische Vielfalt bietet über die Lebensgrundlagen der einheimischen Arten hinaus weitere Vorteile in Bezug auf Klimaanpassungsmaßnahmen, Mikroklima, Betriebskosten sowie Aufenthaltsqualität und Wohlbefinden der Menschen.

→

Insgesamt 2.450.000
Bienen an unseren
Standorten in
Deutschland, Polen
und der Schweiz.

Wir setzen uns vor allem auf **drei Ebenen** für die Biodiversität ein. Die Lebensräume selbst sollen vielfältig bleiben, um in diesen Ökosystemen unterschiedlichste Arten und ihr Fortbestehen zu ermöglichen – ganz gleich, ob Tiere, Pflanzen oder Pilze. Innerhalb der Arten selbst fördern wir durch unser Handeln eine genetische Vielfalt.

Vorgehen Biodiversitätskonzept für das Bauvorhaben FIEGE Faro:

- Ermittlung biologischer Ausgangssituation und Einordnung in den Biotopverbund (Zielarten und Lebensräume)
- Ableitung von Maßnahmen unter Berücksichtigung der angestrebten Nutzung
- Berücksichtigung der Lebenszyklen heimischer Arten („Animal-Aided Design“), Biotopvernetzung
- Vermeidung ökologischer Fallen (Vogelschlag, Beleuchtung ...)

Ziel: Erhalt und Förderung der Artenvielfalt

Biodiversität – mögliche Maßnahmen

- Dachbegrünung
- Vertikale Begrünung
- Lebensstätten am Gebäude (Nisthilfen)
- Biosensitive Verglasung (vogelsichere Markierungen, geringe Spiegelungseigenschaften)
- Naturmodule
- Biosensitive Beleuchtung

Von den möglichen biodiversitätsfordernden Maßnahmen beim Bauvorhaben FIEGE Faro hat die Begrünung im Allgemeinen sowie von Dach und Fassade im Speziellen die stärksten positiven Effekte – sowohl im Hinblick auf die Artenvielfalt als auch auf das Mikroklima, winterliche Wärmedämmung und Material- & Schallschutz.



Fazit

2.1 Klima- & Umweltschutz

**Unsere langfristig ausgerichtete
Klimastrategie inklusive eines umfangreichen
Maßnahmenkatalogs helfen uns dabei,
Emissionen kontinuierlich zu reduzieren.**

Ausblick

- Wir werden in Zukunft Datenerfassungsprozesse aufbauen, um neben Scope 1 und 2 auch die Emissionen aus Scope 3 transparent ausweisen zu können.
- Emissionen können auf Kundenebene berechnet und ausgewiesen werden.
- Aufbau eines Nachhaltigkeitsnetzwerkes, um nachhaltige Maßnahmen in der gesamten FIEGE Gruppe zu implementieren
- Bis 2024 sollen weitere Standorte nach der DIN EN ISO 14001 zertifiziert und damit internationale Umweltmanagementstandards in der gesamten FIEGE Gruppe etabliert werden. Im Zuge unserer internationalen Expansion werden entsprechende Standards auch für unsere neuen Standorte angestrebt.
- In Zukunft wollen wir die Auswirkungen unserer Tätigkeiten auf die Biodiversität analysieren und reduzieren.
- **Im Jahr 2023 ist geplant, offiziell der SBTi beizutreten durch die Unterzeichnung des „Letter of Commitment“.**

Fokusthema

2.2 — Ressourceneffizienz

Weil der Preis
für die Natur
immer weiter
steigt.



2.2 Ressourceneffizienz

Wie können wir schonender mit unseren Ressourcen umgehen?

Wir müssen respektvoller und vor allem sparsamer sein, wenn es um die Natur geht.

Deshalb fördern wir den Einsatz von:

- recycelten Materialien bei Neuanschaffungen
- mehrfacher Verwendung bestehender Ressourcen

Wir **analysieren unsere Verbräuche** und **identifizieren Einsparpotenziale**.

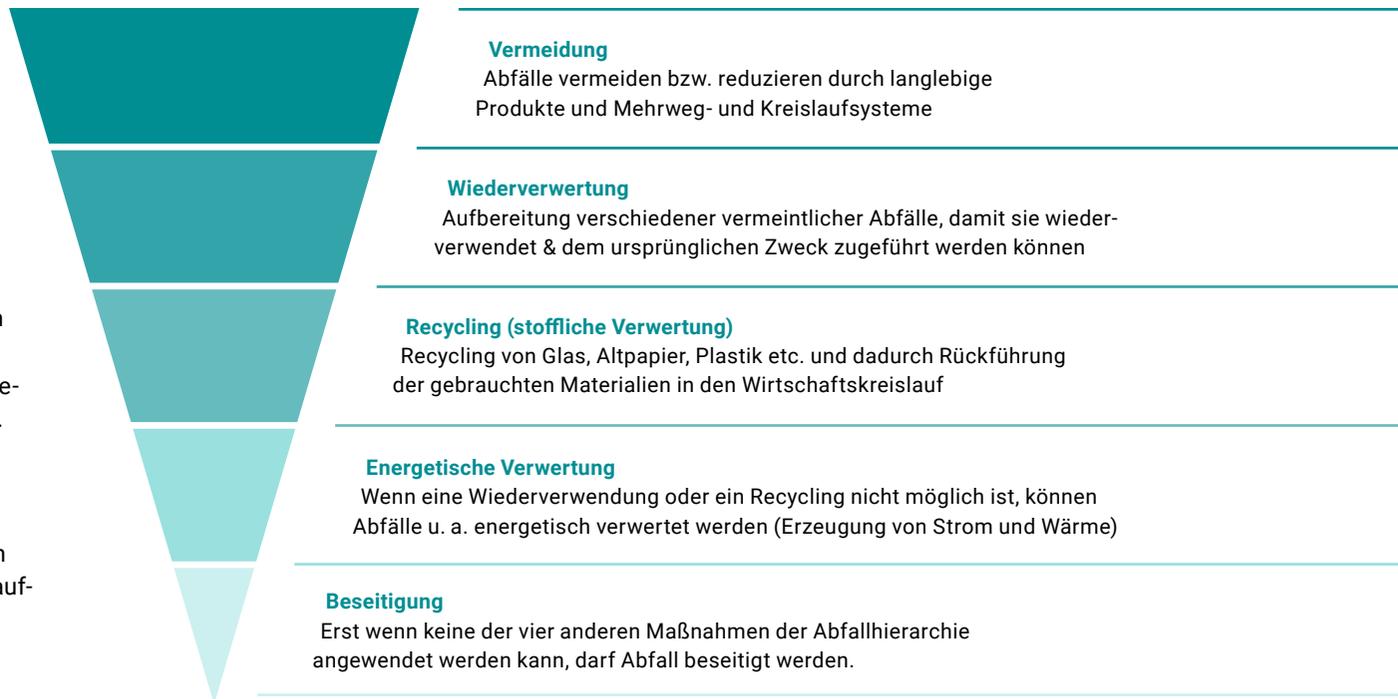
Wir passen das Abfallmanagement an, um die Daten kontinuierlich tracken zu können und die Daten im gesamten FIEGE Kosmos verfügbar zu machen. So können wir konkrete Ziele ausgeben, entsprechende Maßnahmen ausarbeiten und den Fortschritt überwachen.

Der Bericht des Abfallbeauftragten

Jedes Jahr wird ein Abfallbericht für die deutschen Gesellschaften der FIEGE Logistik Stiftung erstellt. Dieser Bericht des Betriebsbeauftragten muss die Überwachung der Abfallentsorgung über den betrieblichen Einflussbereich hinaus bis zum Eintritt des finalen Entsorgungserfolges widerspiegeln.

Zero-Waste-Hierarchie

Sämtliche Prozesse werden an der Zero-Waste-Hierarchie ausgerichtet.



FIEGE WasteControl – die vier relevanten Schritte, um unser Recycling auf Vordermann zu bringen

1. Umfassende Neuausrichtung zur Nachhaltigkeit

Das Kreislaufwirtschaftsgesetz (KrWG) und darunter das Verpackungsgesetz (VerpackG) haben einen großen Einfluss auf unser Nachhaltigkeitsverhalten. Aus diesem Grund führen wir mit unseren Kolleg:innen im Rahmen von Upcycling und Recycling Aktionen wie die Waste Control Challenge durch. Das Upcycling, also das Neuverwenden bestehender Ressourcen, verringert neben dem Energieverbrauch auch die Verschmutzung von Luft und Wasser.

2. Optimierung der Recyclingfähigkeit einzelner Produkte und Abläufe

Nachhaltiges Wirtschaften verbessert auch die Reputation des Unternehmens, denn genau das ist bei vielen Kunden mittlerweile ein Kaufkriterium. Aus diesem Grund arbeiten wir daran, die gesamten vor- und nachgelagerten Prozesse unserer Geschäftsaktivitäten zu betrachten, um eine Kreislaufwirtschaft zu ermöglichen.

