

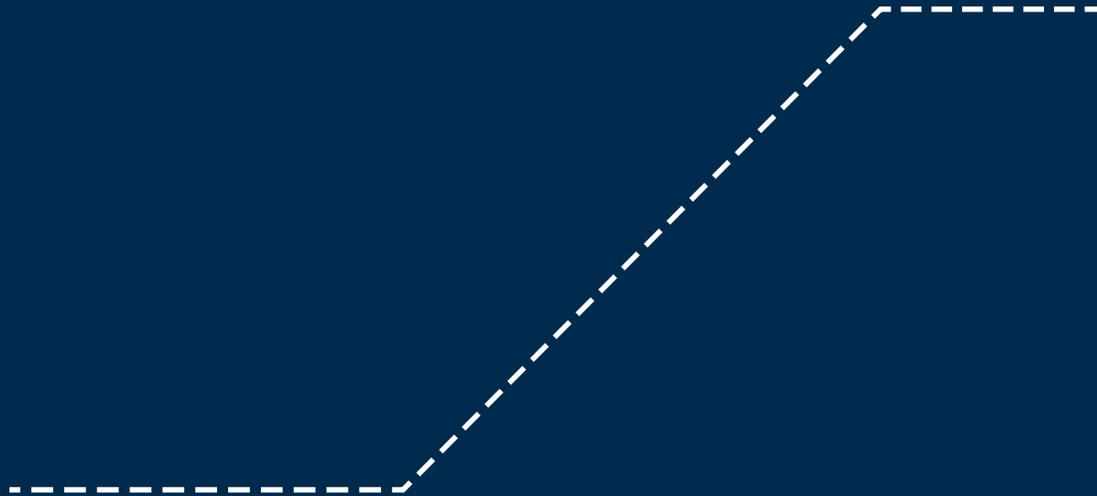


Niedersachsen
Ports

hafen⁺

Nachhaltigkeitsbericht
2023

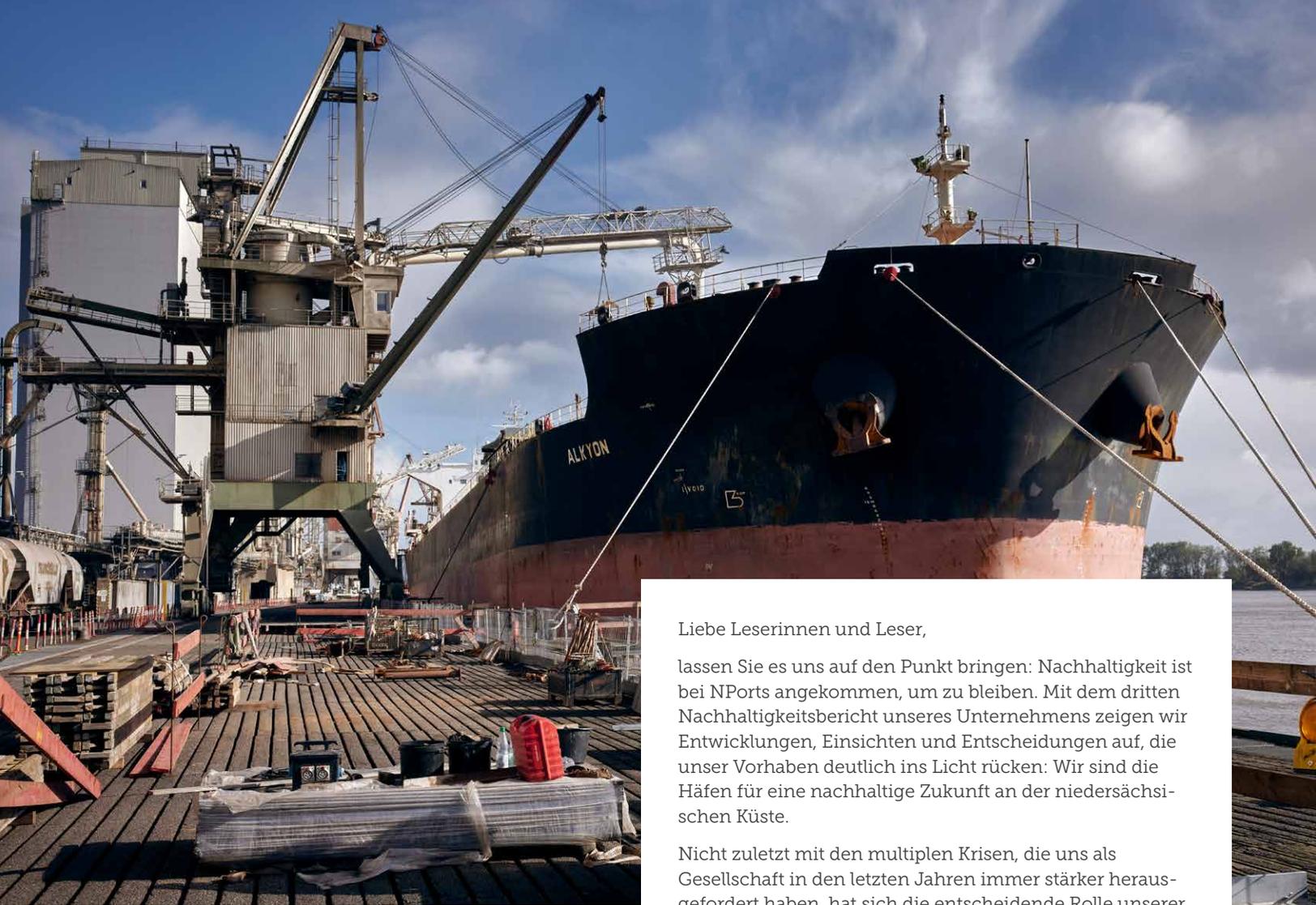
Wir sind die Häfen für
nachhaltige Zukunft.





Inhalt

4	—	Vorwort
6	—	Berichtsteil
7	—	Unser Unternehmen
10	—	Unsere Strategie: Wie wir heute und morgen wirken
16	—	Handlungsfeld Klima & Luft
22	—	Handlungsfeld Beschäftigte & Sicherheit
30	—	Handlungsfeld Natur & Ressourcen
36	—	Handlungsfeld Kunden & Region
43	—	Anhang
53	—	GRI-Inhaltsindex
54	—	Glossar
57	—	Impressum



Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

lassen Sie es uns auf den Punkt bringen: Nachhaltigkeit ist bei NPorts angekommen, um zu bleiben. Mit dem dritten Nachhaltigkeitsbericht unseres Unternehmens zeigen wir Entwicklungen, Einsichten und Entscheidungen auf, die unser Vorhaben deutlich ins Licht rücken: Wir sind die Häfen für eine nachhaltige Zukunft an der niedersächsischen Küste.

Nicht zuletzt mit den multiplen Krisen, die uns als Gesellschaft in den letzten Jahren immer stärker herausgefordert haben, hat sich die entscheidende Rolle unserer Häfen für eine nachhaltige Entwicklung von Wohlstand und Sicherheit in Land und Region herauskristallisiert. Mit unseren 15 Hafenstandorten sind wir eine entscheidende Drehscheibe für Deutschlands Energieversorgung. Unsere leistungsfähigen Seehäfen bilden das logistische Zentrum Europas. Von hier aus gestalten wir maßgeblich die Energiewende und Versorgungssicherheit für unser Land.

Neben den sichtbaren Themen wie LNG und Lieferketten nehmen wir mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie seit sechs Jahren einen umfassenden Blick ein. Das macht uns in allen vier Handlungsfeldern erfolgreich – Klima & Luft, Beschäftigte & Sicherheit, Natur & Ressourcen, Kunden & Region – und hat uns einen deutlichen Schritt nach vorn gebracht. **hafen+** heißt unsere Strategie und wir arbeiten auf allen Ebenen mit Hochdruck daran, durch ein nachweisliches Plus der NPorts-Häfen ein verlässlicher Akteur der nachhaltigen Entwicklung zu sein – für Menschen, Umwelt und Wirtschaftskraft.

So ist die Reduktion unserer Energieverbräuche und Emissionen durch neue Technologien und intelligente digitale Lösungen ein erklärtes Ziel, das wir mit zahlreichen Effizienzmaßnahmen vorangetrieben haben. Seit unserem ersten Energie-Monitoring 2014 konnten wir 20 % Energie einsparen. Der von uns genutzte Strom ist heute nahezu zu 100 % aus erneuerbaren Quellen und in unseren Häfen ist die Beleuchtung zu 39 % auf

sparsame LED-Systeme umgestellt. Bis 2025 wollen wir 100 % erreicht haben. In diesem Bericht geben wir Ihnen Auskunft über weitere Maßnahmen und den aktuellen Stand unserer Anstrengungen, die Emissionen infolge unserer Infrastrukturleistungen und notwendigen Baumaßnahmen zu senken.

Immer deutlicher wird, dass Zeit ein kritischer Faktor ist, um die Pariser Klimaziele zu erreichen. Deshalb haben wir entschieden, noch ambitionierter voranzugehen und unsere Maßnahmen konsequent auf unser Unternehmensziel „Klimaneutralität bis 2035“ auszurichten. Wesentlichkeit und Wirkung wollen wir dafür konkreter ins Visier nehmen. Mit einer Neuausrichtung unserer Handlungsfelder wird die Nachhaltigkeit nun ihren festen Ankerplatz in unserer Unternehmensstrategie erhalten – und in allen NPorts-Bereichen zur wirkungsorientierten Handlungsmaxime werden.

Wir sind heute auf breiter Basis im Austausch und in konkreten Kooperationen, um die Herausforderungen der Zukunft zu meistern und sie im besten Falle auch aktiv zu steuern. Dazu zählen spannende Leuchtturmprojekte, an denen wir, häufig im internationalen Verbund mit anderen Instituten, unser Wissen über Klimaschutz und Biodiversität in maritimen Räumen verbessern und konkrete Lösungen entwickeln. Zentraler Faktor sind bei all unseren Ambitionen die Menschen, die uns ausmachen und begleiten. Deshalb fühlen wir uns verpflichtet, allen Mitarbeitenden an unseren Standorten und den Menschen in der Region ein attraktives, sicheres und gesundes Umfeld zu bieten. Das ist der Garant dafür, dass wir für die großen Aufgaben der nachhaltigen Wende in Deutschland zahlreiche engagierte Möglichmacherinnen und Möglichmacher an unserer Seite wissen.

Auch Sie sind herzlichst eingeladen, unseren Weg zu unterstützen!



Holger Banik

Sprecher der
Geschäftsführung

*Niedersachsen Ports
GmbH & Co. KG*

Olaf Lies

Vorsitzender des
Aufsichtsrats
Minister

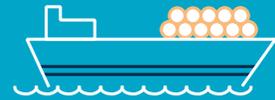
*Niedersächsisches Ministerium
für Wirtschaft, Verkehr, Bauen
und Digitalisierung*

Volker Weiß

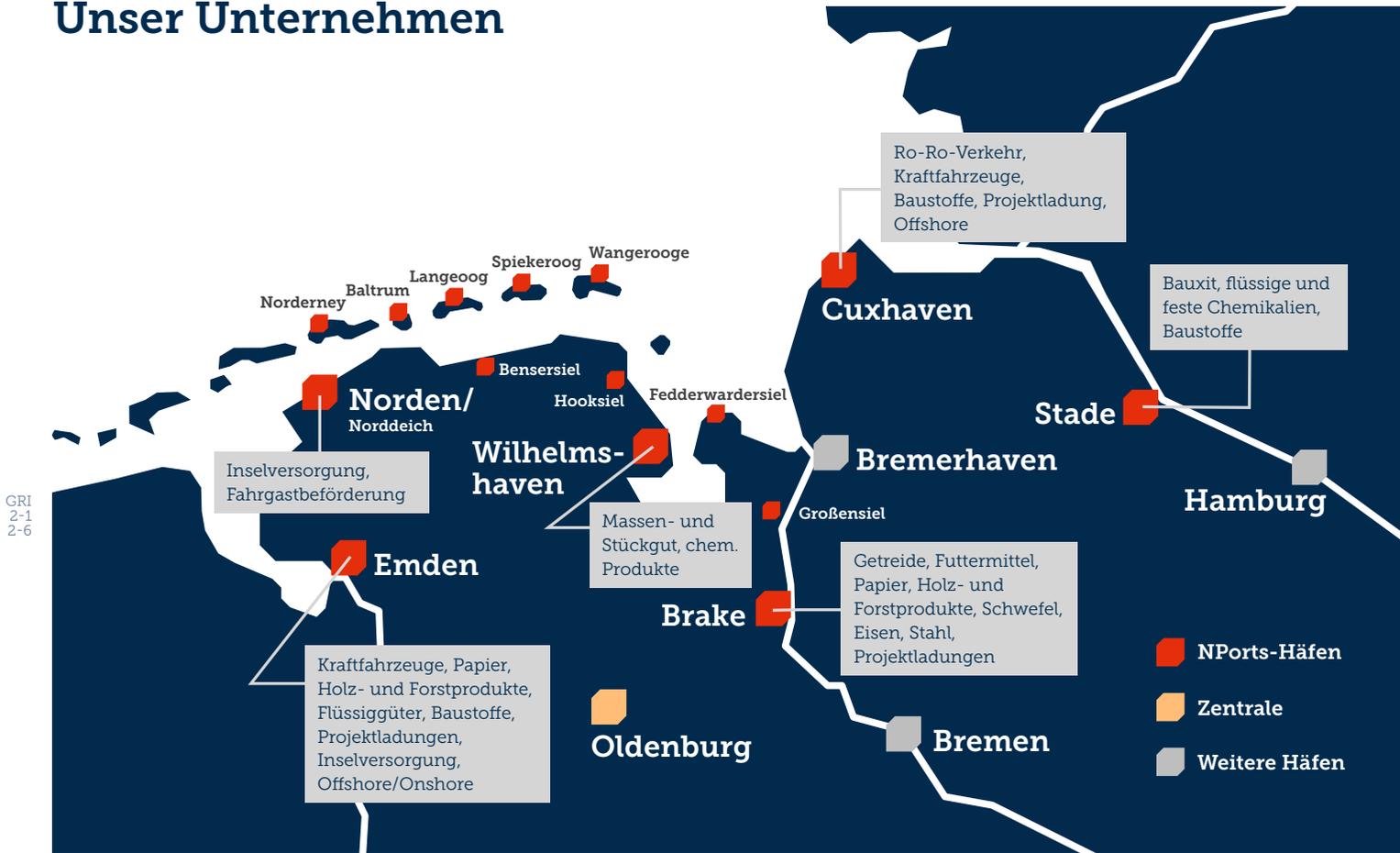
Technischer
Geschäftsführer

*Niedersachsen Ports
GmbH & Co. KG*

Unsere Ladung Strategie



Unser Unternehmen



Umschlagsschwerpunkte der NPorts-Häfen

GRI 2-1 2-6 Die Niedersachsen Ports GmbH & Co. KG (kurz NPorts) ist eine Hafeninfrastrukturgesellschaft. Als 100%ige Tochter des Landes Niedersachsen stellen wir die Hafeninfrastruktur (u. a. Kaianlagen, Schleusen, Straßen- und Eisenbahnnetze, Beleuchtungsanlagen) für Schifffahrt und Logistik an 15 niedersächsischen Hafenstandorten bereit. Wir sind Betreiber der Infrastruktur in fünf großen Seehäfen, sieben Inselversorgungshäfen und drei Regionalhäfen mit unterschiedlichen Schwerpunkten. Das 2005 gegründete Unternehmen hat seinen Gesellschaftssitz in Oldenburg.

Mit unseren Hafenstandorten, die eine Gesamtfläche von 2.700 ha umfassen, sind wir einer der größten Betreiber öffentlicher Seehafeninfrastruktur Deutschlands. 682 Beschäftigte schaffen durch ihren täglichen Einsatz die Voraussetzungen für einen Güterumschlag von ca. 25 Mio. t sowie über 7 Mio. Passagierbewegungen pro Jahr.

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

Niedersachsen Ports Kennzahlen

Beschäftigte	629 + 53 Auszubildende
Bilanzsumme 2021	753,9 Mio. €
Bilanzsumme 2020	781,8 Mio. €
Hafenfläche¹	2.700 ha
Gleisnetz	80,8 km
Kaimauerlänge (mit Umschlagsmöglichkeit)	26 km
Güterumschlag 2021	24,7 Mio. t (davon 21,2 t Seeverkehr)
Güterumschlag 2020	24,7 Mio. t (davon 21,3 t Seeverkehr)
Passagiere 2021	7,0 Mio. Passagierbewegungen
Passagiere 2020	6,4 Mio. Passagierbewegungen

Alle Zahlen Stand 31.12.2021

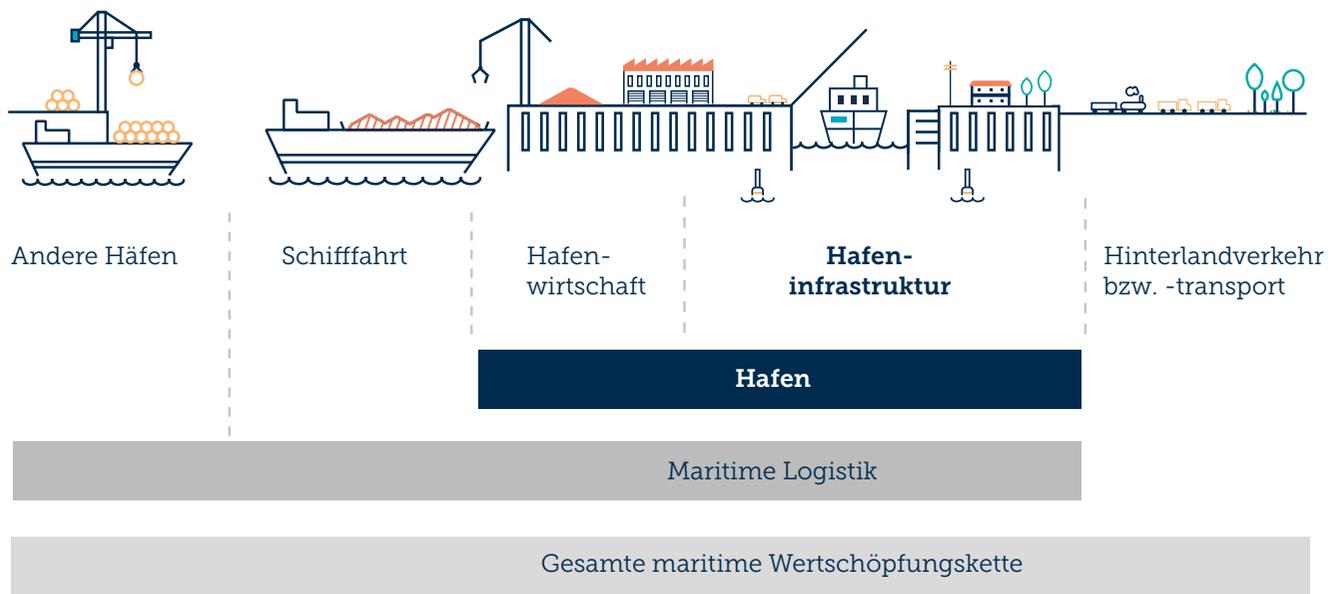
¹ Landfläche plus Wasserfläche (ohne Kompensationsflächen)

NP-01
NP-03
NP-04
NP-12
NP-13

Unsere Wertschöpfungskette

GRI 2-6 Zu den Aufgaben von NPorts gehören der Betrieb der Hafeninfrastuktur, die Planung, Entwicklung und Unterhaltung der Hafenanlagen und -flächen sowie die Vermarktung der Gewerbe- und Industrieimmobilien in den Häfen. Wir siedeln hafenaffine Unternehmen an, sorgen für eine optimale Verkehrslenkung sowie die Hafensicherheit und bieten zahlreiche weitere Dienstleistungen. Wir versorgen Schiffe mit Strom und Wasser, stellen die fachgerechte Entsorgung der Schiffsabfälle sicher, übernehmen das Festmachen von Schiffen im Hafen und stellen Lagerflächen zur Verfügung.

Die großen Seehäfen Brake, Cuxhaven, Ernden und Wilhelmshaven werden durch Niederlassungen vor Ort gesteuert. Einige Niederlassungen verantworten zusätzlich weitere Häfen. Cuxhaven führt das Management des Seehafens Stade, die Niederlassung Norden steuert die sieben Inselversorgungshäfen. Brake verantwortet die Regionalhäfen Fedderwardsiel und Großensiel, Wilhelmshaven betreut den Hafen Hooksiel.



Die Hafeninfrastuktur in der maritimen Wertschöpfungskette

Die Struktur von Niedersachsen Ports



GRI 2-9 2-10 Unsere Unternehmensstruktur/Governance

Eigentümer von NPorts ist das Land Niedersachsen sowohl als Kommanditist als auch als Alleingesellschafter der Komplementär-GmbH. Die Gesellschafterversammlung und der Aufsichtsrat bilden die Organe von NPorts. Die Gesellschafterversammlung wird durch das Niedersächsische Finanzministerium gestellt.

Unser Aufsichtsrat – das höchste Kontrollorgan – ist mit Vertreterinnen und Vertretern des Niedersächsischen Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr, Bauen und Digitalisierung, des Finanzministeriums, des Umweltministeriums, einer Hochschulprofessorin sowie mit einem Arbeitnehmervertreter besetzt. Weitere Komitees, Beiräte und Abgrenzungen einzelner Bereiche existieren zurzeit nicht.

GRI 2-11 Die Ministerien bringen die für NPorts relevanten Kompetenzen mit. Dabei hat das Wirtschaftsministerium den Vorsitz, da es für uns das Fachministerium darstellt. Um auch externes Fachwissen einzubinden, gehört eine Professorin für Verkehrs- und Hafenwirtschaft als Expertin und Vertreterin der Forschung dem Aufsichtsgremium an.

Die Besetzung der Aufsichtsratssitze erfolgt durch die Landesregierung. Die Amtszeit beläuft sich auf fünf Jahre. Das Gremium tagt mindestens viermal im Jahr. Bei besonders dringenden oder komplexen Anlässen können

Sonderaufsichtsratssitzungen einberufen werden (Zusammensetzung im Anhang).

GRI 2-9 2-11

Der Gesellschaftsvertrag und die Geschäftsordnung regeln die Beschlussfähigkeit und Sitzungsordnung bzw. welche Geschäfte und Geschäftsvorfälle einer Zustimmung des Aufsichtsrats bedürfen. Der Gesellschaftsvertrag legt fest, dass Vorfälle von besonderer Bedeutung dem Aufsichtsrat gemeldet werden müssen. In dringenden Fällen können die Anliegen direkt an den Gesellschafter herangetragen werden.

Anlassbedingt berichten wir dem Aufsichtsrat über nachhaltigkeitsbezogene Themen und Projekte. Dazu gehören auch kritische Anliegen unserer Stakeholder, die wir in den Aufsichtsratssitzungen thematisieren.

GRI 2-16

Die Vergütung des Aufsichtsrats wird durch das Land Niedersachsen festgelegt. Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten vierteljährlich eine Pauschale sowie Sitzungsentgelte pro Sitzung. Weitere finanzielle Anreize wie Boni sind nicht vorgesehen.

GRI 2-19

Unsere Strategie: Wie wir heute und morgen wirken

Spätestens seit Anfang des Ukrainekriegs ist die Rolle von Häfen für eine sichere und zukunftsfähige Energieversorgung in Deutschland besonders deutlich geworden. Die Häfen von NPorts sind einzigartige Drehkreuze für die Energiewende Deutschlands geworden. Denn eine nachhaltige und unabhängige Energieproduktion ist für nachhaltiges Wirtschaften essenziell. Unser Ansatz dabei lautet: Energiewende gestalten – Versorgungssicherheit gewährleisten.

GRI 2-6 Und so eine Energieproduktion ist aktuell ohne Häfen kaum denkbar. Die Herstellung der Importinfrastruktur für Energieträger – wie Liquefied Natural Gas (LNG) und grüne Gase –, die lokale Produktion erneuerbarer Energien (Photovoltaik, Windkraft, Wasserstoff aus Elektrolyse und alternative Kraftstoffe) sowie die Ermöglichung des Offshore-Ausbaus durch unsere Liegeplätze sind hier zu nennende Beispiele.

Als wichtiger Stakeholder und Impulsgeber setzen wir auf Dialog, um unsere Wirkung über das eigene Unternehmen hinaus zu entfalten. Wir waren an der Erstellung des Perspektivpapiers „Der Hafen Niedersachsen 2025“ beteiligt. In enger Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Bauen und Digitalisierung und anderen Anspruchsgruppen tragen wir zur mittelfristigen strategischen Ausrichtung der niedersächsischen Seehäfen bei und setzen wichtige Akzente der Hafenpolitik Niedersachsens. Darüber hinaus fließen unsere Anregungen bei der Erarbeitung der [Nationalen Hafenstrategie](#) des Bundesministeriums für Digitales und Verkehr mit ein.

Um am Puls der Zeit zu bleiben, wollen wir künftig Nachhaltigkeit stärker in unserer Unternehmenskultur und Unternehmensstrategie verankern. Zum einen haben wir Anfang 2022 unsere Unternehmensstrategie weiterentwickelt und das Thema „Nachhaltiges Handeln“ explizit als Handlungsfeld aufgenommen. Dabei wollen wir unsere Auswirkungen auf Umwelt und Klima reduzieren und haben uns u. a. das Ziel „Klimaneutralität bis 2035“ gesetzt. Vielmehr als politische Zielvorgaben hat uns unser Anspruch dazu veranlasst, uns weiterhin als Vorreiter für nachhaltiges Wirtschaften zu positionieren. Zum anderen werden wir künftig intensiv an zukunftsweisenden Themen wie alternativen Baustoffen und nachhaltiger Beschaffung, aber auch Biodiversität und Ressourcenschutz arbeiten.

Zu den diversen Herausforderungen, denen wir ausgesetzt sind, kommt eine weitere hinzu: die steigenden Anforderungen verschiedener Anspruchsgruppen wie Politik, Kundinnen und Kunden sowie Mitarbeitender bezüglich nachhaltigen Handelns. Einerseits ist dabei die strategische Weiterentwicklung gemeint. Andererseits ist der Transparenzdruck gestiegen.

Aus diesem Grund wollen wir im kommenden Berichtszeitraum unsere Nachhaltigkeitsleistungen auf eine neue Ebene heben: Wir wollen uns so früh wie möglich mit neuen Regulierungen auseinandersetzen und diese angehen. Vor allem geht es dabei um die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), die mit einer neuartigen Transparenzpflicht für große Unternehmen wie NPorts einhergeht.

Aus diesem Grund werden wir uns im Jahr 2023 mit dieser auseinandersetzen und unsere Nachhaltigkeitsstrategie und unser Nachhaltigkeitsprogramm entsprechend anpassen. Zudem wollen wir die Verzahnung der Nachhaltigkeits- und der Unternehmensstrategien weiter vorantreiben und diese langfristig ineinander integrieren.

Unser Leitbild

Nachhaltiges Denken und Handeln sind fester Bestandteil unserer Geschäftstätigkeit und prägen unsere Unternehmenskultur. Dieses Selbstverständnis ist Kern unseres 2016 entwickelten Unternehmensleitbilds „Hafenfibel“. Unsere Beschäftigten können über das Intranet auf die Hafenfibel zugreifen, bei Neueinstellung händigen wir diese aus.

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

1. Regionale Verantwortung

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

2. Nachhaltige (Mehr-)Werte

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

3. Motivierendes Arbeitsumfeld

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

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

Nachhaltigkeitsorganisation bei NPorts

Unser unternehmensweites Nachhaltigkeitsmanagement bündelt alle relevanten Aktivitäten. An der Spitze der Nachhaltigkeitsorganisation steht die Geschäftsführung. Die operative Verantwortung liegt bei den Zentral- und Stabsbereichsleitungen und bei den Niederlassungsleitungen. Der Stabsbereich Strategische Unternehmensentwicklung steuert die Strategieumsetzung und dient als Schnittstelle bei allen Fragen und Anliegen zum Thema. Die Nachhaltigkeitsbeauftragten in den einzelnen Niederlassungen unterstützen die Arbeit vor Ort. Der Stabsbereich Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit koordiniert den gesamten Prozess in seiner internen und externen Wirkung.

Nachhaltigkeit hat bei NPorts auf allen Ebenen – auch bei unserem Aufsichtsrat – einen spürbar höheren Stellenwert erhalten. In regelmäßigen Management Reviews und in den Gesprächen mit den einzelnen Niederlassungen evaluieren wir die einzelnen Nachhaltigkeitsziele, insbesondere deren Erreichung und die dazugehörigen Maßnahmen. Das Nachhaltigkeitsteam und die Geschäftsführung tagen monatlich, um Fortschritte auszutauschen und Entscheidungen zu treffen (s. Tabelle im Anhang).

GRI
2-9
2-13

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie hafent+ haben wir erstmals 2017 entwickelt. Wir begreifen sie als Mehrwertstrategie: eine Strategie mit vielen Geschichten und Gesichtern, die wir an allen unseren 15 Hafenstandorten vorantreiben.

Die 2023 zu überarbeitende Strategie umfasst vier Bereiche, in denen wir einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung leisten können und wollen (s. Abbildung S. 12). In jedem Bereich hatten wir uns langfristige strategische und operative Ziele gesetzt. Die Ziele wurden durch geeignete Maßnahmen kontinuierlich umgesetzt und mit einem Kennzahlensystem gemessen, um die Zielverfolgung transparent und nachvollziehbar zu gestalten.

Operative Ziele der Nachhaltigkeitsstrategie bis 2025

Klima & Luft

Wir leisten einen aktiven Beitrag zum Klimaschutz und zur Luftreinhaltung.

Operative Ziele:

- + Die direkten **Treibhausgasemissionen** sind im Vergleich zu 2017 um weitere 25 % reduziert.
- Die **Außenbeleuchtung** auf NPorts-betriebenen Flächen ist zu 100 % auf **LEDs** umgestellt.
- + Die Anzahl der **Schiffsanläufe**, denen wir einen Umweltrabatt gewähren, steigt auf 500 pro Jahr.
- Der Anteil an Pkw, die mit **alternativen Kraftstoffen** betrieben werden, ist im Vergleich zu 2018 auf 50 % gestiegen.

Natur & Ressourcen

Wir managen unsere Häfen verantwortungsbewusst und gehen schonend mit Ressourcen um.

Operative Ziele:

- + Vier **Umweltprojekte** sind umgesetzt.³
- + NPorts hat ein zertifiziertes **Umweltmanagementsystem PERS**.
- Die **Trennquote** unserer Abfälle ist gestiegen.

hafen⁺

Operative Ziele:

- + Die durchschnittliche Stundenanzahl für **Fort- und Weiterbildung** ist um 10 % gestiegen im Vergleich zu 2018.¹
- + Die **Unfallquote** bleibt unter dem Durchschnitt vergleichbarer Branchen.²
- Die Zertifizierung „**Beruf und Familie**“ wird gehalten.

Beschäftigte & Sicherheit

Wir fördern die fachliche Entwicklung unserer Beschäftigten und sorgen für ein attraktives und sicheres Arbeitsumfeld.

Operative Ziele:

- + Die **Gesamtumschlagsmenge** ist im Vergleich zu 2018 um 10 % gestiegen.
- Die **Kundenzufriedenheit** ist im Vergleich zu 2018 auf 75 % gestiegen.⁴

Kunden & Region

Wir bauen unsere Häfen kundenorientiert aus und schaffen die Voraussetzungen für die Wertschöpfung in der Region und darüber hinaus.

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

2 Vergleichsbranchen sind die Bauwirtschaft sowie die Transport- und Verkehrswirtschaft.

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

4 Laut Kundenbefragung.

2019 haben wir mit der Integration der Nachhaltigkeitsstrategie in die Unternehmensstrategie begonnen. Wir verstehen die wesentlichen Nachhaltigkeitsziele als Unternehmensziele. Mit der Weiterentwicklung unserer Unternehmensstrategie sind wir einen weiteren Schritt gegangen. So ist z. B. nachhaltiges Handeln als strategisches Handlungsfeld definiert. Mittel- bis langfristig streben wir eine stärkere Verzahnung an, um betriebswirtschaftliche Entscheidungen mehrdimensional und auf Basis verschiedener Kriterien zu treffen.

Durch die Integration wird Nachhaltigkeit bei NPorts noch stärker an Strahlkraft gewinnen. Von der für 2023 geplanten Anpassung der Nachhaltigkeitsstrategie versprechen wir uns einen stärkeren Fokus auf das Wesentliche und einen wichtigen Hebel, um die Transformation wirksamer zu gestalten. Die vereinheitlichten Ziele sollen als Orientierung dienen – auch in stürmischen Zeiten. Dafür sind der Ausbau des Berichtswesens und die bereichsübergreifende Zusammenarbeit mit den relevanten kaufmännischen und gewerblichen Bereichen unabdingbar.

Im Berichtszeitraum 2020/2021 haben wir zudem einige Meilensteine erreicht, die es hier hervorzuheben gilt:

- › Im **Handlungsfeld Klima & Luft**: Der Grad der unternehmensweiten Beleuchtung mit LEDs hat Ende des Berichtszeitraums 39 % erreicht.
- › Im **Handlungsfeld Beschäftigte & Sicherheit**: Zum Ende des Berichtszeitraums 2021 haben wir unser 2016 entwickeltes Personalentwicklungskonzept umgesetzt.
- › Im **Handlungsfeld Natur & Ressourcen**: Unser Managementsystem hat erneut die Zertifizierung nach PERS bestanden. Darauf wollen wir weiter aufbauen.
- › Im **Handlungsfeld Kunden & Region**: Mit der Fertigstellung der Straßenbrücke über die Gleisanlagen im Verlauf der Berliner Straße 2020 haben wir einen kreuzungsfreien Zugang zum Hafen Brake geschaffen (Invest für NPorts 7,0 Mio. €).