3. Sichere Umsetzung und gesetzeskonforme Entsorgung

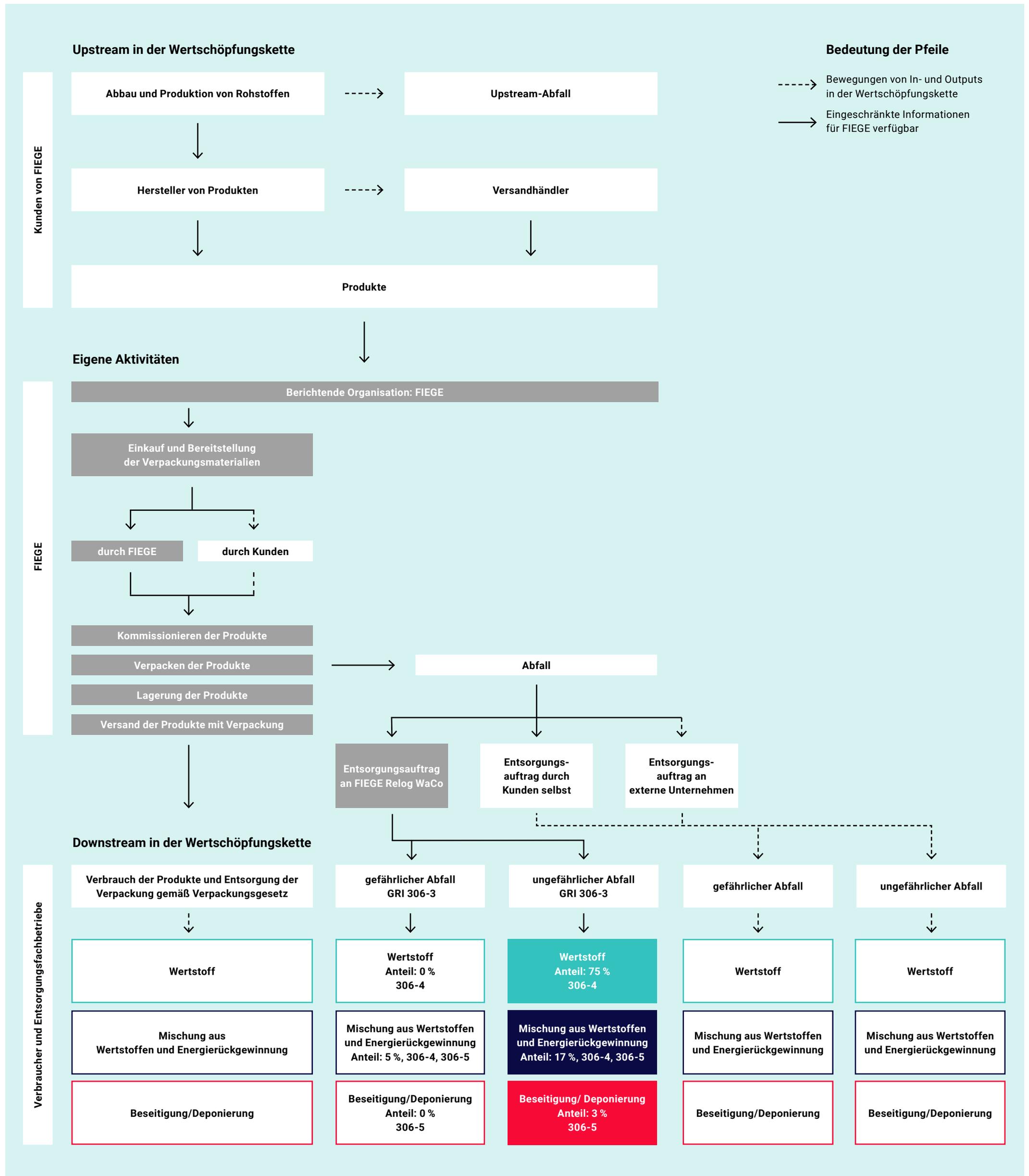
Haben wir alle Möglichkeiten des Recyclings ausgeschöpft oder haben alle Materialien das Ende ihres Lebenszyklus erreicht, kümmern wir uns um die sachgemäße und umweltschonende Entsorgung der Güter.

4. Kontinuierliches Monitoring und rechtssicheres Nachweisen

Bei allem, was wir für unsere Kunden tun, gewährleisten wir stets die volle Transparenz der Abläufe und Vorgehensweisen entsprechend den aktuellen Anforderungen. Zudem helfen wir bezüglich der oft komplizierten Gesetzesvorgaben. Das gibt unseren Kunden umfassende Rechtssicherheit.



Der Name WaCo ist das Kürzel aus „Waste“ und „Control“. Wobei wir Waste nicht als Abfall sehen, sondern als Reststoff mit Rohstoffpotenzial für den Wertstoffkreislauf. Und der Begriff „Control“ steht für die sorgfältige Prüfung und auch für die Steuerung von Input und Output.



Abfallprozess

Wir können nicht jeden Anteil an Abfall schnell und einfach reduzieren, denn ein erheblicher Teil resultiert aus der Geschäftstätigkeit unserer Kunden. In manchen Fällen geben sie die Entsorgungswege vor und organisieren sie. Wir sammeln und trennen dann nach ihren Vorgaben und haben somit nur einen geringen Einfluss auf die Abfallwirtschaft.

Der Schutz von Mensch und Umwelt hat bei der WasteControl oberste Priorität.



WasteControl – die Mission „Umdenken“ hat begonnen

Unsere Standorte selbst trennen, sammeln und entsorgen Wertstoffe und Abfälle nach gültigen Gesetzen und arbeiten dabei mit eigenen zertifizierten Entsorgungsunternehmen zusammen. **Der Schutz von Mensch und Umwelt hat dabei oberste Priorität.** Durch eine buchstäblich „saubere“ Abfallwirtschaft können wir nicht nur negative Auswirkungen auf die Umwelt reduzieren, sondern auch Entsorgungskosten einsparen.

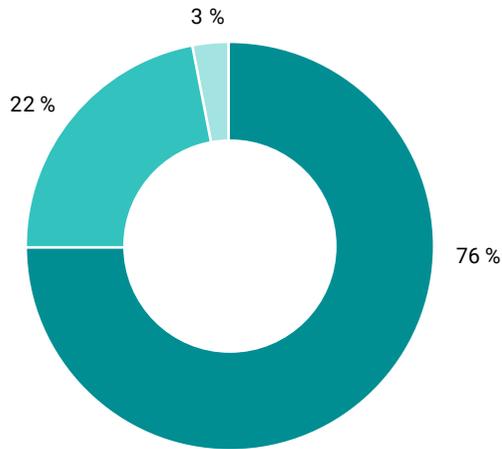
Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, **recycelte Materialien an den Markt weiterzugeben** und so in den Stoff- und Wirtschaftskreislauf zurückzuführen. Nur mit einem standardisierten Prozess und einer entsprechenden Dokumentation können wir den steigenden Anforderungen, die unsere Kunden in diesem Zusammenhang an uns stellen, gerecht werden.

Die im Berichtsjahr eingeführte zentrale Erfassung der Abfallmengen an allen Standorten bildet die Grundlage für zukünftige konsolidierte Berichte. Diese Daten werden die Grundlage für die kommenden Berichterstattungen und die Entwicklung übergreifender Ansätze für ressourcenschonende Maßnahmen bilden.

Was wird sich ändern?

- Druck der Gesetzgebung zur Nachhaltigkeit (Gesetzgeber als Treiber)
- Produktdesign, eco-Design / „Abfall als Designfehler“, stärkerer Einsatz von Rezyklaten, Design for Recycling, EOL-Strategien, Lifecycle Engineering
- Druck der Öffentlichkeit zur Nachhaltigkeit („Greta-Effekt“); Green Deal
- Messbare Gestaltung der Nachhaltigkeit, der Einsparungen etc.: Nachhaltigkeit als Entscheidungskriterium für Investitionen
- „From linear to circular“
- Ökologisches Bewusstsein: Ressourcenschonung, Vermeidung, Aufbereitung & Wiederverwertung gewinnen weiter an Bedeutung
- Produktrücknahme: Integration rückgewonnener Materialien in den Produktionsprozess, wachsende Nachfrage nach qualitativ hochwertigem Recyclingmaterial
- Umdenken: Alternativen zur bestehenden Wegwerfmentalität. „Warum wegwerfen, was noch funktioniert?“

Nationale Abfalldaten (Deutschland) – wie verteilt sich unser Abfall?



Übersicht 2022

■ Wertstoffe

Stoffe, die nach Gebrauch wiederverwendet, in andere Produkte umgewandelt oder in Rohstoffe zerlegt werden können. Sie können recycelt werden, wodurch sie in den Wirtschaftskreislauf zurückkehren.

■ Mischung aus Wertstoffen und Energierückgewinnung

Dieser Anteil umfasst sämtliche Prozesse, bei denen Abfallmaterialien einem nützlichen Zweck dienen, indem sie Materialien ersetzen, die in anderen Bereichen verwendet werden können. Dazu gehört auch die Vorbereitung für das Recycling. Ein Beispiel hierfür ist die Energierückgewinnung durch die Verbrennung von Abfällen.

■ Beseitigung/Deponierung

Transformation entstandener umweltschädlicher Abfälle in ökologisch unschädliche oder im Vergleich zur Ausgangslage weniger schädliche Stoffe und Energiearten.

Die Daten aus der links stehenden Grafik stammen aus unseren WasteControl-Standorten. Sie zeigen, dass ein Großteil der anfallenden Abfälle recycelbaren Wertstoffen zuzuordnen ist, um in den Wirtschaftskreislauf zurückzukehren.

- Standorte (ca. 40 % der deutschen Niederlassungen), die über WaCo abgewickelt werden
- Die weiteren Niederlassungen in Deutschland arbeiten mit ihren eigenen Entsorgungsfachbetrieben.
- Unsere Standorte sind für die gesetzeskonforme Trennung, Sammlung und Entsorgung von Wertstoffen und Abfällen verantwortlich und arbeiten dazu meist mit zertifizierten Entsorgungsunternehmen zusammen, die sich auf Recycling, Energierückgewinnung und Abfallentsorgung spezialisiert haben.
- Zukünftig werden wir auf Grundlage der konsolidierten Erfassung unserer internationalen Abfalldaten genaue Entwicklungen und Kennzahlen darstellen können.