NP-25

Anspruchsgruppen und Stakeholder-Dialog

Unser Geschäftsmodell macht uns zum Drehkreuz zwischen Land und Meer und zur Schnittstelle vieler Anspruchsgruppen. Diese haben wir in einem internen Workshop identifiziert und priorisiert. Zu den wichtigsten Stakeholdern zählen unsere Beschäftigten und Führungskräfte, unsere Kunden und (Geschäfts-)Partner, die Politik (unsere Gesellschafterin) sowie die Gemeinschaft vor Ort (s. Tabellenindex S. 45).

GRI
2-29

Durch die Einführung der NPorts-App haben wir ein neues Level in der Stakeholder-Kommunikation erreicht. Alle Kunden und interessierten Parteien können durch diese App auf einen Blick das Geschehen an all unseren Standorten nachverfolgen. Dadurch stellen wir die sinnvolle Einbindung unserer Anspruchsgruppen sicher und erhöhen zugleich die Transparenz unserer Häfen.

Vor einiger Zeit schon haben wir das, was für uns selbstverständlich ist, in Worte gefasst, um es mit allen zu teilen. Unser Leitbild ist seither Richtschnur unseres Handelns. Darüber hinaus haben wir in unserer Verabredung zur Zusammenarbeit und Führung die Werte vereinbart, die Grundlage und Orientierung für unsere **Mitarbeitenden** sind. In neun Prinzipien erklären wir, was uns als Team bei NPorts ausmacht und worauf wir untereinander zählen können. Die Verabredung wurde maßgeblich von der Arbeitsgruppe Unternehmenskultur gemeinsam mit einem breiten Führungskräftekreis entwickelt. Sie bildet die Grundlage für ein neues Führungsverständnis bei NPorts: Verantwortung, Verlässlichkeit und Entwicklung sind seither nicht nur gewünschte Fähigkeiten unserer Führungskräfte, sie zeichnen den gesamten Teamgeist bei NPorts aus. Leitbild und Verabredung sind deshalb wichtige Ausgangspunkte für unsere nachhaltige Unternehmenskultur.

Mit unseren **Kunden** stehen wir im direkten und stetigen Austausch: Durch Befragungen können wir die Kundenbedarfe und -perspektiven für die künftige Hafenweiterentwicklung nutzen. Die Ergebnisse fließen in unsere Zukunftsplanungen ein.

Unsere Innovationskraft fördern wir im Rahmen vielfältiger **Kooperationsprojekte** mit der Wissenschaft und der Wirtschaft. Durch die Koordination und Organisation der Projekte sind wir im stetigen Austausch mit diversen regionalen und internationalen Akteuren.

Wesentliche Berichtsthemen

Die wesentlichen Themen sind solche, auf die wir mit unserem Kerngeschäft Einfluss nehmen können und mit denen wir so eine größtmögliche Hebelwirkung entlang der gesamten Wertschöpfungskette erzeugen.

Die aktuelle Nachhaltigkeitsstrategie wurde auf Basis der ersten Wesentlichkeitsanalyse entwickelt. Die wesentlichen Themen haben wir in einem mehrstufigen Prozess bestimmt. Im Sinne eines 360-Grad-Blicks auf unser Unternehmen haben wir unsere wichtigsten Anspruchsgruppen beteiligt: Beschäftigte ebenso wie Kunden, Politik, Verwaltung sowie maritime und Umweltverbände. Die 21 identifizierten Themen haben wir intern diskutiert, priorisiert und auf sieben wesentliche sowie sieben weitere wichtige Themen verdichtet, die sich in den vier strategischen Handlungsfeldern wiederfinden.

In Einklang mit den steigenden regulatorischen Anforderungen an Berichterstattung nach der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) werden wir im kommenden Berichtszeitraum eine neue Wesentlichkeitsanalyse durchführen. Diese wollen wir in Übereinstimmung mit den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) erstellen und als Grundlage für die Anpassung der Nachhaltigkeitsstrategie und für die ab 2026 für uns verpflichtende Nachhaltigkeitsberichterstattung nach CSRD nutzen.

Klima & Luft

Wir leisten einen aktiven Beitrag zum Klimaschutz und zur Luftreinhaltung.

Wesentliche Themen:

- Energie
- Klimaschutz und Luftschadstoffe (direkte und indirekte CO₂-Emissionen)
- Luftschadstoffe (NO_x)

Natur & Ressourcen

Wir managen unsere Häfen verantwortungsbewusst und gehen schonend mit Ressourcen um.

Wesentliche Themen:

- Nachhaltige Bewirtschaftung von Ökosystemen (Vorsorgeprinzip und Ausgleichsflächen)
- Abfall (eigene und fremde Abfälle)
- Wasser

Beschäftigte & Sicherheit

Wir fördern die fachliche Entwicklung unserer Beschäftigten und sorgen für ein attraktives und sicheres Arbeitsumfeld.

Wesentliche Themen:

- Mitarbeiterentwicklung (Qualifizierung und Ausbildung)
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Gleichstellung und Gleichbehandlung
- Mitarbeiterführung und Mitarbeiterdialog

Kunden & Region

Wir bauen unsere Häfen kundenorientiert aus und schaffen die Voraussetzungen für die Wertschöpfung in der Region und darüber hinaus.

Wesentliche Themen:

- Wirtschaftliche Leistung und Kundenzufriedenheit
- Antikorruption und Compliance
- Regionale Verantwortung (Beschäftigungseffekte, Beschaffung)

Globale Ziele als Orientierung

Die Nachhaltigkeitsstrategie des Landes Niedersachsen orientiert sich an den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals, SDGs). Als Tochter des Landes Niedersachsen spielt die Erreichung dieser Ziele auch für uns eine wichtige Rolle. Mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie zahlen wir auf die 17 SDGs ein.

Auch unsere Nachhaltigkeitsstrategie orientiert sich an den 17 SDGs. Dafür haben wir die SDGs auf globaler, Bundes- und Landesebene systematisch mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie abgeglichen. Die 17 Ziele sind für uns ein wichtiger Bezugsrahmen, den wir auch im Alltag mit Leben füllen.



SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

SDGs

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

(Quelle: Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung)

Die 17 SDGs der Vereinten Nationen

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

Gutes Klima

Der Klimawandel und die Anpassung an seine Folgen stellen für uns eine der größten Herausforderungen dar. Als energieintensives Unternehmen wollen wir einen wesentlichen Beitrag zum Klimaschutz leisten. Demnach setzen wir verstärkt auf den Einsatz erneuerbarer Energien in der Unterhaltung und im Ausbau der Häfen. Wir bemühen uns stetig um energiesparende und emissionsärmere Alternativen, um unseren Fußabdruck so gering wie möglich zu gestalten. Gut für das Klima – gut für unser Unternehmen.

GRI
3-3
302-4

Wir ergreifen aktiv Maßnahmen zum Schutz des Klimas. In unserem Geschäftsmodell sind Energie, Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) und Luftschadstoffe eng miteinander verbunden. 2017 haben wir uns vorgenommen, unsere Emissionen bis 2025 um 25 % zu reduzieren und den Energieverbrauch z. B. durch die 100%ige Umstellung unserer gesamten Außenbeleuchtung auf LEDs deutlich zu senken. Zum anderen haben wir durch den vermehrten Einsatz von alternativen Kraftstoffen zum Klimaschutz beigetragen. Im Berichtszeitraum haben wir diese Vorhaben bereits ein gutes Stück vorangetrieben.

Für die Zukunft werden wir uns noch ambitioniertere Ziele setzen. Damit wollen wir uns als Vorreiter der Energiewende positionieren, und dies in zweierlei Hinsicht: Als Unternehmen haben wir uns das Ziel „Klimaneutralität bis 2035“ (in den Scopes 1 und 2) gesetzt. Hierfür erstellen wir 2023/2024 eine Roadmap für die Umsetzung (sog. Transformationskonzept). Zum anderen als Unterstützer der Energieversorgungssicherheit und Energiewende. Unsere Häfen sind entscheidende Drehscheiben für nachhaltige Energieträger der Zukunft und für die Bereitstellung geeigneter schwerlastfähiger Hafeninfrasturktur für den Auf- und Ausbau von Offshore-Windkraftanlagen in der Nordsee.

Diese Vorreiterrolle untermauern wir in der jetzigen Krisensituation erneut: Wir haben als erster deutscher Hafen den Import von LNG ermöglicht. Dazu haben wir im November 2022 den ersten LNG-Anleger errichtet, damit dort die stationär schwimmende Anlage, das sog. FSRU²-Terminal, im Dezember 2022 in Betrieb gehen konnte. Im Dezember 2023 wird in Stade-Bützfleth von uns ein weiterer LNG-Anleger (AVG = Anleger für verflüssigte Gase) in Betrieb gehen und als Liegeplatz für ein zusätzliches FSRU zur Verfügung stehen. Ab 2027 soll das FSRU-Terminal durch ein landgestütztes größeres Terminal ersetzt werden. Mit diesem können signifikant größere Mengen Flüssiggas umgeschlagen werden.

² FSRU steht für Floating Storage and Regasification Unit; es handelt sich dabei um ein Tanklagerschiff, das das Erdgas der LNG-Schiffe aufnimmt und für die Einspeisung in das deutsche Erdgasnetz vorbereitet.

So können mit den schwimmenden Einheiten bis zu 5 Mrd. m³, mit den landgestützten Einheiten langfristig bis zu 13 Mrd. m³ pro Jahr umgesetzt werden.

Energie

Um unser Ziel „Klimaneutralität bis 2035“ zu erreichen, entwickeln wir 2023/2024 ein Transformationskonzept zur Umsetzung. Es beinhaltet eine Roadmap mit konkreten Maßnahmen für die nächsten Jahre und mit Vorausschau für die Zukunft in Abhängigkeit der zukünftigen technologischen Neuerungen. Um die entsprechenden Ziele und Maßnahmen optimal abzuleiten, planen wir für 2023 die Einführung einer neuen Energiemanagementsoftware. Damit erfassen wir unsere Verbräuche und Emissionen in Zukunft noch systematischer, automatisierter und sicherer.

GRI
3-3

Energiemanagement

Das übergeordnete Thema Energie ist bei uns im Stabsbereich Strategische Unternehmensentwicklung angesiedelt. Die operative Verantwortung liegt in den einzelnen Niederlassungen. In regelmäßigen Treffen werden relevante Themen und Projekte diskutiert und Maßnahmen beschlossen. Der runde Tisch „Energieeffizienz“ bietet eine Plattform für alle Beschäftigten, die an dem Thema arbeiten. Die Koordination der strategischen und operativen Ziele, Maßnahmen und Kennzahlen zu den Themen Energie und Klimaschutz betreut das Nachhaltigkeitsmanagement im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie.

2019 haben wir in unseren Häfen wiederholt ein Energieaudit gemäß DIN EN 16247-1 durchgeführt. Auf dieser Basis haben wir ein Energie-Monitoring-System aufgebaut. Seit 2016 erfassen wir hiermit alle energierelevanten Daten. Die Datenbank ist das Steuerungsinstrument unserer Energiepolitik und gleichzeitig die Basis für das Energieaudit. Neben den verwendeten Energieträgern ordnet das System die wesentlichen Energieverbräuche

GRI
302-1

den Anlagen, Gebäuden und Systemen zu. Durch das Monitoring konnten wir die großen Energietreiber identifizieren und entsprechende Maßnahmen ableiten. 2023 wird das nächste Energieaudit durchgeführt.

Generell sind vier Faktoren maßgeblich für unseren Energieverbrauch:

- › **Umschlag:** Die Umschlagsmenge und der dafür benötigte Material- und Arbeitseinsatz beeinflussen unseren Energieverbrauch, z. B. durch den Einsatz von Geräten und Anlagen.
- › **Anlagentechnik/-steuerung:** Technische Innovationen an der vorhandenen Anlagentechnik sowie der Anlagensteuerung verbessern die Energieeffizienz.
- › **Verhalten:** Unsere Beschäftigten bedienen energieintensive Geräte und Anlagen. Schulungen, Unterweisungen, Anweisungen o.Ä. tragen zum effizienten Einsatz bei.
- › **Umwelteinflüsse:** Zum einen bestimmt die Witterung den Einsatz von Heizanlagen in unseren Hallen und Gebäuden. Zum anderen hat z. B. die Anzahl der Sturmereignisse Einfluss auf die Baggerarbeiten, die wir zur Aufrechterhaltung der Wassertiefen durchführen.

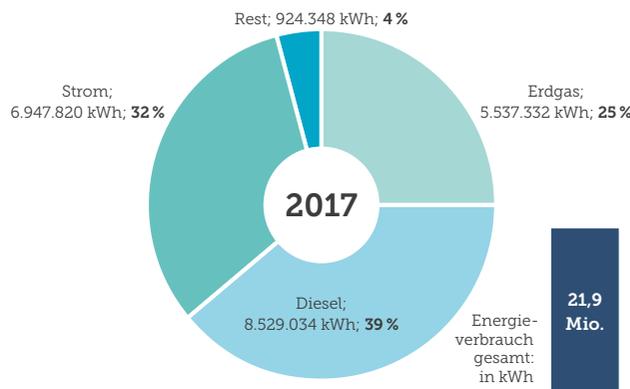
Energieverbrauch

Strom, Erdgas und Diesel entsprechen knapp über 95 % unseres Energieverbrauchs. Um den Einsatz auch bei diesen Energieträgern umwelt- und klimafreundlicher zu gestalten, optimieren wir die Nutzung traditioneller Energieträger und ersetzen sie – wenn möglich – durch klimafreundliche und energiesparende Alternativen.

GRI 302-4 Eine laufende Aktivität ist dabei die Modernisierung bzw. Sanierung unserer Gebäude, z. B. durch die Nutzung energieeffizienterer Heizungsanlagen sowie den Austausch von Fenstern und Dachgeschossdämmungen. Zudem verbessern wir den Land- und Wasserfuhrpark unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten durch energieeffiziente Antriebe oder alternative Kraftstoffe. Eine wichtige Maßnahme, die direkt auf unsere Nachhaltigkeitsstrategie einzahlt: die schrittweise Optimierung der Hafengebäudebeleuchtung durch den Einsatz von intelligenten LED-Systemen.

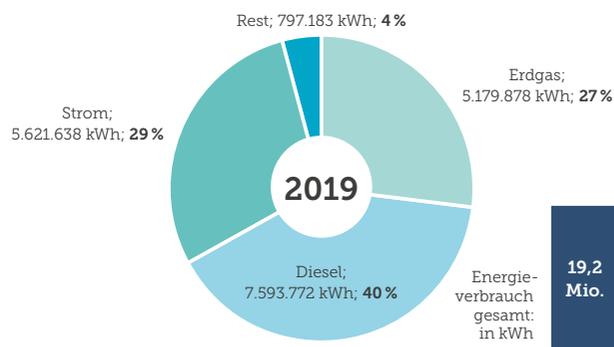
GRI 302-1
302-4 Insgesamt haben wir unseren Energieverbrauch seit dem ersten Energie-Monitoring 2014 um 20 % gesenkt. Im Vergleich zu 2017 sind es 15 %. Diesen großen Erfolg haben wir mit einer Vielfalt an Energieeffizienzmaßnahmen wie der Optimierung von Prozessen, der Effizienzsteigerung unserer Heizungsanlagen, des Fuhrparks oder der Beleuchtung erreicht.

Energieverbrauch (nach Brennstoffen) in kWh in Prozent des Gesamtverbrauchs: 21.938.534 kWh

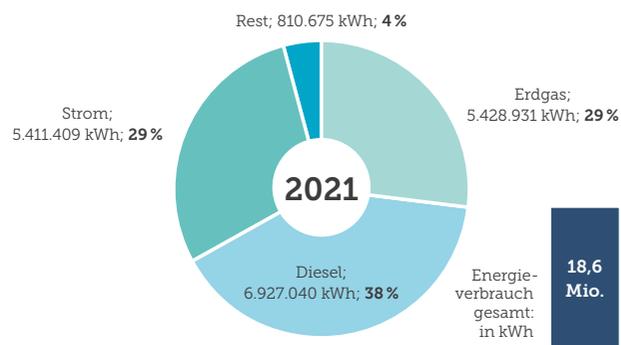


Die Energiedaten für 2017 wurden rückwirkend angepasst.

Energieverbrauch (nach Brennstoffen) in kWh in Prozent des Gesamtverbrauchs: 19.192.471 kWh



Energieverbrauch (nach Brennstoffen) in kWh in Prozent des Gesamtverbrauchs: 18.578.055 kWh



Unseren Stromverbrauch konnten wir im Jahr 2021 im Vergleich zu 2017 um 22 % und unseren Benzinverbrauch um 64 % senken. Gleichzeitig hat sich der Anteil an Flüssiggas hingegen 2021 im Vergleich zu 2020 um 50 % erhöht. Unser Erdgasverbrauch ist im Vergleich zu 2017 um 2 % gesunken und im Vergleich zu 2020 um 14 % gestiegen. Einerseits ist dieser Anstieg witterungsbedingt, da 2021 der Winter vergleichsweise kalt war, andererseits durch Umbauarbeiten und Baustellen im Jahr 2021, wodurch sich ein Erdgasverbrauchsanstieg verzeichnen lässt. Alle anderen Energiewerte sind im Jahr 2021 gesunken (s. Tabelle im Index S. 49).

Hier müssen wir festhalten: In Bezug auf den Energieverbrauch konnten wir bereits gute Fortschritte machen, dennoch hat unser direkter Einfluss hierauf Grenzen. Grund dafür sind u. a. technische Besonderheiten, die aus unserem Geschäftsmodell herrühren. Beispielsweise steigt bei einem höheren Baggeraufkommen auch der Verbrauch von Schiffsdiesel. Da Baggern natürlichen Umwelteinflüssen unterliegt, kann die natürliche Sedimentdynamik der Nordsee den jährlichen Energieverbrauch deutlich beeinflussen. Zudem könnten ungünstige Witterungsbedingungen in den kommenden Jahren den Erdgasverbrauch wieder nach oben treiben.

Eine weitere Kennzahl ist die Energieintensität. Sie setzt den Energieverbrauch ins Verhältnis zu betriebswirtschaftlichen Größen, z. B. der Umschlagsmenge. Der Energieverbrauch liegt bei 0,75 kWh pro Tonne Umschlag (2021) bzw. 0,77 kWh/t für 2020. 2019 betrug dieser Wert 0,64. Der Unterschied ist damit zu erklären, dass die Umschlagsmenge coronabedingt stärker gesunken ist als der Energieverbrauch. Das wiederum zeigt, dass der Energieverbrauch nur mittelbar mit der Umschlagsmenge im Zusammenhang steht.

Energieintensität kWh Energie/t Umschlag

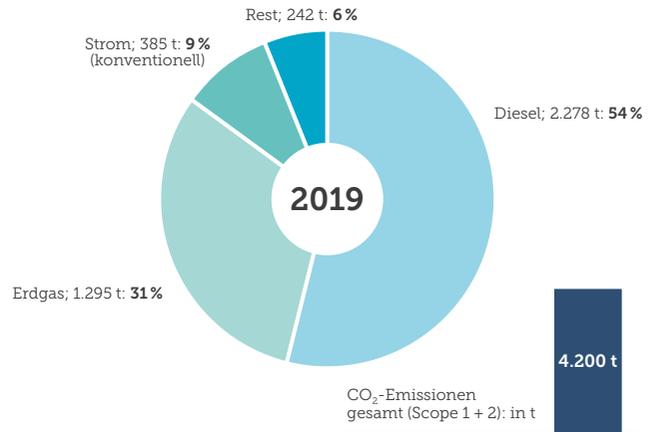


Klimaschutz und Luftschadstoffe

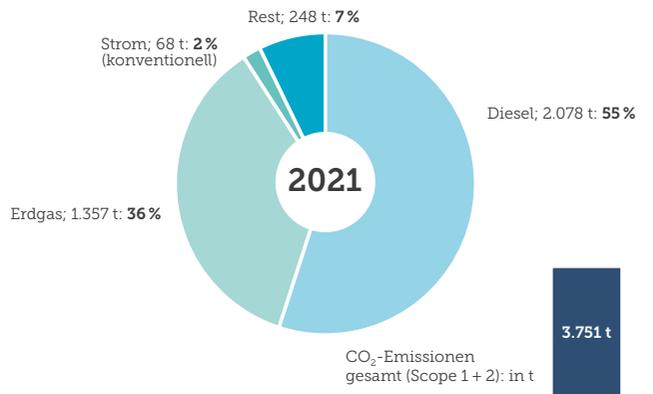
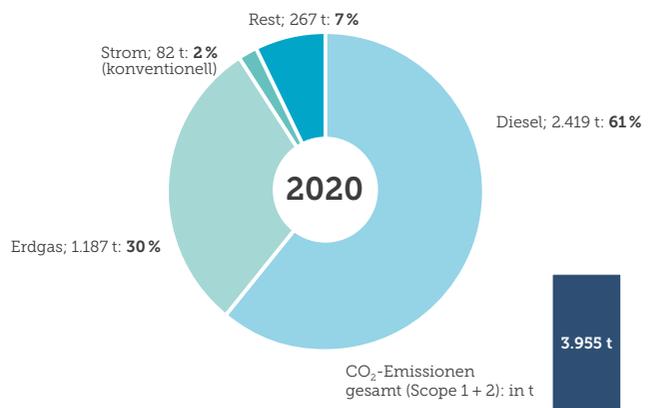
Die Seeschifffahrt ist – pro Tonnenkilometer betrachtet – wesentlich CO₂-ärmer als der Landverkehr. Dennoch belasten die Abgase der Schiffsmotoren die Umwelt, da Schiffe außerhalb der SECA- und ECA-Gebiete größtenteils mit Schweröl betrieben werden. Darin sind deutlich mehr Schwefeloxide (SO_x) und andere Schadstoffe (z. B. Schwermetalle, Stickoxide etc.) enthalten als in Kraftstoffen, die an Land eingesetzt werden. Während die Schifffahrt global 3 % der CO₂-Emissionen verursacht, werden ihr ca. 13 % der Luftschadstoffe zugeordnet.

Die Luftemissionen im Hafen stammen aus verschiedenen Quellen: von Hafenbetreibern, der Seeverkehrswirtschaft (z. B. Reedereien) und Hafenunternehmen. Auf einige der im Hafen entstehenden Emissionen haben wir nur eingeschränkt Einfluss, z. B. auf die Emissionen von fremden Schiffen oder aus dem Hinterlandverkehr.

CO₂-Emissionen (CO₂-Äquivalente) von NPorts



Die Energiedaten für 2017 wurden rückwirkend angepasst.



Die Emissionen, die wir direkt beeinflussen können, möchten wir zukünftig weitestgehend reduzieren. Wie bereits erwähnt, haben wir uns ein ambitioniertes Ziel gesetzt: Klimaneutralität bis 2035. Dieses Ziel gilt es in kleinere Schritte zu zerlegen und Zwischenziele zu setzen. Das haben wir uns für 2023/2024 vorgenommen. Unseren Maßstab werden wir nach wie vor an den Scopes (Ebenen) des Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) anlegen. Den Fokus legen wir dabei auf direkte (Scope 1) und indirekte THG-Emissionen (Scope 2). Die indirekten

GRI 5-3, 305-1, 305-2, 305-5
 Emissionen in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette (Scope 3) werden zunächst nicht erfasst (s. Abbildung S. 18). In der aktuellen Nachhaltigkeitsstrategie haben wir das konkrete Ziel formuliert, unsere Emissionen bis 2025 im Vergleich zu 2017 um 25 % zu senken. Schon im Jahr 2019 haben wir mit einer Reduktion von 11 % knapp die Hälfte erreicht. Im Jahr 2021 konnten wir eine Reduktion von 21 % erzielen. Sicherlich haben auch die weitgehende Umstellung auf Ökostrom, der vermehrte Einsatz von Flüssiggas und der dadurch reduzierte Einsatz von Diesel eine große Rolle gespielt (s. Abbildung unten).

GRI 305-4
 Positiv entwickelt hat sich auch das Verhältnis von THG-Emissionen und der Anzahl der Beschäftigten. Während wir 2014 12 t CO₂-Äquivalente pro Beschäftigten registriert hatten, betrug dieser Wert 2017 nur 7 t. Im Jahr 2021 erreichten wir mit 5,5 t einen neuen Stand. Damit ist die Intensität der THG-Emissionen allein im Rahmen des letzten Berichtszeitraums um 21 % gesunken.

Direkte Emissionen

Um unsere direkten Emissionen – u. a. Klimagase und Luftschadstoffe – zu senken, verfolgen wir grundsätzlich zwei Ansätze: (1) Verbesserung in der Energieeffizienz und (2) Förderung erneuerbarer Energien im Hafen.

Fuhrparkflotte

	Gesamtzahl	Diesel/Benzin	Alternativ betriebene Fahrzeuge (Erdgas, Hybrid + E-Autos)		Davon E-Fahrzeuge	
2019	96	73	23	24 %	14	15 %
2020	85	64	21	25 %	15	18 %
2021	95	69	26	27 %	20	21 %

GRI 302-4 Energieeffizienz

Ein Weg zur Steigerung der Energieeffizienz ist die schrittweise Umstellung auf eine **umweltfreundliche Fuhrparkflotte**. 2021 sind 21 % unseres Fuhrparks E-Fahrzeuge.

Ein schrittweiser Ausbau ist in Planung. Neben dieser Umstellung, der Optimierung unserer Anlagen sowie der Anschaffung von umweltfreundlichen EDV-Geräten in der Verwaltung spielt die Beleuchtung im Hafen eine wesentliche Rolle als Energie- und Emissionsquelle. Sie macht rund ein Fünftel unseres Stromverbrauchs aus.

Der oben beschriebene **runde Tisch „Energieeffizienz“** ist zugleich eine niederlassungsübergreifende Fachgruppe für die Hafenbeleuchtung. Sie besteht aus Kolleginnen und Kollegen, deren Hauptaufgaben die Instandhaltung der elektrischen Anlagen (Beleuchtung, Schleusen, Kommunikationstechnik, Brücken, Transformatoren etc.) und die Umstellung der Hafenbeleuchtung auf LED-Technologien sind. Die Fachleute aus allen Hafenstandorten treffen sich in regelmäßigen Abständen, um über die schrittweise Realisierung dieses Projekts zu beraten. LED-Leuchtmittel haben eine wesentlich längere Lebensdauer als die hafengeblichen Natrium-Hochdrucklampen und benötigen weniger Energie. Sie lassen sich zudem einfacher entsorgen, da sie ohne schädliche Substanzen wie Quecksilber oder Blei auskommen.

Zum Zeitpunkt der Berichterstellung hat der runde Tisch einen Leitfaden für **umweltfreundliche Beleuchtung entwickelt**. Dieser zielt nicht nur auf THG- und Energieeinsparungen ab. Er thematisiert auch, wie der Einfluss von Lichtverschmutzungen auf Insekten und maritime Lebewesen reduziert werden kann.

Wir wollen die Einsparungspotenziale gegenüber konventioneller Beleuchtung (bis zu 70 %) ausschöpfen. Im Berichtszeitraum haben wir diesbezüglich einen großen Schritt nach vorn gemacht: In jeder Niederlassung existiert ein Umsetzungsplan mit konkreten Maßnahmen und Zahlen, um das 100 %-LED-Ziel bis 2025 zu erreichen. Während der LED-Anteil an der Gesamtbeleuchtung (LED-Quote) 2020 noch bei ca. 22 % lag, konnten wir 2021 einen Anteil von ungefähr 39 % erreichen.

Um insbesondere unsere Nachwuchskräfte für dieses Thema zu sensibilisieren und zu schulen, nehmen wir an der bundesweiten Initiative „Energie-Scouts“ teil. In diesem Rahmen organisieren die IHKs Weiterbildungen für Auszubildende und vermitteln Wissen rund um die Themen Energieeffizienz, Energiewende und Ressourcenschutz. Sie entwickeln und setzen Energieprojekte in den Niederlassungen zur Verbesserung unserer Energieeffizienz um. Im Berichtszeitraum haben wir vier neue Energie-Scouts ausgebildet. Seit 2017 haben wir insgesamt 20 Energie-Scouts ausgebildet.

Erneuerbare Energien

Erneuerbare Energien sind für uns eine wichtige Stellschraube zur dauerhaften Senkung des CO₂-Ausstoßes aus dem Stromverbrauch. 2014 haben wir mit der Umstellung auf Ökostrom begonnen. Im Jahr 2021 bezogen wir ca. 97 % unseres Stroms aus erneuerbaren Quellen.

GRI 304-1

NP-25

GRI 404-2 NP-29

GRI 302-1, 305-2, NP-22

Einsatz von Ökostrom bei NPorts



Etwas mehr als ein Viertel (28 %) unseres Gesamtenergieverbrauchs entfiel 2021 auf erneuerbare Energien. Unser Fokus liegt zudem auf der Eigenproduktion von Sonnenenergie durch PV-Anlagen auf unseren Dachflächen. Im Dezember 2018 ging unsere erste PV-Anlage mit einer Größe von 100 kW_p auf den Dächern unserer Werkstätten im Emder Hafen an das Netz. Inzwischen sind zusätzliche Anlagen in Norddeich und Norden in Betrieb sowie eine weitere in Cuxhaven in Planung.

Stromproduktion durch PV-Anlagen bei NPorts

		Einheit	2021	2019
Emden	Stromproduktion	kWh	78.876	84.795
	Eigenverbrauch	kWh	51.799	54.626
Norden	Stromproduktion	kWh	8.627	-
	Eigenverbrauch	kWh	8.627	-
Norddeich	Stromproduktion	kWh	23.291	-
	Eigenverbrauch	kWh	23.291	-
Gesamt	Summe Stromproduktion	kWh	110.794	84.795
	davon Eigenverbrauch	kWh	83.717	54.626

Mithilfe der PV-Anlagen versorgen wir die eigenen Liegenschaften im Hafen mit umweltfreundlichem Solarstrom. 2021 haben wir durch unsere PV-Anlagen 110.794 kWh Strom produziert und davon 83.717 kWh für den eigenen Verbrauch genutzt. Bei einem angenommenen Strompreis von 0,22 € entspricht dies einer Einsparung von 18.418 € (2021) bzw. 11.503 € (2020).

Zusätzlich setzen wir am Standort Emden in der Hafenbetriebszentrale bereits seit vielen Jahren Geothermie ein und wollen diesen Energieträger zukünftig verstärkt bei Neubauten nutzen. Weitere Ziele und Ideen, um den Anteil von erneuerbaren Energien auszubauen, sind z. B. Kleinwindkraftanlagen.

Luftschadstoffe

Der Einsatz von Kraftstoffen (insbesondere Schiffsdiesel) geht u. a. mit Luftschadstoffen einher. Die Emissionen von Kraftstoffen, vor allem die Stickoxide (NO_x) und der Feinstaub, sind eine Herausforderung für die Luftreinhaltung. Mithilfe alternativer Kraftstoffe wollen wir auch diese Emissionen reduzieren.

2019 haben wir den Einsatz alternativer Kraftstoffe geprüft und setzen diesen zum Teil bereits ein. So wurde bei unserem Baggerschiff in Cuxhaven das Wasserinjektionsgerät sowie teilweise unsere Flotte in Emden von Diesel auf GtL (Gas-to-Liquid) umgestellt. Die Flotte in Emden soll sukzessiv vollständig auf GtL umgestellt werden. GtL ist ein flüssiger Kraftstoff, der aus Erdgas anstatt Öl gewonnen wird. Er ist weniger wassergefährdend und reduziert die Feinstaubemissionen um 30–50 % sowie 25% Stickoxidemissionen im Vergleich zu herkömmlichem Diesel. Ein weiteres Beispiel ist die Ermöglichung der ersten LNG-Bebunkerung in Emden im Ship2Ship-Verfahren, bei dem ein Schiff ein anderes Schiff mit LNG betankt. Bereits seit 2015 werden in den Häfen Emden und Cuxhaven Fähren per Truck to Ship mit LNG betankt. In einem weiteren Projekt prüfen wir die Möglichkeit, Methanol auf einem unserer Baggerschiffe einzusetzen.

Indirekte Emissionen

Anreize für umweltfreundliche Schifffahrt

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

Zum einen gewähren wir als Mitglied der World Port Climate Initiative (WPCI) seit 2014 einen sog. ESI-Rabatt (Environmental Ship Index) für zertifizierte Schiffe. Das ESI-Zertifikat wird von der WPCI ausgestellt. Der Index gibt Auskunft über die Umweltleistung von Schiffen zur Vermeidung von luftverunreinigenden Emissionen (NO_x und SO_x) und CO₂. Wir nutzen den Index als Grundlage für die Gewährung von Rabatten auf das Hafengeld und somit

NP-23

Anzahl von Schiffsanläufen mit ESI-Rabatt pro Jahr

2021	2020	2019	2018	2017	2016
120	213	198	90	99	67

zur Förderung der Nachhaltigkeit in der Schifffahrt. 2020 haben wir 213, im Jahr 2021 120 Schiffen den ESI-Rabatt gewährt. Hintergrund des Rückgangs ist die Heraufsetzung der Mindestpunktzahl für die Rabattgewährung aufgrund gestiegener Umweltauflagen.

GRI
305-5

Landstrom

Liegt ein Schiff im Hafen, kann es durch die Einspeisung von Landstrom in das Bordnetz schädliche Emissionen während des Aufenthalts im Hafen deutlich reduzieren. An der Kaje und an Bord müssen dafür Anschlüsse und Umformer errichtet werden, die Strom mit den im Bordnetz der Schiffe verwendeten Spannungen und Frequenzen bereitstellen. Derzeit sind die wenigsten Frachtschiffe in Europa auf die Nutzung von Landstrom eingestellt – im Gegensatz zu Binnenschiffen, Sportbooten und kleineren Seeschiffen in unseren Häfen. Diese werden bereits seit vielen Jahren mit Landstrom versorgt. Kleinschifffahrt und Behördenfahrzeuge haben die Möglichkeit Landstrom über die vorhandenen 340 Landstrom-Abgabestellen zu beziehen. Wir planen, die Leistungsfähigkeit langfristig auszubauen, und zwar dort, wo der Bedarf größerer Schiffseinheiten vorhanden ist. In Cuxhaven haben wir bereits eine Landstromanlage für größere Frachtschiffe mit 630 kW gebaut.