FIEGE Real Estate

Smarte Immobilien für eine nachhaltige Zukunft. Mit innovativen Konzepten möchten wir langfristigen Erfolg der Immobilien(nutzung) ermöglichen und Bestand, Neubau sowie Betrieb zukunftsfähig aufstellen.

Auch im Baugewerbe ist die Zukunft Grün.

Wir verändern die Branche nachhaltig mit der Entwicklung zukunftsfähiger Immobilien und das in drei Dimensionen:

- **Ökologisch**
- **Ökonomisch**
- **Sozial**

Wir fokussieren uns auf Qualitätsstandards wie DGNB, LEED, BREEAM oder WELL Building und ermöglichen damit u. a. einen geringeren Energieverbrauch von Bestandsgebäuden.

Nachhaltige Baumaterialien als aktiver Klimaschutz



↑
Beispiel Holzleimbinder in Peine



←
Beispiel Gründach
in Hamburg

↓
Beispiel Außenfassade in Barleben



FIEGE Faro | Baumaterial- und Lebenszyklusanalyse

Wir haben uns bei dem Bauvorhaben für **FIEGE Faro** dazu entschieden, dieses nach dem DGNB zertifizieren zu lassen.

Ziel der DGNB ist es, den gesamten Lebenszyklus eines Gebäudes hinsichtlich wirtschaftlicher, ökologischer, kultureller und städtebaulicher Qualitäten im Sinne der Nachhaltigkeit zu bewerten. Das DGNB-System bewertet keine einzelnen Maßnahmen, sondern die Gesamtpformance eines Gebäudes anhand von Kriterien. Werden diese Kriterien in herausragender Weise erfüllt, erhält das Gebäude ein Zertifikat bzw. Vorzertifikat in Platin, Gold, Silber oder Bronze bei Bestandsimmobilien. Die DGNB entwickelt ihr Zertifizierungssystem laufend weiter und passt es an nationale und internationale Normen und Gesetzgebungen an.

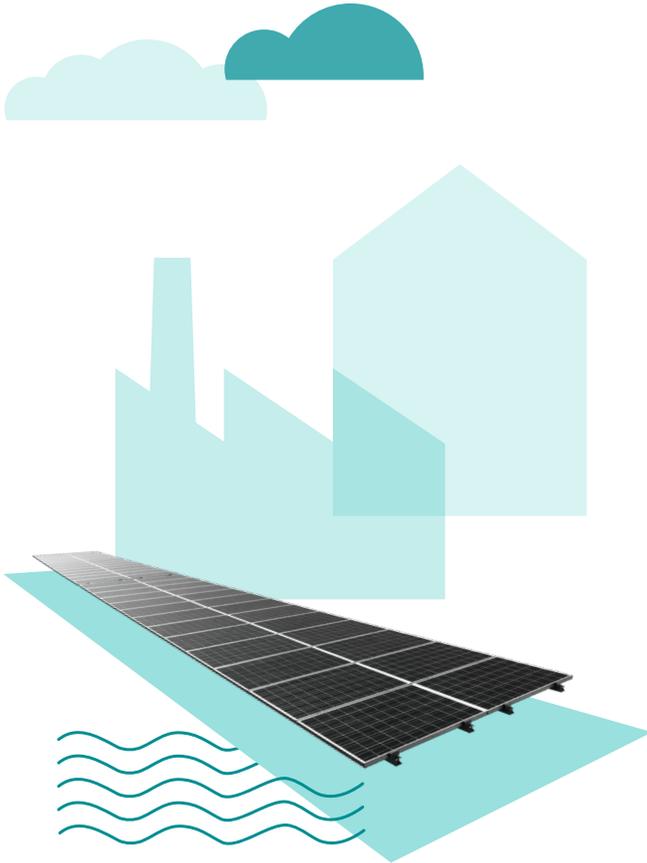
Neben den Baumaterialien für die Halle führten wir eine Zirkularitätsbewertung nach dem Madaster Zirkularitätsindikator (MZI) durch.

Der MZI bewertet den Grad der Kreislauffähigkeit jedes einzelnen Gebäudes und stuft ihn zwischen 0 und 100 % ein. Und das nach folgenden Kriterien: Materialherkunft, Lebensdauer und Materialverwertung. Des Weiteren wird die Wiederverwendbarkeit der Materialien geprüft: Baustoffbörsen, materialökologische Prüfung.



Übersicht Baumaterialien

- **Tragwerk:** Stahlträger aus CO₂-optimiertem Stahl statt Stahlbetonbinder
- **Decke:** Stahlverbunddecke mit CO₂-optimiertem Recyclingbeton und CO₂-optimiertem Stahl statt Stahlbetondecke
- **Sohle:** Aus CO₂-optimiertem Recyclingbeton und CO₂-optimierten Stahlfasern statt Stahlfaserbeton



Wie erreichen wir Nachhaltigkeitsziele durch FIEGE Real Estate?

1. Nachhaltige Neimmobilien

- **Regenerative Energien**
 - Energieerzeugung durch Photovoltaikanlagen auf dem eigenen Dach
 - Energie, die wir nicht selbst produzieren können, stammt aus nachhaltigen Quellen.
- **Energieeffiziente Bauweise**
 - Reduzierung von Strom-, Wärme- & Kälteverbrauch auf ein absolutes Minimum erfolgt durch einen hocheffizienten Verbrauch sowie eine intelligente Steuerung.
- **Optimiertes Material**
 - Einsatz von Recycling-Baustoffen, nachwachsendem Holz und CO₂-optimiertem Beton
 - Emissionen werden bereits während des Baus gesenkt.

2. Nachhaltige Modernisierung

- **Energieeffiziente Nachrüstung**
 - Eigens erzeugter Solarstrom
 - Intelligente LED-Beleuchtung
- **Reduzierte Nutzung von Neumaterialien**
 - Vorhandenes Baumaterial nutzen
 - Dadurch keine neuen Flächen versiegeln

Fazit

2.2 Ressourceneffizienz

Wir setzen auf einen effizienteren Umgang mit unseren Ressourcen mit Fokus auf Optimierung des Abfallmanagements und gleichzeitiger Förderung des Baus nachhaltiger Immobilien, um unsere Prozesse an der Zero-Waste-Hierarchie auszurichten.

Ausblick

Das Thema „Ressourceneffizienz“ bleibt ein Kernthema unserer globalen Nachhaltigkeitsbemühungen.

Im Anschluss an die Entwicklung unserer Klimastrategie werden wir thematische Arbeitsgruppen mit Mitgliedern aller relevanten Geschäftsbereichen bilden, die sich intensiv mit der Einsparung von Ressourcen entlang unserer globalen Lieferkette beschäftigen.

Zu den Maßnahmen gehören:

- Das Abfallmanagement unserer Standorte über unsere Einheit WasteControl abwickeln
- Zusammenarbeit mit Unternehmen und Kunden, um das Recyclingmanagement zu verbessern und um neue Kreislaufprozesse zu etablieren
- Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten, um unseren Ressourcenverbrauch zu minimieren
- Analyse und Einsatz von Material im Neubau mit geringer Umwelt- und Klimaauswirkung sowie hoher Kreislauffähigkeit
- Vollständige Abwicklung aller Abfallströme innerhalb unseres Unternehmens als anerkannte Service-Dienstleister über alle Business Units
- Data Driven Company (u. a. Monitoring & Behördenmanagement, Abfallbilanzen, Kennzahlensysteme auf Knopfdruck, Big-Data-Ansätze)
- Customer Service Initiative (u. a. Kommunikation, Aufbau strukturierter FAQs, WaCo-Recycling App, Digitaler Abfallassistent, z. B. Chat für Kunden auf der Homepage)

Handlungsfeld 3

Partners

Wir leiten das
mal weiter.
Mit Kooperationen
auf Augenhöhe.

Fokusthemen

- 3.1 Nachhaltige Unternehmensführung
- 3.2 Innovation & Kooperation
- 3.3 Gesellschaftliches Engagement



3 PARTNERS

3.1	3.2	3.3
Nachhaltige Unternehmensführung	Innovation & Kooperation	Gesellschaftliches Engagement
Wir sind und erhalten ein gesundes Unternehmen mithilfe von nachhaltigen Maßnahmen und Aktivitäten.	Wir revolutionieren die Branche nachhaltig durch Innovation & Kooperation mit unseren Kunden, Lieferanten und Wettbewerbern.	Durch die Unterstützung regionaler Projekte in Zusammenarbeit mit Kommunen und Anwohner:innen sorgen wir für ein lebenswertes und sicheres Umfeld.



Verantwortungsvolle Unternehmensführung hat bei uns einen hohen Stellenwert.

Wir übernehmen heute schon gesellschaftliche Verantwortung über gesetzliche Anforderungen hinaus und berücksichtigen zugleich die Bedürfnisse all unserer Stakeholder.

Zentrales Instrument ist dabei das integrierte Risikokontrollsystem, das das Risikomanagement, das interne Kontrollsystem und das Compliance-Management-System zusammenführt. Verantwortliches Handeln, wie im oben beschriebenen Sinne, ist Voraussetzung für eine erfolgreiche Unternehmensführung.

Fokusthema

3.1 — Nachhaltige Unternehmensführung

Weil sich ein Familienunternehmen um sein Team kümmert.



3.1 Nachhaltige Unternehmensführung

Nachhaltigkeit ist ein integraler Bestandteil unserer DNA. Wir arbeiten jeden Tag daran, unser Ziel voranzutreiben. Der Leitfaden für unser Verhalten im Geschäftsalltag ist unser Verhaltenskodex (siehe Abbildung). Dieser stellt sicher, dass wir innerhalb des Unternehmens sowie im Umgang mit Geschäftspartnern und sonstigen Stakeholdern verantwortungsvoll und gesetzeskonform handeln.