Zum Zeitpunkt der Berichterstellung wurde ein Modernisierungsprojekt von Landstromanlagen im Osthafen Norddeich abgeschlossen. Damit zielen wir auf zweierlei ab: (1) die Gewährleistung einer zuverlässigen Stromversorgung für die Liegeplatznutzer und (2) die Aufrüstung zur Bewältigung zukünftiger Herausforderungen wie des höheren Stromverbrauchs von Schiffen.

Insbesondere der erhöhte Stromverbrauch durch Schiffe mit zusätzlichem E-Antrieb muss bewältigt werden. Landstromanlagen sind essenziell für anliegende Schiffe, da sie im Hafen ihre Dieselmotoren ausschalten, Beleuchtung, Heizung und weitere strombetriebene Einrichtungen an Bord jedoch weiterbetrieben werden müssen.

Hierfür wurden bereits 2020 neue Versorgungsleitungen für die Stromsäulen verlegt. In den darauffolgenden Jahren wurden zwei ältere Stromsäulen durch neue ersetzt sowie zusätzlich fünf weitere modernisiert. Zudem wurden alle Stromsäulen mit digitalen Zählern und einer Fernauslesemöglichkeit ausgestattet, um Zählerstände und Monatsberichte digital zu erfassen. Auch der Überspannungsschutz wurde nachgerüstet.

Forschungsprojekte

GRI
305-5

Im Mai 2020 haben wir das Projekt „WASH2Emden – Innovative und umweltfreundliche Wasserstoffanwendungen im Seehafen Emden“ abgeschlossen. Im Rahmen des Projekts prüften wir die Möglichkeiten, Überschusswindstrom in Form von grünem Wasserstoff zu speichern und in unterschiedlichen Anwendungsfeldern im Hafen nutzbar zu machen, um CO₂-Emissionen und Luftschadstoffe deutlich zu reduzieren.

Das Ergebnis zeigt, dass das Potenzial insgesamt sehr groß ist, die Rahmenbedingungen zwecks Realisierung jedoch angepasst werden müssen. Allein die Windkraftanlagen um den Emder Hafen könnten theoretisch ein Viertel der Stadt Emden ein Jahr lang mit grünem Strom versorgen oder 854 t grünen Wasserstoff für mobile Anwendungen im Hafen herstellen.

Technisch ist eine Wasserstoffwirtschaft gut und mittelfristig problemlos umsetzbar. In Anbetracht der derzeitigen Rahmenbedingungen macht die Herstellung von grünem Wasserstoff bei Einsatz von konventionellem Netzstrom oder auch netzgebundenem Windstrom unter ökonomischen Gesichtspunkten nur Sinn, wenn man sich durch Ausnahmeregelungen – z. B. durch sehr große Energieverbräuche – von den hohen Umlagen befreien lassen kann.

Im Jahr 2019 haben wir in diesem Rahmen eine Voll-erhebung des Energieverbrauchs des gesamten Emder Hafens durchgeführt. Interessantes und positives Ergebnis der Erhebung ist, dass wir als Hafeninfrastukturbetreiber NPorts weniger als 1 % der CO₂-Emissionen im Emder Hafen selbst verursachen. Auch hier betreiben wir die gesamte Hafeninfrastuktur wie Brücken, Schleusen, das Hafenspumpwerk, die Beleuchtung und andere Anlagen.

Um unsere Energieverbräuche und CO₂-Emissionen weiterhin im Blick zu behalten, arbeiten wir im Projekt dashPORT mit einer intelligenten Softwarelösung zur Visualisierung der Energieverbraucher und -verbräuche. Hieraus können wir entsprechende Maßnahmen zur Reduktion der Energieverbräuche und -kosten sowie CO₂-Emissionen ableiten.

Mit der Entwicklung eines Prototyps im Hafen von Brake zielt dashPORT darauf ab, Effizienzgewinne durch den Einsatz von künstlicher Intelligenz und IoT-Anwendungen zu realisieren. Dadurch soll der Energiebedarf von Häfen optimal abgestimmt und damit deren ökologische und ökonomische Bilanz verbessert werden. Das Projekt gewann 2021 den ersten Preis des MCN Cups vom Maritimen Cluster Norddeutschland in der Kategorie „Wie lassen sich Häfen und die maritime Logistik nachhaltiger gestalten?“.



**Starke Fracht für
unseren Teamspirit**

Sichere Beschäftigung

Eine nachhaltige Personalpolitik mit dem Menschen im Mittelpunkt ist für uns Voraussetzung und wesentlicher Bestandteil unseres wirtschaftlichen Erfolgs. Wir fördern eine langfristige und nachhaltige Entwicklung unserer Beschäftigten, indem wir sie mit erforderlichem Know-how und Kompetenzen für die Zukunft ausstatten. Um Fachkräfte zu gewinnen und zu binden, positionieren wir uns als attraktiver Arbeitgeber, der die Menschen respektiert, ihnen ein sicheres Arbeitsumfeld bietet und ihre Gesundheit fördert.

Unsere Häfen sind an 365 Tagen im Jahr rund um die Uhr aktiv und lebendig. Rund 682 Mitarbeitende haben im Berichtszeitraum erneut diese herausragende Leistung für unsere Kunden erbracht. Unsere Aufgabe sehen wir darin, in einer sich ständig verändernden Welt ein Umfeld zu schaffen, das Leistungsbereitschaft, inneren Antrieb und Eigenverantwortung fördert. Gerade in den letzten zwei Jahren ist viel in dieser Hinsicht passiert.

Personalentwicklung

Personalentwicklung ist für uns ein Schlüssel zum Erfolg: Sie ist Philosophie, Veränderungsmotor und Rahmengeber für viele verschiedene Bereiche, wie Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Aus- und Weiterbildung sowie Gesundheitsförderung. Zentrale Themen unserer Personalentwicklung sind Digitalisierung, Entwicklung unserer Fach- und Führungskräfte, unsere Zusammenarbeit und Führung sowie die Weiterentwicklung unserer Arbeitgebermarke. Zur Zeit der Erstellung dieses Berichts ist bereits eine auf das erste Konzept aufbauende neue Agenda entstanden, welche Kontinuität und Agilität in der Umsetzung vereinen soll.

Die Berufswelt von heute ist dynamisch, Veränderungen sind Normalität. Digitalisierung, steigende Anforderungen und individuelle Kundenwünsche werfen immer neue Fragestellungen auf. Daher ist es unser übergeordnetes Ziel, unsere Mitarbeitenden zu befähigen, mit Veränderungen im beruflichen Kontext Schritt zu halten: Von der Einstellung und Einarbeitung bis hin zur fortlaufenden Qualifizierung bieten wir dabei wertvolle Unterstützung. Dies gilt auch im Hinblick auf die unternehmensweite Digitalisierung und die pandemiebedingt rasant veränderten Arbeitsbedürfnisse, die eine Zusammenarbeit in hybrid arbeitenden Teams ermöglichen.

Im Jahr 2016 haben wir das erste Personalentwicklungskonzept verabschiedet, in den Folgejahren weiterentwickelt und bis 2022 umgesetzt. Mit dem Konzept haben wir

unternehmensweit Grundlagen auch in Randthemen der Personalentwicklung geschaffen. Es umfasst die wichtigsten Themen aus dem Handlungsfeld Beschäftigte & Sicherheit. Im Ergebnis konnten wir u. a. unsere Arbeitgebermarke sowie die HR-Kommunikation deutlich stärken, das Onboarding und die Einarbeitung neuer Mitarbeitender verbessern, sodass diese schneller in ihre Aufgaben hineinwachsen, sowie unseren Fokus auf gut vorbereitete Führungskräfte richten. Wir haben uns nun – nachdem die Grundlagen geschaffen sind – zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts auf eine agile, aber auch kontinuierliche Weiterführung der Personalentwicklung verständigt. Agilität halten wir vor dem Hintergrund der ständigen Veränderungen sowohl im Hinblick auf interne als auch auf externe Anforderungen für notwendig.

Jährlich berichten wir über unsere Fortschritte an den Aufsichtsrat. Im Austausch mit der Geschäftsführung berichten wir alle zwei Wochen über den Sachstand von Projekten und stimmen uns über den Fortgang der Maßnahmen ab. Während der monatlichen Treffen der Personalleitungen tauschen wir uns aus und stimmen Themen mit den Führungskräften in unterschiedlichen Runden ab.

Eine wesentliche Entwicklung hierzu ist unser Konzept zum Thema Employer Branding, das wir 2019 als gemeinsame Aufgabe in der Kommunikations- und der Personalabteilung erarbeitet haben. Neben der Überarbeitung unserer Karriereseite haben wir im Berichtszeitraum unsere Aktivitäten in den sozialen Medien weiter verstärkt. Auf unserem eigenen Unternehmensblog „Hafenpost“ berichten wir aus dem NPorts-Alltag.

Kompetenzentwicklung und Weiterbildung

Qualifizierung ist für uns der Schlüssel zur kontinuierlichen Stärkung der (über-)fachlichen Fähigkeiten unserer Crew und damit zur Wettbewerbsfähigkeit von NPorts. Die fachliche Qualifizierung fördert die Entwicklung in den

einzelnen Arbeitsbereichen, wie z. B. Technik, Port Office etc. In den überfachlichen Angeboten geht es um eine Vielzahl an Kompetenzen für eine erfolgreiche Zusammenarbeit.

Qualifizierung bedeutet für uns zweierlei: (1) Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung notwendiger Grundqualifikationen aller Beschäftigten für die Erledigung der täglichen Aufgaben; (2) Erkennung und Stärkung von Potenzialträgerinnen und Potenzialträgern im Unternehmen, die wir weiterentwickeln möchten.

GRI 404-2

Seit Herbst 2018 haben wir eine umfassende Fort- und Weiterbildungsdatenbank, die für alle Mitarbeitenden über unser Social Intranet frei zugänglich ist. Insgesamt waren Ende 2021 in der Datenbank 207 Angebote (92 überfachlich und 115 fachlich) zu finden. Ist die richtige Weiterbildung nicht dabei, können unsere Mitarbeitenden Vorschläge machen.

Die bedarfsgerechte Ermittlung der richtigen Weiterbildung ist fester Bestandteil der zweijährlichen Mitarbeitergespräche. Dabei werden der Fortbildungsbedarf und die Ziele festgelegt. Acht bis zwölf Wochen nach dem Ende der Fortbildung wird diese von Führungskräften und Mitarbeitenden gemeinsam evaluiert. Bei Bedarf werden weitere Maßnahmen identifiziert, um die angestrebte Qualifikation zu erlangen bzw. aufrechtzuerhalten.

GRI 3-3 404-2

Derzeit sind wir im Aufbau eines Qualifikationsmanagement-Tools. Hierzu haben wir zunächst die Sollqualifikationen für jede Funktion definiert und unternehmensweit harmonisiert. Durch einen systematischen Abgleich mit der jeweiligen Istqualifikation wird sich der entsprechende Fortbildungsbedarf für jede Person ergeben. Die Erfassung der Sollqualifikationen wurde im Jahr 2022 abgeschlossen und in die ausgewählte Software überführt. Im nächsten Schritt werden die Istqualifikationen in einem weitgehend einheitlichen Ablauf erhoben, in der Software hinterlegt und ein Berichtswesen etabliert. Perspektivisch ist auch die Erfassung der überfachlichen Qualifikationen vorgesehen.

GRI 404-1

Die Förderung der Weiterbildung aller Beschäftigten ist Unternehmensziel. Wir analysieren die durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung als Steuerungsgröße regelmäßig. Für 2020 betrug dieser Wert 20,8 Stunden Aus- und Weiterbildung pro Beschäftigten. Für das Jahr 2021 liegt er bei 11,21. Coronabedingt muss ein deutlicher Abfall der Fortbildungsstunden vermerkt werden. Insbesondere im gewerblichen Bereich sind virtuelle Fortbildungen nicht zielführend und mussten aufgrund des Kontaktverbots verschoben werden.

Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung*

	2021	2020
Gesamt	11,21	20,81
Frauen	10,73	24,69
Männer	10,48	19,79

* Die Zahlen zur Weiterbildung umfassen nicht die Ausbildungsstunden jedoch die Stunden, die unsere Auszubildenden in Weiterbildung verbringen.

GRI 404-2

Für Führungskräfte haben wir zudem in den Unternehmenszielen zwei Tage für die Weiterentwicklung überfachlicher Kompetenzen pro Jahr als Zielvorgabe festgelegt. Das Führungskräfteentwicklungsprogramm „Fit für Führung für Bestandskräfte“ soll ebenfalls auf dieses Ziel einzahlen. Damit wollen wir die überfachlichen Kompetenzen bestehender und zukünftiger Führungskräfte fördern. Das Programm soll im Frühjahr 2023 starten.

Ausbildung

Die langfristige Zusammenarbeit mit jüngeren Menschen ist für uns genauso wichtig wie die mit erfahrenen Fach- und Führungskräften. In den Jahren 2020 und 2021 haben wir jeweils 54 bzw. 53 jungen Menschen in neun verschiedenen Berufen eine Ausbildung in unserem Unternehmen ermöglicht. Mit einer Ausbildungsquote von 7,8 % (2021) liegen wir damit weit über dem Bundes- und Landesdurchschnitt. Wir bilden mehr Menschen aus, als wir übernehmen können. Das kommt den Auszubildenden selbst und anderen Betrieben zugute: Denn in einer ländlichen, strukturschwachen Region ist der berufliche Einstieg essenziell. Deshalb werden wir als Teil unserer gesellschaftlichen Verantwortung für eine starke Region auch zukünftig in (Aus-)Bildung investieren.

Obwohl wir in der Niederlassung Brake durch den Verkauf des Kranbetriebs seit 2022 im Bereich Industriemechanik nicht mehr ausbilden können, sind wir in der Abstimmung zu neuen Ausbildungskonzepten und Berufsbildern. Zudem bemerken wir einen Rückgang der Bewerbungszahlen. Die Themen Recruiting und Arbeitgeberattraktivität bilden daher wesentliche Schwerpunkte unserer künftigen Personalentwicklung.

Auszubildendenquote 2020



Quelle: BIBB Report 2022 (Daten stammen aus 2020), https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Internettabellen_Datenreport_2022_27072022.pdf

Weitere Ausbildungsprogramme, auf die wir stolz sind, sind das duale Studium „Bauingenieurwesen“, welches seit 2020 in der Niederlassung Cuxhaven angeboten wird, und unser Traineeprogramm für Ingenieurinnen und Ingenieure.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

GRI 403-1 Die Sicherheit und Gesundheit unserer Beschäftigten sind für uns zwei wichtige Themen, die wir intern jeweils in eigenen Verantwortlichkeiten steuern. Wir arbeiten nach den gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütungsvorschriften. Zudem wird unser Arbeitsschutz im Rahmen der Zertifizierung nach DIN ISO 9001 extern geprüft. Dieses Managementsystem schließt alle Beschäftigten mit ein: von der Führungsebene bis zu den Auszubildenden und von den Niederlassungen bis zur Zentrale.

Arbeitssicherheit

GRI 3-3 Der Arbeitsschutz ist bei NPorts unternehmensweit einheitlich organisiert. Die Geschäftsführung hat die Verantwortung für diese Aufgabe an die Niederlassungsleitungen sowie die Personalleitung (für die Zentrale) delegiert. Darüber hinaus kümmert sich die Zentrale um Anpassungen in der Organisation des Arbeitsschutzes. Der Betriebsrat nimmt im Rahmen seiner Aufgaben nach dem Betriebsverfassungsgesetz aktiv an der Gestaltung des Arbeitsschutzes teil. Er prüft Gefährdungsbeurteilungen und Betriebsanweisungen und macht Vorschläge für die Verbesserung des Arbeitsschutzes.

Für alle Standorte sind Sicherheitsfachkräfte sowie Sicherheitsbeauftragte bestellt. Sie unterstützen und beraten die arbeitgeberseitig Verantwortlichen bei Entscheidungen

zum Arbeitsschutz. Für Großprojekte/-baustellen bestellen wir grundsätzlich eine Sicherheits- und Gesundheitskoordination oder verpflichten die Auftragnehmer, eine einzusetzen.

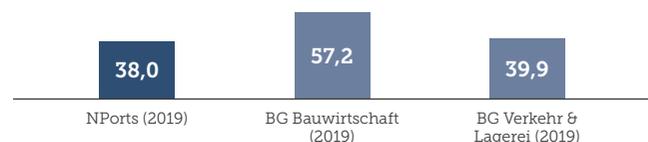
Pro Standort finden in jedem Jahr drei ASA-Sitzungen statt, in denen örtliche Themen der Arbeitssicherheit besprochen und abgestimmt sowie Arbeitsunfälle analysiert werden. Bei der jährlichen gemeinsamen zentralen ASA-Sitzung werden übergeordnete Themen besprochen, neue übergreifende Maßnahmen festgelegt bzw. bestehende geprüft (s. Tabellenindex).

Im Sinne des flächendeckenden Arbeitsschutzes erstellen wir für jeden Arbeitsplatz eine Gefährdungsbeurteilung. Für alle Gefährdungen prüfen wir die notwendigen technischen, organisatorischen oder individuellen Schutzmaßnahmen und setzen die identifizierten Maßnahmen um. Regelmäßige Begehungen der Arbeitsplätze ergänzen die Gefährdungsbeurteilungen, die wir fortlaufend aktualisieren. Um diese unternehmensweit einheitlich auf- und darzustellen, haben wir die „Handlungshilfe 4.0“, eine Datenbank für sämtliche Gefährdungsbeurteilungen, eingeführt und speichern dort auch die allgemeinen Betriebsanweisungen und Unterweisungsnachweise. Parallel haben wir eine mit allen Gefahrstoffbetriebsanweisungen aufgebaut. Der Zugriff wird über das Intranet für alle bereitgestellt.

Die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilungen und die gemeldeten Arbeitsunfälle fließen in die Evaluierung und Verbesserung des Managementsystems für Arbeitssicherheit ein. Unsere Beschäftigten können arbeitsbedingte Gefahren und gefährliche Situationen an Vorgesetzte, Sicherheitsbeauftragte, die Fachkräfte für Arbeitssicherheit oder beim Betriebsrat melden und erörtern lassen. Es wird der Handlungsbedarf ermittelt, um anschließend Maßnahmen zur Unfallverhütung abzuleiten.

Um unsere Beschäftigten weiterhin zu sensibilisieren und sichere Arbeitsplätze zu gewährleisten, führen wir für alle Beschäftigten Sicherheitsunterweisungen und Schulungen durch. Diese werden auf Basis der Gefähr-

Meldepflichtige Arbeitsunfälle je 1.000 Vollarbeiter



Quelle: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, <https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/3893>

GRI 403-4

GRI 403-2

GRI 403-2

GRI 403-5

dungsbeurteilungen der Arbeitsplätze mindestens jährlich vorgenommen. Anlassbezogen, z. B. aufgrund des Unfallgeschehens, schulen wir nach. Beauftragte Personen, wie z. B. zur Ein- und Auslagerung von Gefahrstoffen, erhalten vorschriftsgemäß Erst- und Wiederholungsschulungen.

GRI 403-9
403-10 Unsere Arbeitsunfälle erfassen wir in einer übergreifenden Statistik nach Kategorien (s. Anhang). Wir nehmen jeden Arbeitsunfall ernst, erforschen die Ursachen, führen bei Bedarf zusätzlich anlassbezogenen Arbeitsplatzbegehungen und Schulungen durch und leiten weitere Sicherheitsmaßnahmen daraus ab. Unser Ziel ist es, durch die intensiven Maßnahmen eine überdurchschnittliche Arbeitssicherheit im Branchenvergleich aufrechterhalten.

Die Verletzungsrate entspricht der Anzahl meldepflichtiger Arbeitsunfälle je 1.000 Vollbeschäftigte. Die Anzahl meldepflichtiger Arbeitsunfälle (je 1.000 Vollbeschäftigte) beträgt 47,11 für das Jahr 2021 und ist im Vergleich zu 2019 (38,0) angestiegen. Die Gründe dafür sind vielfältig und keinen speziellen Anlässen oder Gefahren zuzuordnen. Die zugewiesenen 24 Beamten fließen nicht in die Berechnung mit ein, da sie beim Land angestellt sind. Hierzu haben wir keinen meldepflichtigen Arbeitsunfall registriert.

GRI 403-3 Die arbeitsmedizinische Vorsorge ist durch unternehmensweit geltende Regelungen vereinheitlicht. In unserem Vorsorgekataster sind die Pflicht- und Angebotsvorsorgeuntersuchungen pro Berufsgruppe festgelegt. Die Personalabteilung hinterlegt die durchgeführten Vorsorgeuntersuchungen im Personalmanagementsystem.

GRI 403-3 Wir haben einen externen betriebsärztlichen Dienst beauftragt, der neben den arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen auch Beratung und Unterstützungsleistungen für unsere Beschäftigten übernimmt. Die Einschätzungen der Betriebsärztinnen und Betriebsärzte fließen in die Gefährdungsbeurteilungen sowie bei gesundheitlichen Einschränkungen in die Arbeitsplatzgestaltung der Beschäftigten ein. Zusätzlich verfügen wir über eine Anzahl an Ersthelferinnen und Ersthelfern, die über das vorgeschriebene Maß hinausgeht. Diese schulen wir in den erforderlichen Abständen.

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

GRI 5-3
403-1
403-6 Gesunde Mitarbeitende bilden das Rückgrat unseres wirtschaftlichen Erfolgs. Das 2015 unternehmensweit eingeführte betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) hält uns dabei auf Erfolgskurs und ergänzt die Maßnahmen des Arbeitsschutzes und der betrieblichen Eingliederung. Ziel ist es, die Gesundheit, Zufriedenheit und Zusammen-

arbeit zu fördern sowie die Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeitenden langfristig zu sichern. Dazu machen wir unseren Beschäftigten diverse Angebote. Ein besonderes Augenmerk haben wir im Berichtszeitraum auf die Fortführung des Themas „Gesundes Führen“ gelegt, das wir mit Pflichtschulungen fördern. Das BGM führen wir als Partnerprojekt mit den JadeWeserPort Gesellschaften durch, was die Effizienz der angebotenen Maßnahmen deutlich steigert.

Im Arbeitskreis (AK) Gesundheit sind sechs Beschäftigte aus allen Standorten sowie der Betriebsrat, die JadeWeserPort Gesellschaften und die Partner-Krankenkasse vertreten, die als Ansprechpersonen fungieren. Zudem empfehlen und konzipieren sie Angebote für gesundheitsgerechtes Verhalten. Quartalsweise wird an die Geschäftsführung und an die Geschäftsleitung über den aktuellen Stand berichtet.

Jedes Jahr bestimmen wir ein Leitthema im BGM. Das Leitthema wird auf Vorschlag des AK Gesundheit gemeinsam mit der Geschäftsleitung festgelegt. In den Jahren 2020 und 2021 haben wir das Leitthema „Stress“ mit verschiedenen Online-Vorträgen, z. B. zum Selbst- und Zeitmanagement, sowie mit einer Pflichtveranstaltung für Führungskräfte zum Thema „Gesund führen“ vertieft. 2021 hatten wir als neues Leitthema „Ergonomie am Arbeitsplatz“ mit Fokus auf die gewerblich Beschäftigten identifiziert und sind dazu mit Schulungsmaßnahmen gestartet, die sich coronabedingt bis 2022 hinziehen. Aufgrund der Pandemie haben wir Online-Angebote zu verschiedenen Themen, wie „Gesunde Ernährung am Arbeitsplatz“, „Gesunder Schlaf“ usw. veröffentlicht. Unser Firmenfitness-Angebot wurde in der Corona-Zeit mit zusätzlichen Online-Möglichkeiten ergänzt.

Das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) und die dazugehörige Betriebsvereinbarung unterstützen Mitarbeitende mit gesundheitlichen Einschränkungen. Gezielt erleichtert es deren berufliche Eingliederung nach längeren gesundheitsbedingten Abwesenheiten (> 42 Tage). Unser Ziel ist dabei, u. a. betriebliche Ursachen für eine Erkrankung aufzudecken und Strategien zur Vermeidung solcher Ursachen zu entwickeln.

GRI 403-4

GRI 404-2

GRI
401-2

Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitgeberfürsorge

Als verantwortungsvoller Arbeitgeber wollen wir unsere Beschäftigungsverhältnisse fair und attraktiv gestalten. Egal ob voll- oder teilzeitbeschäftigt bzw. ob unbefristet oder befristet: Das spielt für uns keine Rolle. Über die gesetzliche Rentenversicherung hinaus besteht eine tarifvertragliche Regelung für eine betriebliche, überwiegend arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung analog zum öffentlichen Dienst.

Das Betriebsverfassungsgesetz legt die Voraussetzungen für die Umsetzung erheblicher betrieblicher Änderungen fest. Die Umsetzung ist nur dann rechtskonform, wenn die Beteiligungsrechte der Arbeitnehmervertretungen eingehalten werden. Diese können sich auf ein Mitbestimmungsrecht oder auf Verhandlungen über den Interessenausgleich im Fall eines Betriebsübergangs (z. B. Verkauf des Kranbetriebs) beziehen.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Eine familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik ist elementar für die Motivation, Zufriedenheit, Leistungsfähigkeit und Gesundheit von Beschäftigten. Wir bei NPorts legen dabei besonders Wert auf eine partnerschaftliche Kultur, die Raum für Eigeninitiative, Selbstständigkeit und Vertrauen bietet und die Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Anforderungen unterstützt.

Wir arbeiten kontinuierlich an der Optimierung der Arbeitsbedingungen und haben unsere bisherigen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Berichtszeitraum erweitert. Beispiele sind die Bereitstellung von Homeoffice-Arbeitsplätzen und persönliche Ansprechpersonen an jedem Standort, an die sich unsere Mitarbeitenden wenden können.

Coronabedingt war die Ausweitung der Homeoffice Möglichkeiten eine notwendige Schutzmaßnahme. Sie hat die Akzeptanz und den Umgang mit hybrid arbeitenden Teams entscheidend vorangebracht. Seit 2021 haben wir unsere Homeoffice-Regelung auf alle Beschäftigten ausgeweitet. Das Angebot kann nun unabhängig von Betreuungsbedarf bzw. Pflegesituationen in Anspruch genommen werden. Voraussetzung hierfür ist, dass der häusliche Arbeitsplatz den Anforderungen des Arbeitsschutzes entspricht. Davon abgesehen, kann nach Absprache mit dem Vorgesetzten ein Tag pro Monat im Homeoffice gearbeitet werden. Seit 2021 erfassen wir das Arbeiten im Homeoffice systematisch zu Dokumentationszwecken. 2021 wurden in 32 Fällen feste Verein-

GRI
401-2

barungen getroffen. Darüber hinaus wurde – unabhängig von coronabedingten Homeoffice Regelungen – im 2. Halbjahr 2021 in 96 Fällen situativ im Homeoffice gearbeitet.

Darüber hinaus bieten wir seit 2021 eine Mini-Auszeit im Rahmen eines Teilzeitmodells an. Das Gesamtvolumen beträgt maximal vier Monate. Das heißt, zunächst werden maximal zwei Monate vollumfänglich bei halbem Gehalt gearbeitet. In der gleichen Monatsanzahl wird danach bei Weiterzahlung des halben Gehalts Zeitausgleich genommen. Die Kombination mit der Urlaubszeit ist möglich. Ferner ermöglichen wir seit 2021 einen Zukauf von bis zu fünf Tagen Urlaub im Jahr.

Bereits seit 2017 sind wir als familienfreundlicher Arbeitgeber zertifiziert und wurden 2020 für weitere drei Jahre rezertifiziert. Seitdem haben wir im Rahmen der formulierten Zielvereinbarungen eine Vielzahl an Maßnahmen umgesetzt. Das im Jahr 2018 entwickelte **Beruf- und Familie-Portal** in unserem Social Intranet bietet umfassende Informationen zu Elternzeit, Elterngeld, Pflege von Angehörigen, Homeoffice, Arbeitszeitoptionen oder auch standortbezogenen Kinderbetreuungsangeboten. NPortsspezifische Merkblätter und weiterführende Verlinkungen zu wichtigen Informationsseiten runden das Angebot ab. Wichtig ist für uns, dass sich die Mitarbeitenden in jeder Lebensphase und Arbeitssituation gut informiert und unterstützt fühlen. In der Rezertifizierungsphase fokussieren wir die Ausweitung der Homeoffice-Regelungen, die Mini-Auszeit, den zusätzlichen Urlaub sowie die Entwicklung von Möglichkeiten, auch im Rahmen von festen Arbeitszeiten und Schichtarbeit auf Vereinbarungsbedarfe besser einzugehen können.

Alle Beschäftigten bei NPorts haben Anspruch auf Elternzeit, unabhängig davon, ob sie in Voll- oder Teilzeit arbeiten. 2019 haben wir einen Leitfaden für den Wiedereinstieg nach der Elternzeit entwickelt. Er unterstützt Führungskräfte und Personalabteilungen dabei, die familienbedingten beruflichen Unterbrechungszeiten bestmöglich vorzubereiten, den Kontakt in der Elternzeit zu halten und den Wiedereinstieg optimal zu gestalten. Wir stellen dabei die individuellen Anforderungen der Eltern in den Fokus und versuchen diese mit den beruflichen Anforderungen zu vereinbaren.

Elternzeit wird zunehmend auch von männlichen Beschäftigten genutzt: eine begrüßenswerte Entwicklung, die wir gerne unterstützen. Im Berichtszeitraum haben insgesamt 40 Personen Elternzeit in Anspruch genommen, 22 davon männlich.

GRI
401-2GRI
401-3

Förderung von Elternzeiten (Anzahl Personen)

	2021	2020	2019
Insgesamt	24	16	15
Weiblich	8	10	8
Männlich	16	6	7

Die Rückkehrrate liegt derzeit bei 100 %. Zu beachten ist, dass bei dieser Berechnung Beschäftigte, deren Elternzeit über das Ende des Jahres 2022 hinausgeht, nicht berücksichtigt werden können. Von den 16 Beschäftigten, die 2020 Elternzeit in Anspruch genommen haben, sind zehn nach deren Beendigung bereits zurückgekehrt, davon jeweils fünf Frauen und fünf Männer. 2021 wiederum sind 18 Personen aus der Elternzeit zurückgekehrt, davon 14 Männer und vier Frauen.

Gleichstellung und Gleichbehandlung

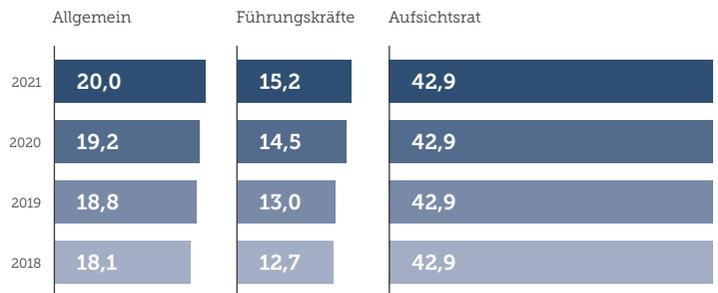
Wir bei NPorts verfolgen das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern. Auf freiwilliger Basis orientieren wir uns am niedersächsischen Gleichstellungsgesetz. In diesem Rahmen haben wir eine Gleichstellungsbeauftragte bestellt, die in allen Personalangelegenheiten beteiligt wird. Die Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten sowie eine Zusammenfassung der Ergebnisse der Maßnahmen werden in einem Jahresbericht intern veröffentlicht. Neben ihrem Blog und den jährlichen Frauenversammlungen haben wir eine Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sowie ein anonymes, gesetzeskonformes Hinweisgebersystem, welches auch zur Anzeige von Diskriminierung und sexueller Belästigung genutzt werden kann, eingeführt (s. Kapitel „Starke Region“).

Nach unserem Selbstverständnis sollen die Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern die Vereinbarung von Beruf und Familie ermöglichen und die berufliche Gleichberechtigung verwirklichen. Die Förderung und Einhaltung dieser Ziele werden bei uns von der Gleichstellungsbeauftragten begleitet. Freiwillig und aus unserem Selbstverständnis heraus haben wir Zielquoten und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung im Gleichstellungsplan für die Jahre 2019–2021 festgelegt. Bis Ende 2021 sollte die Frauenquote von 17 % auf 20 % gesteigert werden. In den Führungsebenen war eine Steigerung von 12 % auf 15 % als Ziel gesetzt. Mit Stolz können wir sagen,

dass wir diese Zielsetzungen erreicht haben. Im Jahr 2021 ist der Frauenanteil am Beschäftigungsvolumen von 19,2 % (2020) auf 20,0 % gestiegen. Die Frauenquote in den Führungsebenen konnte von 14,5 % (2020) auf 15,2 % gesteigert werden. Die Zielsetzungen wurden damit erreicht.

GRI 405-1

Frauenquote bei NPorts auf verschiedenen Ebenen



Ein weiterer Aspekt der Gleichbehandlung ist das Prinzip „Gleiches Geld für gleiche Arbeit“. Bei uns reguliert der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) die Vergütung von 96,5 % (2021) bzw. 96,4 % (2020) der Beschäftigten. Aufgrund der historisch bedingten unterschiedlichen Auslegung der tariflichen Bestimmungen zur Eingruppierung in den Niederlassungen arbeiten wir daran, eine Eingruppierungsvergleichbarkeit der Vergütung über alle Standorte hinweg herzustellen. Wir haben bereits für vier Bereiche Eingruppierungsmatrizen vereinbart: (1) technische Berufe, (2) nautische Berufe und Port Office, (3) Tätigkeiten im Bereich Immobilien und (4) Führungskräfte.

GRI 2-19

Weiterhin bekennen wir uns zur Gleichbehandlung von Menschen unabhängig von ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität. Diese bringen wir durch unsere Null-Toleranz-Politik gegenüber jeglicher Art der Diskriminierung und Mobbing zum Ausdruck. Die Einrichtung einer neutralen Beschwerdestelle nach dem AGG dient uns dazu, Diskriminierung auf den Grund zu gehen.