Als Familienunternehmen verpflichten wir uns, **Menschenrechte zu schützen** sowie **im Sinne der Umwelt zu handeln**.

Wir reflektieren unsere Handlungen kontinuierlich, um Schritt für Schritt besser und nachhaltiger zu werden. Im Rahmen dieser Verpflichtungen haben wir Ende 2022 eine Grundsatzerklärung zu den Menschenrechten abgegeben. Diese ergänzt

unseren Verhaltenskodex. Der Verhaltenskodex bildet die Grundlage unserer Zusammenarbeit mit Mitarbeiter:innen sowie unseren Geschäftspartnern. Um unseren Beitrag zur Erreichung der ambitionierten Ziele des Pariser Klimaabkommens zu leisten, wird zukünftig die Zusammenarbeit mit den Lieferanten um eine Vereinbarung zur Klimazielssetzung ergänzt.



Grundsätzliche Regelungen zu Menschenrechten

Wir verpflichten uns zu den geltenden Regelungen bzgl. der Menschenrechte wie z. B.:

- **Allgemeine Erklärung der Menschenrechte** (Resolution 217 A (III)) vom 10.12.1948
- Erklärung der **ILO** über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit vom 01.06.1998
- Die **Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte** der Vereinten Nationen von Juni 2014
- Den **zehn Prinzipien des UN Global Compact** vom 25.09.2015
- Die **17 Ziele für nachhaltige Entwicklung** der Vereinten Nationen vom 25.09.2015

Das Risikomanagement-System

Unsere Führungsstruktur und das globale Risikomanagement werden strategisch darauf ausgerichtet, **Menschenrechtsverletzungen** und umweltbezogene Risiken sowohl innerhalb der Unternehmensgruppe als auch bei unseren Lieferanten **frühzeitig zu vermeiden**. Darauf aufbauend werden wir laufend weitere präventive und abmildernde Maßnahmen definieren und zügig implementieren.

Diese Maßnahmen werden von unserem Vorstand überwacht. Ebenfalls verantwortlich sind die dafür beauftragten Fachbereiche und die jeweils dort eingesetzten Personen. Dadurch wird sichergestellt, dass wir ganzheitlich und auf allen Ebenen Verantwortung für die Einhaltung von Menschenrechten in der eigenen Lieferkette tragen.

Welche Risiken gibt es?

Risiken, die sich aus dem Geschäftsmodell heraus ergeben.

Extern:

- Unvorhersehbare Ereignisse (z. B. Corona-Pandemie oder russischer Angriffskrieg)

Intern:

- Leistungswirtschaftliche Risiken (z. B. Ausfall von Kunden, Leerstand, Kostenrisiko durch erhöhten Personal- oder Energieaufwand, Leistungsrisiko z.B. durch Personalausfall und die daraus resultierenden Fristüberschreitungen)
- Finanzwirtschaftliche Risiken (z. B. Zinsänderungsrisiko)
- IT-Risiken (z. B. Sicherheitsrisiken)
- Rechtsstreitigkeiten
- Menschenrechtliche Risiken (z. B. Gefährdung durch Verkehr, Lärmemissionen)
- Umweltrisiken (z. B. Nutzung nicht nachwachsender Rohstoffe, Zerstörung von Lebensraum, hoher Energieverbrauch, Flächenversiegelungen)

Wie werden Risiken gemeldet und minimiert?

- Niederlassungen und Standorte berichten Risiken quartalsweise
- Analyse und Konsolidierung durch zentrales Risikomanagement
- Erstellung eines Gruppenberichts für den Vorstand
- Vorstand integriert die Berichte in die Geschäftstätigkeiten
- Interne Revision kontrolliert die Abläufe

Es liegt an den verantwortlichen Niederlassungs- und Standortleitungen, Risiken zu identifizieren, Gegenmaßnahmen zu ergreifen und darüber an das zentrale Risikomanagement zu berichten. Das zentrale Risikomanagement aggregiert die Risiken und bewertet sie hinsichtlich ihrer Relevanz und Auswirkung auf unser Unternehmen und informiert den Vorstand.

Risiken aus Standorten, die operative Verluste verursachen, werden im Rahmen eines Action-Tracker-Reportings dargestellt. Auf Basis des Reportings werden Restrukturierungsprogramme erarbeitet und deren Umsetzung engmaschig

überwacht. Finanzielle Risiken aus der Zusammenarbeit mit unseren Top-30-Kunden werden im Rahmen eines vierteljährlichen Risikoscreenings erfasst und verglichen. Im Rahmen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) haben wir folgende Maßnahmen ergriffen bzw. werden diese ergreifen, um Menschenrechtsverletzungen zu vermeiden:

- Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte wurde verabschiedet
- Risikoanalyse wird jährlich durchgeführt, um potenzielle Menschenrechtsverletzungen zu identifizieren
- Risikomanagement-System inklusive Abhilfemaßnahmen wurde eingerichtet
- Beschwerdemechanismus wurde eingerichtet, um mögliche Menschenrechtsverletzungen zu melden

Das Risikomanagement-System umfasst interne Kontrollsysteme und vertragliche Absicherungen, um potenzielle Risiken zu minimieren, wohingegen makroökonomische Risiken nur bedingt abgesichert werden können.

Welche Präventionsmaßnahmen gibt es?

Bewertung und Steuerung der Risiken durch die Organe der Verwaltung, Geschäftsführung oder Aufsicht

- Auf Basis ihrer Deckungsbeitrag 5-(Brutto)Wirkung und Eintrittswahrscheinlichkeit
- Vierteljährliches Screening der Kunden, welches das Risiko und die Auswahlwahrscheinlichkeiten der Top-30-Kundenbeziehungen misst
- Zentrale Steuerungssysteme

Welche Abhilfemaßnahmen gibt es?

- Restrukturierungsbereich (Action Tracker) kümmert sich um eingetretene Risiken

Welche Risiken birgt die Nachhaltigkeit?

Oder anders: Welche Risiken drohen, wenn wir den Nachhaltigkeitsgedanken vernachlässigen? Denn auch die Gesetze erhöhen aktuell die Anforderungen für die Unternehmen. Zudem beschäftigen sich viele unserer Stakeholder intensiv mit dem Thema „Nachhaltigkeit“. Die Nicht-Berücksichtigung könnte schwerwiegende Folgen haben:

1. Reputationsrisiko

- Hohe Relevanz auf Stakeholder Level
- Schwaches Rating senkt Attraktivität
- Verluste von Kunden und Kolleg:innen drohen

2. Preis- und Kostenrisiko

- Gesetzliche Vorgaben bzgl. der CO₂-Kosten und der Emissionsgrenzen lassen Rohstoff- und Energiepreise steigen
- Nachhaltigkeitsmaßnahmen sind eine kostenintensive Investition

3. Gesetzliche Risiken

- Hohe Strafzahlungen möglich, falls strengere Gesetze folgen, die nicht eingehalten werden

4. Kontrahierungsrisiken

- Nachhaltigkeitskriterien werden zunehmend Gegenstand von Vertragsverhandlungen
- Nachhaltigkeitsanforderungen können Vertragsabschlüsse erschweren oder hinauszögern

Und welche Chancen?

1. Transparenz

- Transparenz in der Wertschöpfungskette durch integrierte Lieferantenselbstauskunft (Umwelt- und Sozialaspekte)

2. Förderung strategischer Partnerschaften

- Alternative Antriebe, Kostenteilung, Etablierung nachhaltiger Logistikzentren, Emissionstracking

3. Vorreiterrolle

- Gewinnung neuer Kunden und somit Steigerung des Gewinns

Fazit

3.1 Nachhaltige Unternehmensführung

Wir stellen sicher, dass Nachhaltigkeit über unsere Unternehmensgrenzen hinaus eine Bedeutung hat. Die bedeutendsten Instrumente dabei sind unser Verhaltenskodex sowie unser fundiertes Risikomanagement-System.

Ausblick

- Etablierung einer ganzheitlichen Nachhaltigkeitsstruktur, u. a. durch dedizierte Nachhaltigkeitsansprechpartner:innen in jeder Business Unit
- Nachhaltigkeit als strategische Priorität wahrnehmen, auch um Risiken und Gesetzesverstöße auszuschließen, u. a. durch Schulungsangebote für alle Kolleg:innen in der FIEGE Academy
- Verpflichtende Lieferantenselbstauskunft zu ESG-Themen, u. a. im Rahmen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes
- EU-Taxonomie auf freiwilliger Basis umsetzen

Fokusthema

3.2 — Innovation & Kooperation

Weil wir
die Branche
stetig
revolutionieren.



3.2 Innovation & Kooperation

→

Kreative Ansätze
und neue Ideen als
Schlüssel für mehr
Nachhaltigkeit.

Innovation und Kooperation

Innovation ist eine unserer fünf strategischen Säulen, die dazu beiträgt,

- unsere **Wettbewerbsfähigkeit** zu sichern,
- das **langfristige Wirtschaftswachstum** zu unterstützen
- und **neue Arbeitsplätze** zu schaffen.

Um dies zu erreichen, kooperieren wir mit unseren Stakeholdern entlang der Wertschöpfungskette, um nicht nur uns, sondern die gesamte Branche nachhaltig zu revolutionieren.

In den letzten Jahren haben wir unseren Innovationsansatz weiterentwickelt und professionalisiert, wobei die Weiterentwicklung von Corporate Start-ups, die Investitionen in neue strategische Beteiligungen, die Steigerung der Innovationskraft der Kernorganisation, der Company Builder XPRESS Ventures, sowie die Beteiligung an dem Risikokapitalgeber F-LOG Ventures im Fokus standen.

Was zeichnet den Bereich „Venture“ aus?

F-LOG Ventures und **XPRESS Ventures** sind unsere Unternehmensbereiche, die sich auf Venture Capital Fonds und Company Building spezialisiert haben.

F-LOG Ventures finanziert mit Smart Money Start-ups, die logistische Lösungen anbieten, insbesondere in den Bereichen Big Data, Künstliche Intelligenz und Software as a Service. Hier steht ein mittlerer zweistelliger Millionenbetrag für Investitionen zur Verfügung.

2019 haben wir mit **XPRESS Ventures** einen eigenen Company Builder mit eigener Marke an den Markt gebracht. Dieser fördert technologiegetriebene Ideen aus der eigenen Organisation und von externen Gründer:innen und verbindet das Netzwerk und unser Logistik-Know-how mit skalierbaren Geschäftsmodellen. Wir wählen potenzielle Start-ups aus und unterstützen sie finanziell, um von den sich bietenden Chancen zu profitieren.

Innovative Umsetzungen

→ Exoskelette

Eine kraftvolle mechanische Unterstützung bei schweren Hebevorgängen in der Kommissionierung. Das sogenannte Cray X versorgt die Träger:innen mit externer Energie. Das beugt Ermüdungserscheinungen, Fehlhaltungen, langfristig schädlichen Hebewebungen und somit Personalausfällen vor. In unserem Ibbenbürener Mega Center werden diese Exoskelette seit Sommer 2022 eingesetzt, eine Ausweitung auf andere Standorte ist geplant.



→ Autonome Mobile Roboter (AMR)

Die beiden Roboter übernehmen automatische Quelle-Senke-Transporte von Einlagerungswagen, in denen sich Elektronikartikel befinden. Die kollaborativen Maschinen vom Typ TUGBOT wurden von der Firma RoboSavvy entwickelt und arbeiten mit der MOV.AI Robotics Engine-Plattform-Technologie.

Das Thema „Automatisierung“ ist bei uns ein kontinuierlicher Prozess. In enger Zusammenarbeit mit dem Lean-Management-Team wird geprüft, wie die Prozesse im Hinblick auf die Theorie der 7+1 Verschwendungsarten (auch bekannt als Muda) effizienter gestaltet werden können – z. B. durch die Vermeidung unnötiger Laufwege.

Es geht jedoch nicht darum, die menschliche Arbeitskraft zu ersetzen. Durch die Bereitstellung von Transportgeräten übernehmen die TUGBOTs wiederkehrende Aufgaben. **Kolleg:innen können dadurch entlastet werden**, fallen seltener aufgrund von körperlichen Beschwerden aus und werden stattdessen vermehrt in wertschöpfenden Prozessen eingesetzt, in denen menschliche Fähigkeiten unverzichtbar sind.



An unserem Standort in Greven-Reckenfeld unterstützen zwei Autonome Mobile Roboter bei der Einlagerung von Kleinteilen.

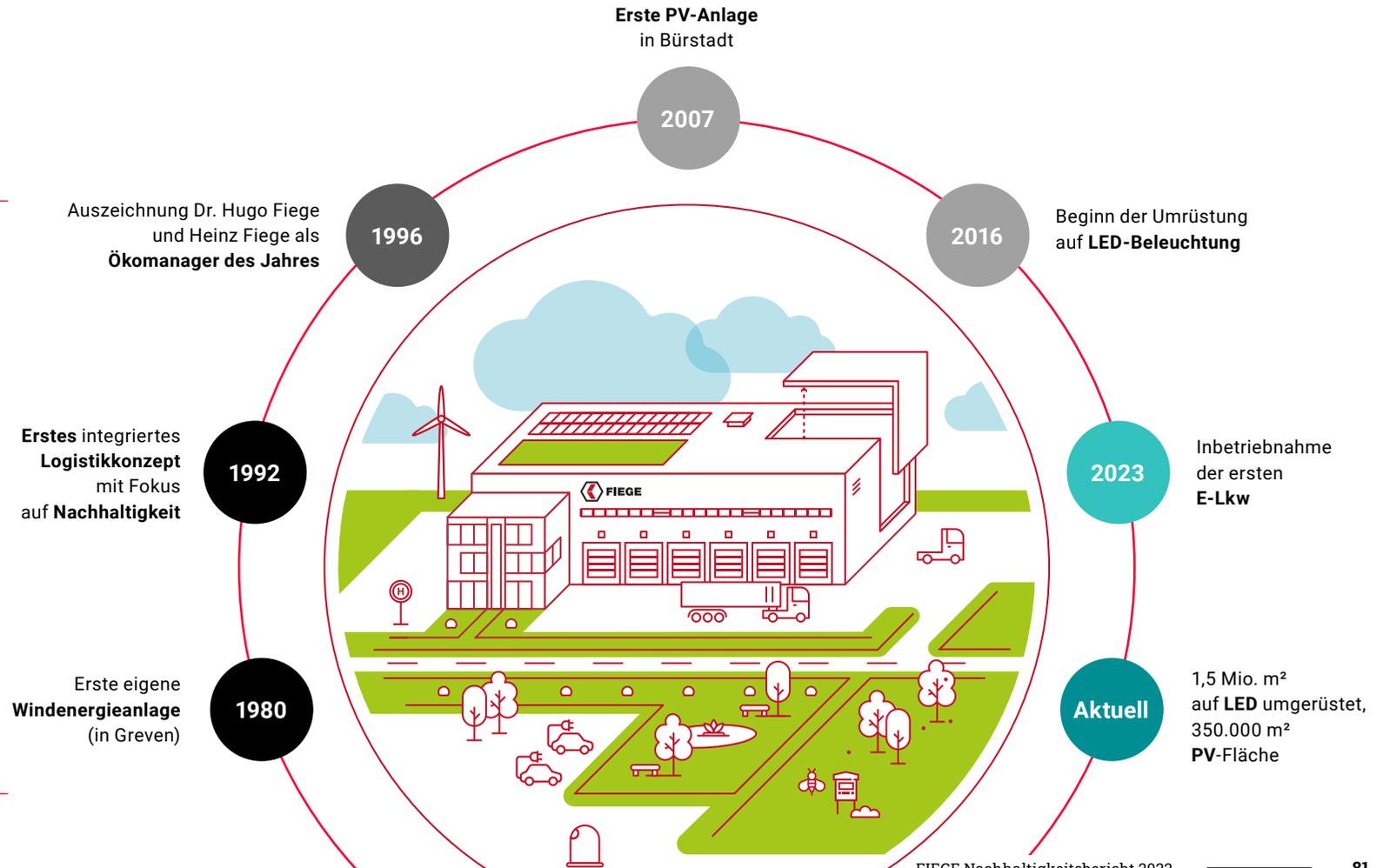
Nachhaltigkeit hat bei uns Tradition



Dr. Hugo & Heinz Fiege wurden 1996 als „Ökomanager des Jahres“ ausgezeichnet.



Jens & Felix Fiege etablieren 2021 Nachhaltigkeit als zentrale strategische Säule.



Das Ökologistik®-Portfolio im Überblick

Wie funktioniert das Portfolio? Es ist modular aufgebaut und bietet Geschäftspartnern so den Erwerb einzelner Bausteine. Wir fokussieren uns dabei darauf, unseren Kunden eine nachhaltigere Zukunft zu ermöglichen.

Dienstleistungen, die wir heute schon im Rahmen von Ökologistik® entlang unserer Geschäftsfelder anbieten

LOGISTIK	REAL ESTATE	VENTURES	DIGITAL SERVICES
<ul style="list-style-type: none"> • Nachhaltige Logistiklösungen • Alternative Brennstoffe • Recycling und Wiederverwertung • Automatisierung   	<ul style="list-style-type: none"> • Green & WELL Building • Erneuerbare Energie • Energieeffizienz • Renaturierung und biologische Vielfalt • DGNB 	<ul style="list-style-type: none"> • Investitionen in grüne Logistik und SCM-Start-ups • Geschäftsmodelle mit Nachhaltigkeits-USP • Portfolio-Unternehmen entwickelt nachhaltige Transport-Software 	<ul style="list-style-type: none"> • Digitalisierung als Mittel zur Nachhaltigkeit • Hosting aller Dienste mit erneuerbarer Energie

FIEGE Faro | Nachhaltiges Ökologistik® Leuchtturmprojekt

FIEGE Faro ist ein Pilotprojekt, das bereits im Bau Umweltbelastungen weitestgehend vermeidet und während des Betriebs eine positive Klimabilanz haben wird. Das Immobilienprojekt zeigt die Möglichkeiten von nachhaltigem Bauen auf und trägt dazu bei, die Klimaziele zu erreichen sowie die Trendwende im Bau voranzutreiben.

Faro soll der Wegweiser in eine klimaneutrale Zukunft sein. Das Projekt soll den Grundstein für einen wesentlich nachhaltigeren Baustandard legen und gleichzeitig eine der nachhaltigsten Logistikimmobilien werden. Nicht zuletzt durch regenerative Energieträger gewährleisten wir einen klimapositiven Betrieb. Das Grundstück hat eine Größe von ca. 40.000 m². Geplant ist, eine zweigeschossige Immobilie mit ca. 40.000 m² Logistikflächen zu errichten.

FIEGE Faro bedeutet für uns echte Pionierarbeit und leistet damit einen entscheidenden Beitrag für unsere Reise in die Klimaneutralität.