GRI 406-1

8,5 % Schwerbehindertenquote

Beschäftigte, die mit gesundheitlichen Einschränkungen zu uns kommen bzw. die im Laufe ihrer Berufstätigkeit gesundheitliche Einschränkungen erleiden, sind bei uns willkommen. Bei Auswahlentscheidungen entscheidet rein die fachliche und persönliche Qualifikation. Zum Ende 2021 haben wir 56 schwerbehinderte Personen beschäftigt. Mit 13 Frauen und 43 Männern lag die Schwerbehindertenquote 2021 bei 8,5 %.

Führung und Dialog

Unsere Unternehmenskultur haben wir in unserer „Verabredung zur Zusammenarbeit und Führung“ in Worte gefasst. Besondere Verantwortung tragen hierbei unsere Führungskräfte. In jährlichen Führungskräfte-Workshops stellen wir Themen zu Kultur, Verantwortung und Führung in den Vordergrund. Um Führungskräfte noch besser auf ihre Aufgaben vorzubereiten, wird derzeit ein Projekt zur (Weiter-)Entwicklung der Führungskräfte ausgeschrieben (s. Abschnitt „Kompetenzentwicklung und Weiterbildung“ S. 23).

Als dezentrales Unternehmen mit sechs Standorten sind geregelte Informations- und Kommunikationsabläufe zwischen Ebenen und Standorten für uns essenziell. Als Ergänzung zur Regelkommunikation und Gremienarbeit sind unser Social Intranet sowie die 2020 eingeführte und fortentwickelte NPorts-App zwei wichtige Säulen des internen Dialogs. Zudem befragen wir regelmäßig die Mitarbeitenden zur Zufriedenheit, zuletzt Anfang 2020. Die Teilnahmequote lag bei 56 %. Im Gesamtergebnis wurde ein Gesamtzufriedenheitsindex von 4,33 von 6 erreicht. Besonders zufrieden waren die Beschäftigten mit ihrer Arbeitszeit sowie mit der Erwartungshaltung bezüglich Selbstständigkeit, Eigenverantwortlichkeit und Fachwissen.

GRI
403-4
404-3

Eine besondere Form des Dialogs sind die Mitarbeitergespräche. Mitarbeitende können alle zwei Jahre freiwillig im Rahmen eines solchen Gesprächs eine Rückmeldung zu ihren Leistungen und Zielvorgaben, ihrem Verhalten und beruflichen Perspektiven bekommen. Dabei können sie auch ihre Wünsche und Anliegen äußern. Zudem werden neue Zielvereinbarungen sowie Fortbildungs- und Vereinbarkeitsbedarfe festgelegt. Mit unseren Führungskräften werden diese Gespräche jährlich geführt. Darüber

hinaus binden wir Mitarbeitende in formelle Arbeits-schutzausschüsse, in den Arbeitskreis Gesundheit, in die Arbeitsgruppe Unternehmenskultur (s. Anhang) sowie in Arbeitsgruppen zur Digitalisierung ein.

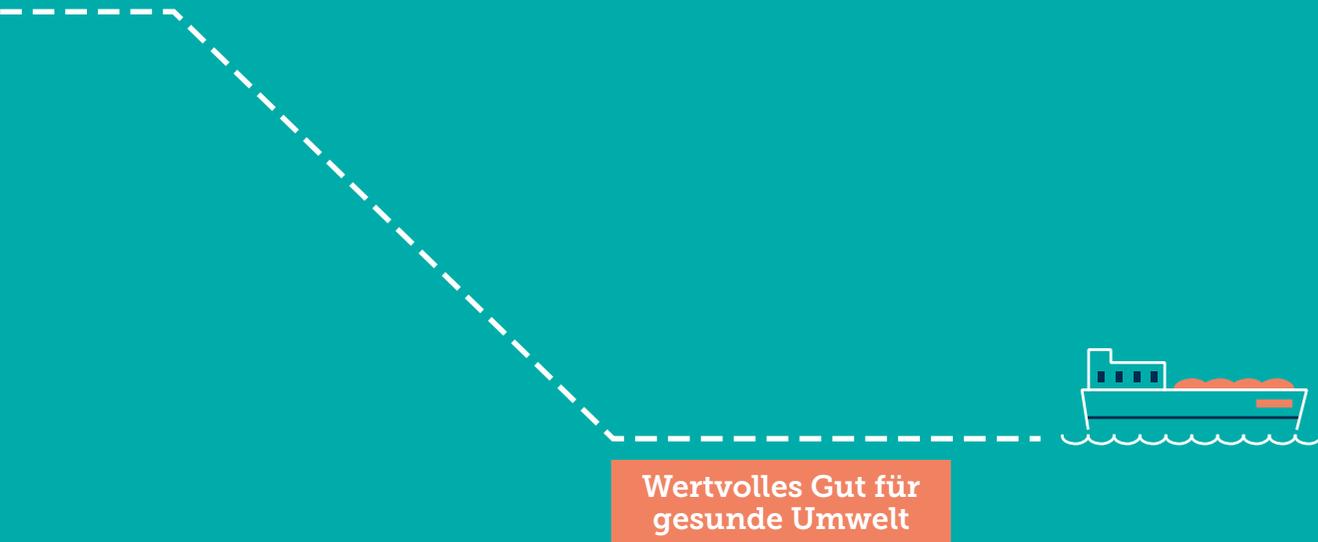
Im gesamten Berichtszeitraum (2020/2021) fanden 139 Gespräche mit Führungskräften statt. Die Anzahl der Mitarbeitergespräche für 2021–2021 betrug 318 im Vergleich zu 438 in der Vorperiode. Die Gespräche persönlich zu führen war im Berichtszeitraum aufgrund der Kontaktverbote in weiten Teilen nicht möglich.

Die nachstehende Tabelle gibt einen Überblick über die geführten Gespräche mit Mitarbeitenden, die selbst Führungskraft sind (jährliche Gespräche), und mit Mitarbeitenden, die selbst keine Führungskraft sind (zwei-jährliche Gespräche).

Anteil der Mitarbeitenden, die Gespräche führen

	2021	2020	2019	2018	2017
Jährlich	91 %	70 %	69 %	86 %	75 %
Zwei-jährlich	58 % (Durchlauf 22/21)*	59 % (Durchlauf 19/20)		78 % (Durchlauf 17/18)	

* zum Berichtszeitpunkt Ende Nov. 22



Gesunde Umwelt

Durch die Lage unserer Häfen als Verbindung zwischen Meer und Land und die unmittelbare Nähe zu schützenswerten Gebieten steht die Arbeit im Einklang mit Natur und Umwelt bei uns besonders im Fokus. Aus diesem Grund ist das Vorsorgeprinzip die Grundlage unseres Handelns. Wenn wir neue Hafengebiete erschließen, gleichen wir diesen Einfluss auf die Umwelt durch umfangreiche Kompensationsmaßnahmen aus. So entstehen wichtige Ökosysteme und wertvolle Lebensräume für Tiere und Pflanzen in unserer Region. Rund ein Viertel unserer Gesamtfläche widmen wir dem Naturschutz.

Die Steuerung umweltrelevanter Aspekte unserer Geschäftstätigkeit liegt bei uns im Stabsbereich Strategische Unternehmensentwicklung sowie den Fachabteilungen der jeweiligen Häfen. Im Jahr 2016 haben wir unsere Umweltpolitik verabschiedet. Durch die Integration der Nachhaltigkeitsstrategie in unsere Unternehmensstrategie ist unsere Umweltpolitik fest in den Unternehmenszielen verankert.

Die Strategie sowie die geplanten Maßnahmen werden unterjährig gemeinsam mit allen Niederlassungsleitern und der Geschäftsführung abgestimmt und kontrolliert. Zudem finden bedarfsorientiert und mehrmals im Jahr Treffen zu themenbezogenen Aspekten mit den verantwortlichen Mitarbeitenden statt. Im Berichtszeitraum (2020/2021) gab es zehn Jahresgespräche mit den Niederlassungen, 24 Regeltermine mit der Geschäftsführung und acht Termine mit den Nachhaltigkeitsbeauftragten. Dazu kommen Sondersitzungen mit externen Experten und Expertinnen.

Die Arbeitskreise werden vom Stabsbereich Strategische Unternehmensentwicklung/Nachhaltigkeitsmanagement organisiert. Die Treffen dienen der Überprüfung umgesetzter sowie der Initiierung neuer Aktivitäten und der laufenden Prüfung der Gesetzeskonformität der Maßnahmen.

Umweltmanagementsystem

Grundlage für unsere Umweltaktivitäten ist unser Umweltmanagementsystem. Dieses richtet sich nach PERS (Port Environmental Review System), dem internationalen Umweltmanagementsystem für Häfen. PERS ist an ISO 14001 angelehnt und wurde von Häfen für Häfen entwickelt. Der Standard erfordert die Umsetzung und Dokumentation bestimmter Umwelthanforderungen. Das Zertifikat wird nach einer umfangreichen zweijährigen Prüfung von der Umweltinitiative EcoPorts der European Sea Ports Organisation (ESPO) vergeben. Dabei werden u. a. die Einhaltung gesetzlicher Anforderungen, das Mapping ökologischer Auswirkungen der verschiedenen Hafengebiete sowie die Reduktion der Umweltbelastungen durch die Häfen geprüft.

2016 haben wir begonnen, unsere Niederlassungen nach PERS zu zertifizieren. Unser Ziel: die Systematiken in den einzelnen Niederlassungen zu vereinheitlichen und ein gemeinsames Management einzurichten. Das haben wir 2019 erfolgreich geschafft.

Verantwortlich für das Managementsystem sind der Stabsbereich Strategische Unternehmensentwicklung und das Fachpersonal der relevanten Bereiche. Je nach Komplexität der Aufgaben wird externes Personal zur Prüfung herangezogen. So stellen wir sicher, dass aktuelle Standards berücksichtigt und eine kontinuierliche Verbesserung erzielt wird.

Life-Cycle-Management

Zu einem umfassenden Umweltmanagement zählt auch die Betrachtung der für unsere Bauwerke eingesetzten Materialien sowie deren Lebensdauer. Dieses Thema wollen wir zukünftig stärker fokussieren und hierfür ein Life-Cycle-Management implementieren. Damit wollen wir systematisch ergründen, wie die eingesetzten Materialien möglichst lange im System gehalten werden können, um somit Ressourcen und Emissionen einzusparen. Für unsere Bauwerke z. B. verwenden wir Beton und Stahl. Bei der Produktion einer Tonne Beton entstehen 0,06 t CO₂e und bei einer Tonne Stahl sogar 2,4 t CO₂e. Mit unserem Life-Cycle-Management wollen wir den Einsatz alternativer Ressourcen sowie Lösungsansätze zur Instandhaltung ergründen.

Bereits jetzt nehmen wir an unterschiedlichen kooperativen Forschungsprojekten teil, um Lösungsansätze zu entwickeln. Mit dem 3D-HydrMapper entwickeln wir ein Modell zur automatisierten Bewertung und Priorisierung des Zustands der Wasserbauwerke. Das Ziel: Schäden frühzeitig zu erkennen und Instandhaltungsmaßnahmen

bedarfsgerecht und zu einem optimalen Zeitpunkt zu initiieren. Im Projekt Port_AI werden durch hoch aufgelöste, hochfrequente und umfassende Bauwerksdaten digitale Zwillinge erstellt, die Grundlage für ein smartes Infrastrukturmanagement sind. Nur ein durchgreifend digitales Management der Hafeninfrastuktur ermöglicht den sparsamen Einsatz von Ressourcen, eine vorausschauende Instandsetzung und frühzeitige sowie umfassende Schadenserkennungen und -bewertungen. Dies führt nicht nur zu Kosteneinsparungen. Durch eine Verlängerung der Lebenszyklen von Bauwerken und Materialien werden zudem hohe Energie- und CO₂-Einsparungen generiert.

Nachhaltige Bewirtschaftung von Ökosystemen

GRI
304-1

Als Drehkreuz zwischen Land und Meer sowie Festland und Inselwelt agieren wir tagtäglich in unmittelbarer Nähe zu naturwertvollen Flächen und zum Nationalpark Wattenmeer. Daher ist für uns der verantwortungsvolle Umgang mit Ökosystemen selbstverständlich.

GRI
304-2

Beim Bau und Betrieb von Infrastruktur versuchen wir stets, die Eingriffe in die Natur möglichst gering zu halten bzw. ganz zu vermeiden. Unser Ansatz beruht auf einer Mischung aus Prävention und Kompensation. Nach dem Vorsorgeprinzip prüfen wir vor jeder größeren Bau- oder Unterhaltungsmaßnahme die Auswirkungen auf Natur und Biodiversität. Gebaut wird bedarfsorientiert und nur das, was für die wirtschaftliche Entwicklung von Kunden und Region sinnvoll ist. Dabei achten wir auf den Einsatz schonender Verfahren, um Lärmemissionen möglichst zu vermeiden.

GRI
304-3
NP-26

Wenn neue Hafenanlagen gebaut und hierfür Flächen erschlossen werden, gleichen wir diesen Eingriff in die Natur durch umfangreiche Kompensationsmaßnahmen (sog. Ausgleichsflächen) aus. Bei der Erfüllung der gesetzlichen Vorschriften kompensieren wir teilweise mehr als die für den Eingriff notwendigen Ausgleichsmaßnahmen. Bei der Umsetzung solcher Maßnahmen arbeiten wir eng mit Umweltbehörden und -verbänden zusammen, um so die bestmögliche Lösung zu finden und möglichst viele relevante Faktoren mit einzubeziehen. So entstehen z. B. auf ehemals intensiv bewirtschafteten Landflächen neue Naturräume für einheimische Tier- und Pflanzenarten.

NP-21

Auf allen Kompensationsflächen finden regelmäßige Monitorings inkl. Berichterstattung durch Umweltingenieurbüros statt. Diese stellen die umweltgerechte Weiterentwicklung gemäß den festgesetzten Kompensationszielen und die Erhaltung der geschaffenen Lebensräume sicher. Hieraus ergeben sich regelmäßig Erhaltungs- und

Pflegemaßnahmen, die wir in Eigenregie oder gemeinsam mit Partnern umsetzen. Im Jahr 2021 beträgt das Ausmaß unserer Kompensationsflächen inzwischen 922 ha, was über einem Viertel der Gesamtfläche von NPorts entspricht. Damit ist ein großer Teil unserer Flächen allein für die Natur reserviert.

GRI
304-3

Mit unserer Verantwortung für die Natur und wertvolle Ökosysteme gehen wir auch über die klassischen Kompensationsmaßnahmen hinaus, indem wir uns in Umweltprojekten engagieren. Dieses Engagement zeigt sich an vielen Beispielen, bei denen in Häfen mit kreativen Lösungen echte Mehrwerte für die Natur geschaffen werden und Hafenstandorte zu attraktiven und lebendigen Standorten avancieren. Wir werten z. B. unsere Flächen und Gebäude ökologisch auf, indem wir selten gewordenen Tieren und Insekten durch Brutplätze und eine wachsende Anzahl an Blühwiesen eine Hafenheimat geben. So haben wir beispielsweise einen Bunker auf der Nordseeinsel Norderney als Quartier für gefährdete Fledermäuse hergerichtet und Rand- sowie Straßenbegleitflächen an vier Hafenstandorten in Blühwiesen umgestaltet, um Insekten einen wertvollen Lebensraum auf Zeit zu geben. Am Siel an der Baumrönne in Cuxhaven haben wir künstliche Doppelnester installiert. Mehlschwalben, Rauchschnalben und Spatzenpaare haben die Nistplätze als Kinderstube angenommen und erfolgreich gebrütet.

Eines unserer neuesten Projekte konzentriert sich auf den Erhalt der selten gewordenen Mauersegler. Sie nisten in großer Höhe an Einschlüpfen unter Dachziegeln oder Gebäudespalten. Durch energetische Sanierungen von Gebäuden gehen ihre Lebensräume und Nistmöglichkeiten jedoch immer weiter verloren. Daher haben wir, mit Unterstützung des Umweltverbands NABU, Nistkästen an unseren Gebäuden in Oldenburg installiert. Nun heißt es abwarten, bis der Mauersegler im Mai aus dem Kongo-Becken in Afrika nach Deutschland zurückkehrt.

Dabei wollen wir es aber nicht belassen. Wir regen unsere Beschäftigten an, auch im privaten Bereich weitere Brutplätze zu installieren. Hierzu haben wir eine Anleitung zur Verfügung gestellt, wie Nistplätze an Bestandsgebäuden angebracht oder in der Planung von Neubauten direkt integriert werden können. Darüber hinaus werden derzeit Überlegungen zur Entwicklung eines nachhaltigen Liegenschaftsbewirtschaftungsplans angestellt.

Zudem sind wir eng mit lokalen Umweltorganisationen, z. B. dem Ökowerk in Emden, dem NABU in Oldenburg und in Brake, dem WWF, BUND sowie niederländischen und dänischen NGOs im Rahmen von Wattenmeerinitiativen, verbunden.

Wasser- und Sedimentmanagement

Vom Kerngeschäft her sind wir als Hafeninfrastuktur-Unternehmen für die Unterhaltung der Gewässer in unseren Häfen verantwortlich. Das Thema Wasser wollen wir in Zukunft verstärkt und systematisch angehen. Zunächst wollen wir unseren eigenen Wasserverbrauch mit der neuen Energiemanagementsoftware erfassen. Neben dem reinen Wasserverbrauch und z. B. der Grundwasserabsenkung bei Baustellen wollen wir über Ansätze im Sedimentmanagement und der Gewässerunterhaltung diskutieren.