„Mit dem Projekt Faro zeigen wir, dass wir in Zukunft von Beginn an Nachhaltigkeit in unsere Bauvorhaben implementieren, um als positives Beispiel voranzugehen.“

Jens & Felix Fiege

Fazit

3.2 Innovation & Kooperation

FIEGE Ökologistik® ist unser ökologisch nachhaltiges Serviceportfolio, welches unseren Kunden zunehmend ein klimafreundliches Angebot ermöglicht.

Ausblick

- Digitale Transformation unseres Familienunternehmens priorisieren und weiter vorantreiben
- Identifikation von neuen, strategisch wertvollen Beteiligungen mit anschließenden Investitionen
- Ausbau der Flotte durch E-Lkw und erste Lkw, die mit Wasserstoff betrieben werden
- Stärkerer Fokus auf innovative Technologien wie Exoskelette oder Autonome Mobile Roboter
- Förderung strategischer Partnerschaften mit unseren Kunden und Lieferanten mit Fokus auf ökologische Nachhaltigkeit

Fokusthema

3.3 — Gesellschaftliches Engagement

Weil wir
etwas
zurückgeben
wollen.



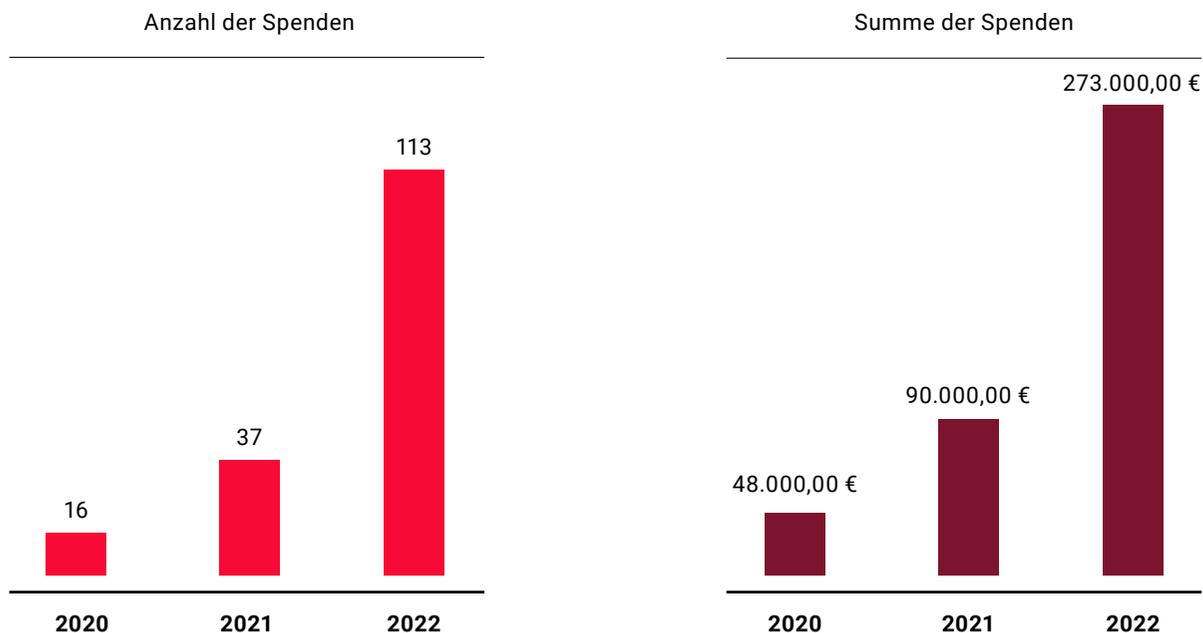
3.3 Gesellschaftliches Engagement

Weil wir etwas zurückgeben wollen.

Gesellschaftliches Engagement heißt für uns, mit Gemeinden, Anwohner:innen, Initiativen und Vereinen zusammenzuarbeiten, um sicherzustellen, dass unsere Geschäftstätigkeiten eine **sichere und lebenswerte Umgebung in unserer Region** bieten. Mit dieser Intention unterstützen wir auch ausgewählte regionale Projekte mit unserer **Josef Fiege Stiftung**.

Auch das Thema „Spenden“ ist uns sehr wichtig. Business Units, Niederlassungen, Standorte oder auch Kolleg:innen haben im Laufe des Jahres einen großen Betrag generiert. Unser **zentrales Spendenmanagement** verteilt diese Spenden auf Soziales, Umwelt, Kinder und Jugendliche und diverse Initiativen unserer Kolleg:innen. Dieser Prozess wird in Zukunft auch auf die internationalen Standorte ausgeweitet.

Spendenübersicht 2020–2022 (Deutschland)



Josef Fiege Stiftung

Ein Familienunternehmen in der Verantwortung

Seit 1998 fördern wir gemeinnützige Organisationen als Teil unserer gesellschaftlichen Verantwortung. Gerade als Familienunternehmen verpflichten wir uns dazu, unserer **Verantwortung gegenüber Kindern und Jugendlichen** gerecht zu werden. Viele junge Menschen wachsen ohne Privilegien oder gleiche Chancen auf, und genau hier möchten wir unseren Beitrag leisten. Weiterhin stehen Projekte im Fokus, die sich um Umwelt, Natur oder Gesellschaft kümmern (siehe Abb. re.).

Spenden an die Ukraine 2022



Wir haben beschlossen, unsere Kräfte zu bündeln und die Menschen in der Ukraine gemeinsam mit der **Josef Fiege Stiftung**, der **Csilla von Boeselager Stiftung** und **New Dawn** (Hilfsorganisation in Odessa) zu unterstützen. So kommt unsere Hilfe direkt an.

- Geldspende 60.000 € (20.000 € an Boeselager Stiftung, 20.000 € an Alliance for Ukraine, 20.000 € an UNICEF)
- 12 Transporte in die Ukraine, um benötigte Produkte zu liefern

Einige Projekte liegen uns besonders am Herzen und wurden bereits mehrfach gefördert:

**STÄDTISCHES
GYMNASIUM
augustinianum
GREVEN**



Wir finden den Weg. Gemeinsam.
Outlaw
Kinder- und Jugendhilfe



Stadt Greven

Weihnachtsaktion / Wunschbaum

Wir haben eine jährliche Weihnachtsaktion für soziale Einrichtungen ins Leben gerufen, bei der wir Kinderwünsche sammeln und Kolleg:innen sich engagieren, indem sie diese erfüllen. Unsere Standorte führen zudem weitere lokale Spendenaktionen durch.

Umweltpreis 2022

2022 wurde erstmals der Umweltpreis der Josef Fiege Stiftung vergeben. Diesen erhalten Grundschulen in Münster und Greven, die uns mit Projekten zum Thema „Umweltschutz“ begeistert haben. Der Umweltpreis soll in Zukunft jährlich vergeben werden.

Ehrenamtspreis

Wir fördern das ehrenamtliche Engagement unserer Kolleg:innen, indem wir Projektvorschläge und Initiativen unserer Belegschaft auszeichnen. Zu gewinnen gibt es 4 x 500 € sowie 1 x 1.000 € zur Förderung der ehrenamtlichen Projekte.

→ „Nicht dem Leben mehr Tage zu geben, sondern den Tagen mehr Leben.“

Ambulante Hilfe & Begleitung für Schwerkranke, Sterbende und ihnen nahe stehende Menschen im Gelsenkirchener Hospiz-Verein.

→ Unterstützung für Studierende in Syrien

Spendenaktion, um Studierende in Nordsyrien bei der Finanzierung ihres Studiums zu unterstützen.

→ Offener Internationaler Stadtwerke-Cup

Der „Offene Internationale Stadtwerke-Cup“ ist ein 2-tägiger Inklusions-Schwimmwettkampf für Schwimmer:innen mit und ohne Handicap.

→ Erzählcafé Fritz

Im Café Fritz werden Angehörige und Betroffene von Demenzerkrankungen unterstützt, und es wird für Abwechslung gesorgt.

→ In-Gang-Setzerin

Das Projekt der In-Gang-Setzer unterstützt Selbsthilfegruppen während der Gründungsphase.



Ziele der Josef Fiege Stiftung



Wir fördern privates Engagement

Die Förderung von Initiativen unserer Kolleg:innen ist uns ein besonderes Anliegen.



Wir unterstützen unsere Region

Unser Fokus liegt auf regionalen Projekten, die wir wiederkehrend oder als fester Partner begleiten.



Wir haben Nachhaltigkeit im Blick

Bei unseren Aktivitäten legen wir Wert auf eine nachhaltige Förderung der ausgewählten Projekte.



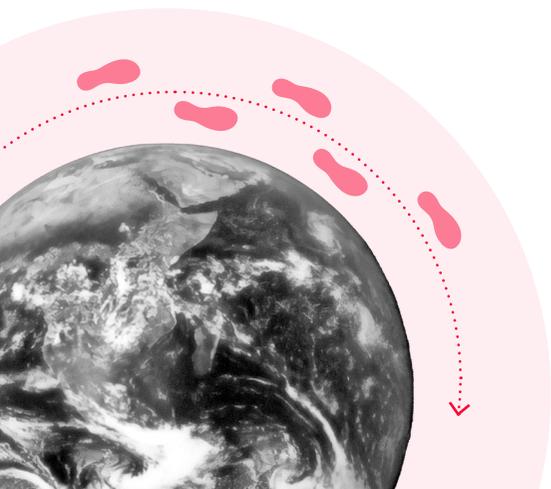
Wir übernehmen Verantwortung

Als Familienunternehmen wollen wir unserer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht werden.

FIEGE und die Earth Hour des WWF

Die Earth Hour, initiiert vom WWF, ist die größte globale Kampagne für den Klima- und Umweltschutz. Jährlich schalten Millionen von Menschen weltweit für eine Stunde das Licht aus, um ein starkes Signal für den Schutz unseres Planeten zu senden.

Auch wir haben uns in den vergangenen beiden Jahren an der Aktion beteiligt und das Licht an einigen Standorten für eine Stunde ausgeschaltet.



Der FIEGE Run 2022

Unter dem Titel „**FIEGE Run 2022**“ haben über **2.500 Kolleg:innen aus ganz Europa** an unserem Spendenlauf teilgenommen und dabei insgesamt **34.635 Kilometer** zurückgelegt. Während der drei Tage dauernden Aktion konnten die Teilnehmer:innen entweder joggen, spazieren gehen oder im Rollstuhl fahren, solange sie die zurückgelegte Strecke per App aufgezeichnet haben.

Die insgesamt eingenommenen **77.471 €** wurden zu gleichen Teilen an fünf verschiedene Organisationen gespendet:

- Single Mothers House Foundation in **Polen**
- Joshuas Engelreich in **Deutschland**
- Trentino Tree Agreement in **Italien**
- Életfa Környezetvédő Szövetség in **Ungarn**
- Boeselager Stiftung zur Osteuropahilfe mit aktuellem Fokus auf die **Ukraine**

Das Projekt wurde von einem internationalen Team aus zehn Nachwuchskräften aus vier europäischen Ländern im Rahmen eines Entwicklungsprogramms entwickelt und durchgeführt.

34.635

Kilometer

77.471€

eingenommen

Über
2.500

Kolleginnen und
Kollegen

Fazit

3.3 Gesellschaftliches Engagement

**Durch die Josef Fiege Stiftung
und das Engagement
unserer Kolleginnen und Kollegen können
wir gemeinsam Gutes tun.**

Ausblick

- Spendensumme und Spendenanzahl mit neuen Aktionen weiter erhöhen
- Durchführung des FIEGE Ehrenamtspreises 2023
- Ehrenamtliches Engagement der Kolleg:innen stärker fördern und Projekte begleiten
- Erneute Teilnahme an der Earth Hour
- Gemeinsame Spendenaktion mit unseren Kunden, um Hilfsgüter an die ukrainische Grenze zu bringen
- Corporate-Volunteering-Aktionen mit unseren Kolleg:innen
- Umweltpreis 2023 an Grundschulen in Greven (nur regionale Teilnahme der Grundschulen)
- Weihnachtliche Geschenkaktion

Handlungsfeld 3

Weitere relevante Themen

Digitale Ethik

Auch im digitalen Bereich arbeiten wir fortwährend daran, sicherer und ethisch korrekt zu arbeiten.

In der digitalen Ethik ist es uns wichtig, Standards und Richtlinien für den **Umgang mit Big Data Systemen und künstlicher Intelligenz** zu entwickeln (KI). Wir arbeiten daran, verbindliche digitale Werte zu definieren. Sowohl innerhalb unseres Unternehmens als auch in Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern. Dazu gehören auch die Sicherung von IT-Systemen und der Schutz vor Cyberrisiken und Cyberangriffen.

Transparente Lieferkette

Wir möchten es wissen: Wo, wie und von wem werden die Produkte oder Dienstleistungen angeboten und hergestellt, die wir einkaufen? Ein transparentes Lieferkettenmanagement hilft uns und damit unseren Kunden, negative Umweltauswirkungen und Menschenrechtsverletzungen zu vermeiden und somit eine nachhaltige Entwicklung zu fördern.

Das ist komplex und erfordert viele Kontrollen, weil wir in unterschiedliche und teilweise mehrschichtige Lieferketten involviert sind. Aber wir sind bereit, diesen Weg zu gehen. Dabei erkennen wir die **entscheidende Rolle unserer unmittelbaren und mittelbaren Lieferanten** bei der Entwicklung von verantwortlichen und nachhaltigen Leistungsbeziehungen an. Wir prüfen und dokumentieren deshalb kontinuierlich im Rahmen von geeigneten **Risikoanalysen**, ob und wo Risiken für Menschenrechtsverletzungen bestehen – sowohl in unseren Leistungsbeziehungen zu unseren Lieferanten als auch zu unseren Kunden.

Wie beugen wir Menschenrechtsverletzungen vor?

Das geht nur mittels angemessener Präventionsmaßnahmen und Beschaffungsstrategien sowie der umfassenden Dokumentation in allen relevanten Bereichen. Aus diesen Erkenntnissen leiten wir weitere Maßnahmen ab, erstellen interne Leitlinien und geben diese, vertraglich bindend, an unsere Kunden und Lieferanten weiter. Um Fehlentwicklungen zu vermeiden, wird es hier künftig noch strengere Kontrollen geben.

Unsere Werkzeuge: Die Interne Revision, die durch zufallsbasierte und anlassbezogene Prüfungen die Wirksamkeit unserer Organisation und deren Prozesse kontrolliert.

2023 planen wir, zusätzlich zu unserem **Code of Conduct, Lieferantenselbstauskünfte** anzufordern, um sicherzustellen, dass die hohen Standards, z. B. bei Arbeitsbedingungen und Ethik, die wir unseren Lieferanten stellen, auch erfüllt werden. Wenn wir unseren Kolleg:innen respektvoll und fair begegnen, müssen es auch diejenigen tun, mit denen wir arbeiten. Das ist gerade uns als Familienunternehmen besonders wichtig.

Verlässliche Partnerschaften

Wir sind ein verlässlicher Partner. Als Dienstleister möchten wir unseren Kunden immer das Gefühl geben, dass wir ihre Bedürfnisse und Erwartungen zur vollsten Zufriedenheit erfüllen können. Das gilt sowohl für unser Dienstleistungsportfolio als auch für alle Interaktionen vor, während und nach der Auftragsstellung.

Kundenzufriedenheit ist das A und O

Die Kundenzufriedenheit ist eines unserer zentralsten Anliegen. Wir messen sie systematisch mit dem **Net Promoter Score** (NPS) und dem **Customer Satisfaction Index** (CSI). In der Zufriedenheitsbefragung werden zudem offene Fragen beantwortet, die uns spezifische Hinweise auf mögliche Verbesserungen geben. Wir führen zudem regelmäßig Qualitätsanalysen unseres Kundenservices durch und setzen die Verbesserungen sofort in die Praxis um.

Die Analyse des **NPS** zeigt aktuell einen leichten Rückgang des Gesamt-NPS (-2). Während etwa ein Drittel aller Kunden loyaler Fürsprecher des Unternehmens ist und uns als Geschäftspartner weiterempfiehlt, ist die allgemeine

Bereitschaft unserer Kunden, das Unternehmen als solches weiterzuempfehlen, insgesamt geringer. Gerade hier haben wir Handlungsbedarf identifiziert und entwickeln entsprechende Maßnahmen, um diesen Wert wieder zu erhöhen.

Der **Customer Retention Index** (CRI) liegt mit 73 fast genauso hoch wie im Jahr 2020 (74). Ein guter Wert, der es uns möglich macht, Kunden langfristig an uns zu binden.

Im Austausch – was ist unseren Kunden wichtig?

Wir suchen regelmäßig das Gespräch mit unseren Kunden und möchten wissen, was sie bewegt, was ihnen wichtig ist und was sie von uns erwarten. Ein immer häufiger genanntes Thema: Nachhaltigkeit. Und dazu gehören für sie beispielsweise Transport (z. B. Emissionsreduktion), Logistikimmobilien (z. B. Bautechnologie, Energieeffizienz) und Prozesse wie Lean Management, Emissionskalkulation und nachhaltige Verpackungsmöglichkeiten.

Mehr als die Hälfte unserer Gesprächspartner:innen gab an, dass die steigenden Anforderungen ihrer Kunden, die Reduzierung der Logistikkosten, die Digitalisierung und die Verfolgung ambitionierter Klimaziele die wichtigsten Faktoren im Hinblick auf zukünftige Nachhaltigkeitsaktivitäten sind.

Für mehr als die Hälfte der Gesprächspartner:innen war bei der Auswahl eines Logistikdienstleisters wichtig, dass sie gemeinsam mit ihrem Lieferanten an Nachhaltigkeitszielen arbeiten können, dass der Lieferant einen transparenten Grad an Digitalisierung und Datenverfügbarkeit bietet und dass er an seiner eigenen CO₂-Effizienz arbeitet. Alles Dinge, die wir bieten können und auch wollen.

Durch die Etablierung strategischer Partnerschaften können wir Innovationen und neue Technologien weiterentwickeln.

Nachhaltigkeitsdaten im Überblick

Nachhaltigkeitsdaten im Überblick – People: **Arbeitsbedingungen**

Tabelle 1 von 2

Arbeitsverhältnis und Geschlecht (Anzahl)	2022
Frauen	
Vollzeit	36 %
Teilzeit	12 %
Gesamt	48 %
Männer	
Vollzeit	42 %
Teilzeit	10 %
Gesamt	52 %
Divers	
Vollzeit	0 %
Teilzeit	0,004 %
Gesamt	0,004 %
Gesamt	
Vollzeit	78 %
Teilzeit	22,004 %

Nachhaltigkeitsdaten im Überblick – People: **Arbeitsbedingungen**

Tabelle 2 von 2

Alter (Anzahl)	2022
Frauen	
< 30 Jahre	11 %
> 30 und < 50 Jahre	23 %
ab 50 Jahre	14 %
Gesamt	48 %
Männer	
< 30 Jahre	12 %
> 30 und < 50 Jahre	24 %
ab 50 Jahre	16 %
Gesamt	52 %
Divers	
< 30 Jahre	0,004 %
> 30 und < 50 Jahre	0 %
ab 50 Jahre	0 %
Gesamt	0,004 %
Gesamt	
< 30 Jahre	23,004 %
> 30 und < 50 Jahre	47 %
ab 50 Jahre	30 %

Nachhaltigkeitsdaten im Überblick – People: Training & Entwicklung

Jahr		2020	2021	2022
Trainingsstunden	Gesamt	104.160	123.353	166.893
	Weiblich	110	107	78
Auszubildende oder Praktikant:innen	Männlich	343	306	245
	Gesamt	453	413	323

Folgende Länderdaten sind hier enthalten: Deutschland, Polen, Ungarn, Italien, Tschechische Republik, Österreich, China

Mitarbeiterbefragung FIEGE

Jahr	Eingeladene Kolleg:innen	Teilnehmer:innen	Teilnahmequote	Gesamtzufriedenheit für die FIEGE Gruppe
2020	18.991	12.033	63 %	4,54
2021	21.378	15.392	72 %	4,61
2022	21.699	16.061	74 %	4,49

Nachhaltigkeitsdaten im Überblick – Planet: Klimaschutz

	2021	2022
Gesamtemissionen (Scope 1 und 2)	60.987 t CO₂e	39.990 t CO₂e
Strom	24.624 t CO ₂ e	9.334 t CO ₂ e
Erdgas	18.606 t CO ₂ e	13.589 t CO ₂ e
Öl	1.625 t CO ₂ e	1.092 t CO ₂ e
Diesel	13.687 t CO ₂ e	13.391 t CO ₂ e
Wärme	1.800 t CO ₂ e	1.446 t CO ₂ e
Benzin	644 t CO ₂ e	1.138 t CO ₂ e

Daten folgender Länder sind enthalten:

Deutschland, Österreich, Tschechische Republik, Schweiz, Polen, Ungarn, Slowakei, China, Ukraine, Italien, Niederlande, Belgien

GRI-Inhaltsindex

Mit diesem Nachhaltigkeitsbericht **veröffentlichen wir erstmals nichtfinanzielle Informationen über unsere Geschäftstätigkeit** und tragen damit der wachsenden Bedeutung von ökologischer, ökonomischer und sozialer Nachhaltigkeit für Unternehmen Rechnung.

Wir geben Auskunft darüber, wie wir mit den wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen umgehen, ziehen Bilanz über die Fortschritte im Berichtsjahr und erläutern die mit unserer Geschäftstätigkeit verbundenen Auswirkungen.

Dieser Bericht wurde **in Anlehnung an den GRI-Standard** erstellt.

Die Berichterstattung zielt darauf ab, dass Kennzahlen für drei Jahre berichtet werden. An einigen wenigen Stellen ist dies jedoch aufgrund fehlender Daten nicht möglich.

Statement of use	Die FIEGE Logistik Stiftung & Co. KG hat die in diesem GRI-Inhaltsindex genannten Informationen für den Zeitraum 01.01.2022 – 31.12.2022 in Anlehnung an die GRI-Standards berichtet.
GRI 1 verwendet	GRI 1: Foundation 2021

Tabelle 1 von 7

GRI-STANDARD	BEKANNTGABE	KOMMENTAR	SEITENVERWEIS
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-1 Organisationsprofil	Fiege Logistik Holding Stiftung & Co. KG, Joan-Joseph-Fiege-Straße 1, 48268 Greven, Germany Länder, in denen FIEGE tätig ist: Belgien, China, Deutschland, Italien, Niederlande, Österreich, Polen, Schweiz, Slowakei, Tschechische Republik, Ukraine, Ungarn, ab 2023: Singapur, Türkei	

GRI-Inhaltsindex

Table 2 von 7

GRI-STANDARD	BEKANNTGABE	KOMMENTAR	SEITENVERWEIS
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden		
	2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	01.01.2022 – 31.12.2022	
	2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	Nicht zutreffend, da wir unseren ersten Nachhaltigkeitsbericht veröffentlichten.	
	2-5 Externe Prüfung	Dieser Nachhaltigkeitsbericht wird in diesem Jahr keiner externen Prüfung unterzogen. Dies ist für die nächsten Jahre geplant.	
	2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	Logistikdienstleister, unser Portfolio umfasst folgende Bereiche: Logistik, Digital Services, Real Estate und Ventures	Siehe „Unternehmensprofil“ (S. 4) sowie „Nachhaltigkeitsverständnis“ (S. 8)
	2-7 Angestellte		Siehe „Unternehmensprofil“ (S. 4), „Nachhaltigkeitsverständnis“ (S. 8) sowie „Arbeitsbedingungen“ (S. 26)
	2-8 Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind		Siehe „Arbeitsbedingungen“ (S. 26)
	2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung		Siehe „Verantwortlichkeiten“ (S. 17)

GRI-Inhaltsindex

Tabelle 3 von 7

GRI-STANDARD	BEKANNTGABE	KOMMENTAR	SEITENVERWEIS
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen		Siehe „Verantwortlichkeiten“ (S. 17)
	2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung		Siehe „Verantwortlichkeiten“ (S. 17)
	2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung		Siehe „Unsere Nachhaltigkeitsstrategie“ (S. 12)
	2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen		Siehe „Nachhaltige Unternehmensführung“ (S. 72)
	2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen		Siehe „Nachhaltige Unternehmensführung“ (S. 72)
	2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen		Siehe „Nachhaltige Unternehmensführung“ (S. 72)
	2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern		Siehe „Unsere Nachhaltigkeitsstrategie“ (S. 12)

GRI-Inhaltsindex

Tabelle 4 von 7

GRI-STANDARD	BEKANNTGABE	KOMMENTAR	SEITENVERWEIS
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen		Siehe „Unsere Nachhaltigkeitsstrategie“ (S. 12)
	3-2 Liste der wesentlichen Themen		Siehe „Unsere Nachhaltigkeitsstrategie“ (S. 12)
	3-3 Management von wesentlichen Themen		Siehe „Unsere Nachhaltigkeitsstrategie“ (S. 12)
GRI 207: Steuern 2019	207-2 Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement		Siehe „Unsere Nachhaltigkeitsstrategie“ (S. 12)

GRI-Inhaltsindex

Tabelle 5 von 7

GRI-STANDARD	BEKANNTGABE	KOMMENTAR	SEITENVERWEIS
GRI 302: Energie 2016	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation		Siehe „Klima- & Umweltschutz“ (S. 46)
	302-2 Energieverbrauch außerhalb der Organisation		Siehe „Klima- & Umweltschutz“ (S. 46)
	302-3 Energieintensität		Siehe „Klima- & Umweltschutz“ (S. 46)
	302-4 Verringerung des Energieverbrauchs		Siehe „Klima- & Umweltschutz“ (S. 46)
	302-5 Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen		Siehe „Klima- & Umweltschutz“ (S. 46)
GRI 305: Emissionen 2016	305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)		Siehe „Klima- & Umweltschutz“ (S. 46)
	305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)		Siehe „Klima- & Umweltschutz“ (S. 46)
	305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)		Siehe „Klima- & Umweltschutz“ (S. 46)
	305-4 Intensität der Treibhausgasemissionen		Siehe „Klima- & Umweltschutz“ (S. 46)
	305-5 Senkung der Treibhausgasemissionen		Siehe „Klima- & Umweltschutz“ (S. 46)

GRI-Inhaltsindex

Tabelle 6 von 7

GRI-STANDARD	BEKANNTGABE	KOMMENTAR	SEITENVERWEIS
GRI 306: Abfall 2020	306-1 Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen		Siehe „Ressourceneffizienz“ (S. 59)
	306-2 Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen		Siehe „Ressourceneffizienz“ (S. 59)
	306-3 Angefallener Abfall		Siehe „Ressourceneffizienz“ (S. 59)
	306-4 Von Entsorgung umgeleiteter Abfall		Siehe „Ressourceneffizienz“ (S. 59)
	306-5 Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall		Siehe „Ressourceneffizienz“ (S. 59)
GRI 401: Beschäftigung 2016	401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktation		Siehe „Arbeitsbedingungen“ (S. 26)

GRI-Inhaltsindex

Tabelle 7 von 7

GRI-STANDARD	BEKANNTGABE	KOMMENTAR	SEITENVERWEIS
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	403-1 Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz		Siehe „Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz“ (S. 43)
	403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen		Siehe „Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz“ (S. 43)
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten		Siehe „Training & Entwicklung“ (S. 30)
	404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe		Siehe „Training & Entwicklung“ (S. 30)
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten		Siehe „Arbeitsbedingungen“ (S. 26) sowie „Diversität & Inklusion“ (S. 42)

Kontakt

Team Corporate Sustainability

sustainability@fiege.com

Sandra Achternbusch, Executive Director

sandra.achternbusch@fiege.com

Denise Garand, Junior Managerin

denise.garand@fiege.com

Impressum

FIEGE Logistik Stiftung & Co. KG

Joan-Joseph-Fiege-Straße 1

48268 Greven • Germany

Tel: +49 (0) 2571-999-0

Sitz: Greven, Amtsgericht Steinfurt HRA 2007

USt-ID-Nr.: DE 125 491 744

Gesetzlich vertreten durch die Komplementärin:

FIEGE Logistik Stiftung

Sitz: Greven, Amtsgericht Steinfurt HRA 5075

Diese vertreten durch den Vorstand:

Felix Fiege (Vors.), Jens Fiege (Vors.),

Alfred Messink, Martin Rademaker, Peter Scherbel

Konzept, Gestaltung & Text: GUCC GmbH, Münster · gucc.de

August 2023, © FIEGE Logistik Stiftung & Co. KG, Greven, Deutschland



“Once you
have traveled,
the voyage
never ends.”

Pat Conroy