GRI 303-1

Bereits jetzt haben wir Maßnahmen zur Reduktion unseres Einflusses auf Gewässer umgesetzt. Durch gezielte Baggerarbeiten gewährleisten wir z. B. eine schiffbare Sollwassertiefe. Um z. B. das UNESCO-Weltnaturerbe Wattenmeer möglichst zu schonen, haben wir ein umfangreiches Baggermanagement für unsere Inselhäfen aufgebaut. Es verringert die Auswirkungen unserer Baggerarbeiten auf das sensible Wattenmeer und liefert gleichzeitig wichtige Daten über seine Entwicklung und seinen Zustand. Neben der Entnahme von Baggergut (s. Tabelle unten) wenden wir weitere Verfahren an, z. B. Wasserinjektion (2.693 Baggerstunden 2021) sowie Rezirkulation in Emden (4.614.144 m³ im Jahr 2021).

NP-24 **Baggermaßnahmen**

	2021	2020	2019	2018	2017
Baggermengen n. Laderaummaß (in m ³)	155.226	218.176	175.286	118.291	155.271
Baggermengen durch Rezirkulationsverfahren (in m ³)	4.614.144	3.780.116	2.827.516	3.089.251	2.348.234
Einsatzstunden bei Wasserinjektionsmaßnahmen	2.693	2.935	2.603	2.216	3.312

Der Anstieg der Baggermengen nach Laderaummaß im Jahr 2020 ist mit der gestiegenen Sedimentation aufgrund natürlicher Sedimentdynamiken zu erklären.

Seit 2020 gehören der Öl- und der Wendehafen in Emden zu unserem Unterhaltungsgebiet. Im gleichen Jahr fand ein Test zur Tidesteuerung statt, um die Torsteuerungsvarianten mit dem Sperrwerk zu erproben und die Auswirkungen einer flexiblen Tidesteuerung zu ermitteln. 2021 fanden im Rahmen des Projekts „DUAL Ports“

Verbringungsaktionen im Ölhafen statt. Das Projekt zielt darauf ab, regionale Häfen zu dekarbonisieren und ihren ökologischen Fußabdruck zu reduzieren. Diese Maßnahmen in den Jahren 2020 und 2021 führten zu erhöhten Baggermengen durch das Rezirkulationsverfahren. Im Rahmen des AMISIA-Projekts wollen wir mithilfe innovativer Technologien und automatisierter Systeme die Baggerunterhaltung produktiver und umweltfreundlicher gestalten.

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

Ein gutes Beispiel dafür ist unser Seabin. Dieser kommt in entsprechenden Hafenbecken zum Einsatz und sorgt dafür, dass schwimmende Abfälle auf der Wasseroberfläche regelmäßig „abgefischt“ werden. Außerdem nehmen wir regelmäßig am Runden Tisch Meeressmüll teil, der vom niedersächsischen Umweltministerium organisiert wird. Daran nehmen unterschiedliche Anspruchsgruppen, z. B. NLWKN, Wasserbehörden, der Verband Deutscher Reeder, Unternehmen und Vertreterinnen und Vertreter der Häfen teil. Dort erarbeiten wir gemeinsam Müllvermeidungsstrategien und tauschen uns aus, um verschiedene Sichtweisen kennenzulernen und zusammenzubringen.

GRI 303-1

Abfallmanagement

Unser Abfallaufkommen lässt sich in drei Kategorien unterteilen: (1) eigene Abfälle aus der Hafenunderhaltung und -verwaltung, (2) Schiffsabfälle, die durch Schiffe bei uns im Hafen anfallen, und (3) Bauabfälle, die aus fremdvergebenen Bauaufträgen entstehen.

Für unsere eigenen Abfälle haben wir 2017 ein systematisches Abfallmanagement eingeführt. Es dient der umweltgerechten Entsorgung und richtet sich nach den europaweit vorgegebenen Abfallschlüsselnummern. Die operative Verantwortung liegt bei den einzelnen Niederlassungen, die die einzelnen Maßnahmen festlegen und umsetzen. Im Jahr 2019 haben wir das gesamte Abfallmanagement vereinheitlicht. Dazu zählen Kommunikation und Verfahrensentwicklung für die Erfassung und Dokumentation der Abfallmengen und Behälter.

Die Systematik und Kennzahlen unserer Abfallmanagements wurden von einer Arbeitsgruppe entwickelt und eingeführt. Damit wollen wir unsere Abfalltrennsysteme optimieren und sie in unsere Berichterstattung – auch der

GRI 306-1
306-2

einzelnen Niederlassungen – aufnehmen. Hierzu zählen u. a. Umfang (Menge), Ort der Abfallentstehung sowie Abfallart (z. B. Sondermüll, Gewerbeabfall, Metall etc.). Die erste Dokumentation enthält eine Gegenüberstellung der einzelnen Niederlassungen. Ein direkter Vergleich des Abfallmanagements der einzelnen Niederlassungen ist aufgrund der unterschiedlichen Größen und Aufgabengebiete der Häfen nur schwer vorzunehmen.

Die Schiffsabfälle werden von der Abteilung Port Office gemanagt. Die Überwachung internationaler Regelungen für den Seeverkehr übernimmt bei uns die Hafenbehörde. Die ordnungsgemäße Getrennthaltung, Dokumentation und Entsorgung der Abfälle werden im Auftrag von NPorts durch die ausführenden Firmen umgesetzt.

Entsorgung eigener Abfälle

Die Abfallentsorgung in unseren Häfen richtet sich nach den Grundsätzen der Abfallhierarchie: Vermeidung, Verwertung, Beseitigung. Zwecks Vermeidung der Abfälle haben wir verschiedene Maßnahmen umgesetzt, z. B. den Vorzug verpackungsärmerer Produkte im Einkauf oder die Rückgabe der Leergebinde für Öle an unsere Lieferanten.

Zur Verwertung und Beseitigung der Abfälle müssen diese zunächst ordnungsgemäß getrennt werden, was wir weitestgehend durchführen. Dafür haben wir Abfallsammelstellen und Abfallwegweiser für die Mitarbeitenden entwickelt. Dabei unterscheiden wir zwischen den unterschiedlichen Kategorien wie z. B. Restmüll, Altholz, Mischschrott, Kabelschrott, Elektrogeräte, Altpapier, ölhaltige Betriebsmittel, Altöle, Altbatterien, Sondermüll, Grüner Punkt und Bauschutt. Unsere Hauptabfallquellen wiederum unterscheiden wir in Abfälle, die gefährliche Stoffe enthalten, gemischte Abfälle, organische Abfälle, Bauabfälle und andere nicht gemischte Abfälle.

Trotz aller Vermeidung und Wiederverwendung werden im Rahmen unserer Tätigkeit durch Instandhaltung und Neubaumaßnahmen Abfälle generiert. Für 2021 betrug das gesamte Abfallaufkommen von NPorts 8.483 t. Der Anstieg des Abfallaufkommens der letzten Jahre ist auf die größeren Baumaßnahmen der Niederlassungen zurückzuführen. In unserer Zentrale in Oldenburg sind in den Berichtsjahren 2020 und 2021 nur solche Abfälle angefallen, die einem kommunalen Entsorgungsträger überlassen wurden. Daher wurden hier keine Abfälle und keine Trennquote dokumentiert. Die Abfälle aus den Vorjahren sind auf Umbaumaßnahmen zurückzuführen.

Abfallaufkommen und Trennquote nach Niederlassung

GRI
306-3
NP-27

in t	2021	2020	2019	2018	Trennquote 2021 (in %)
Brake	319	330	321	567	94,04
Cuxhaven	271	318	420	1.197	61,48
Emden	7.727	6.569	5.228	745	99,00
Norden	113	216	732	153	61,87
Wilhelmshaven	53	63	83	7	67,41
Oldenburg	0	0	0	1	0
Gesamt NPorts	8.484	7.495	6.784	2.669	96,92

Unsere Trennquote von 96,92 % im Jahr 2021 ist etwas geringer als im Jahr 2019 (97,5 %), liegt aber dennoch um 13 Prozentpunkte höher als im Basisjahr 2018 (83,8 %). Großprojekte begünstigen eine hohe Trennquote. Da nicht jedes Jahr die Entsorgung größerer Mengen stattfindet, schwankt die Trennquote im geringen Maße. Auf den Bauhöfen hingegen fallen jährlich gleichbleibende Abfallmengen an.

Schiffsabfälle

Neben den eigenen Abfällen wollen wir auch die Umweltauswirkungen durch Schiffsabfälle so gering wie möglich halten. Deshalb haben wir für jeden Standort einen Schiffsabfallbewirtschaftungsplan entwickelt. Alle anlaufenden Schiffe werden im Rahmen der allgemeinen Nutzungsbedingungen von NPorts zur Zahlung einer Entsorgungspauschale verpflichtet. Dabei schaffen wir Anreize für die ordnungsgemäße und umweltgerechte Entsorgung von Schiffsabfällen in unserem Hafen. Die Schiffe erhalten eine Rückerstattung der Entsorgungskosten in Höhe von 70 % für den nach Art und Menge üblichen Umfang, wenn sie die Abfälle einer fachgerechten Entsorgung zuführen. Diese muss im jeweiligen Hafen angemeldet werden und wird behördlich überwacht.

Vor allem handelt es sich dabei um Schiffsabfälle zweier Kategorien: Öl (MARPOL Anlage I) und Schiffsmüll (MARPOL Anlage V). Ersteres wird in der Regel durch einen Tank-Lkw oder durch eine Barge entgegengenommen und einer ordnungsgemäßen Entsorgung zugeführt. Schiffsabfälle nach MARPOL Anlage V werden durch einen Containerdienst vom Schiff abgeholt.

Unser Schiffsabfallbewirtschaftungsplan regelt die Meldung und Entsorgung der Abfälle. Solche Pläne werden streng überwacht und alle zwei Jahre erneuert. Durch unsere konsequente Umsetzung der Schiffsabfallbewirtschaftungspläne können wir unseren positiven Beitrag zum Schutz der Meere aufzeigen (s. Übersicht).

Schiffsabfälle in den NPorts-Häfen

GRI 306-3 NP-27

	MARPOL Anlage I	MARPOL Anlage V
2021	3.092,00 m ³	710,00 t
2020	2.085,10 m ³	983,20 t
2019	2.466,40 m ³	832,70 t
2018	2.603,80 m ³	726,60 t
2017	2.404,49 m ³	596,96 t
2016	2.677,71 m ³	588,79 t

Nachhaltige Beschaffung

Als regional verankerter Akteur betrachten wir die Beschaffung als bedeutenden Hebel für unser nachhaltiges Wirtschaften. Wo es möglich ist, unterstützen wir eine regionale Beschaffung, die mit positiven wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Effekten einhergeht.

Der zentrale Einkauf ist seit dem 01.01.2022 produktiv tätig. Er ist für die Beschaffung von Liefer- und Dienstleistungen, z. B. Berufsbekleidung, technische Geräte (u. a. Computer, Bildschirme, Kleingeräte für die Bauhöfe und Werkstätten), zuständig. Die Beschaffung von Bau- und freiberuflichen (Dienst-)Leistungen ist davon ausgenommen. Hierfür sind die jeweils verantwortlichen Fachabteilungen zuständig. Die Beschaffungswünsche werden von den Fachabteilungen an den Einkauf gesendet und dieser stellt die Warenverfügbarkeit sicher.

GRI 204-1 308-1

Wir erkennen unseren Handlungsbedarf bei der nachhaltigen Beschaffung an, unterliegen jedoch als öffentlicher Auftraggeber gewissen vergaberechtlichen Einschränkungen im Beschaffungsprozess. Allerdings eröffnen uns die sowohl unterhalb als auch oberhalb der EU-Schwellenwerte in Niedersachsen anzuwendenden Gesetze und die hierzu erlassenen Verordnungen die Möglichkeit, Nachhaltigkeitsaspekte in verschiedenen Phasen eines Beschaffungsvorgangs zu berücksichtigen. Auch sind

bereits von uns bei der Beschaffung verpflichtend zu beachtende Regelungen zur Nachhaltigkeit getroffen worden, z. B. im Niedersächsischen Abfallgesetz (NAbfG) sowie im Anwendungsbereich der niedersächsischen Richtlinie über Dienstkraftfahrzeuge in der Landesverwaltung.

Unsere Verpflichtung als öffentlicher Auftraggeber, im Rahmen der Beschaffung von Liefer-, Dienst- und Bauleistungen regelmäßig Ausschreibungsverfahren durchzuführen, führt u. a. dazu, dass wir keinen festen Lieferantenstamm aufbauen und entwickeln können. Ausgeschrieben werden so anlassbezogenen Leistungen zur Herstellung und zum Betrieb von baulichen Anlagen sowie Dienstleistungen jeglicher Art (z. B. Wartungsdienstleistungen). Für die Errichtung von Neubauten oder z. B. komplexen technischen Anlagen beauftragen wir unter Berücksichtigung wirtschaftlicher Aspekte fachlich geeignete und leistungsfähige Industrie- und Bauunternehmen. Die Materialbeschaffung erfolgt vorwiegend über Großhandelsunternehmen, bei denen wir Material zum Zwecke der Hafenunterhaltung sowie Büromaterial einkaufen.

Eine weitere Herausforderung liegt in der Einschränkung des Marktes. So bietet der Markt derzeit keine Baggergeräte, die erheblich weniger Emissionen ausschütten. Daher hat NPorts eigene Schritte eingeleitet: Die Flotte wird sukzessiv von Diesel auf Flüssigtreibstoff aus Erdgas (Gas to Liquids, GtL) umgerüstet. Dadurch reduzieren wir unseren Emissionsausstoß und zahlen auf das übergeordnete Ziel Klimaschutz ein.

GRI 204-1

GRI 414-1 308-1

Zudem haben wir weitere Schritte unternommen, um Umweltkriterien für den Einkauf aufzustellen und auf bestimmte Produktgruppen anzuwenden. Zum einen schreiben wir vermehrt bestimmte Produktgruppen nach Umweltkriterien aus. Dazu gehören Bauholz FSC, Papier FSC und PEFC, Farben, Reinigungsmittel, Ökostrom, Elektrogeräte (Energy Star) etc. In Zukunft streben wir eine Systematisierung und Vertiefung dieser Ansätze an, die wir in unsere Ausschreibungskriterien überführen wollen. Zum anderen orientieren wir uns bei der Lieferantenauswahl an den Kriterien des Landes Niedersachsen. Hier berücksichtigen wir auch Kriterien wie Mindestlohn, Menschenrechte und Antidiskriminierung.

Kostbare Sendung zur
Stärkung unserer Region



Starke Region

Unsere Häfen stärken die Wirtschaftskraft an der Küste und tragen dazu bei, dass Arbeitsplätze in der Region erhalten bleiben und neue entstehen. Wichtiges Qualitätsmerkmal unserer Arbeit ist die Zufriedenheit unserer Kunden, für die Nachhaltigkeit eine immer größere Bedeutung hat. Wettbewerbsfähig zu sein, ist für uns nur die eine Seite der Medaille. Wir geben unser Bestes, um einen Beitrag zur Stärkung unserer Region zu leisten.

Häfen stehen an der Schnittstelle zwischen land- und seegestützten Verkehren und bilden damit ein wichtiges Bindeglied zwischen Industrie und Handel. Mit unseren Häfen leisten wir daher einen wichtigen Beitrag zur gesellschaftlichen Daseinsvorsorge und unserer Volkswirtschaft. Unsere Kernaufgabe liegt darin, sicherzustellen, dass unsere Kunden unsere Hafenanlagen und Flächen optimal rund um die Uhr nutzen können.

Gemeinsam mit unseren Kunden tragen wir zur Weiterentwicklung der Küstenregion bei. Im Zusammenspiel mit den Dienstleistungen der Hafenwirtschaft machen wir mit unserer Hafeninfrastruktur und unserer Fachkompetenz unsere Häfen zu hochwertigen Logistikstandorten. Wir stellen uns auf unterschiedliche Bedürfnisse ein und folgen gemeinsam mit ihnen neuen Trends, für die wirtschaftlich attraktive Lösungen gesucht werden. Durch unsere Aktivitäten schaffen wir klare Mehrwerte für unsere Geschäftspartner und damit für die Region.

Wirtschaftliche Leistung

Wir sind eine 100%ige Tochter des Landes Niedersachsen und haben die Aufgabe, die Hafeninfrastruktur mit öffentlichen Mitteln zu betreiben und auszubauen. Im Gegensatz zu privaten Unternehmen ist unsere wirtschaftliche Leistung anders einzuordnen. Denn wir erfüllen auch öffentliche Aufgaben und erhalten dafür auch Zuschüsse des Landes Niedersachsen. Unsere Maßnahmen dürfen daher nicht rein betriebswirtschaftlich betrachtet werden, sie wirken weitreichender. Sie stärken durch ihre direkten und indirekten Effekte die volkswirtschaftliche Entwicklung und tragen zu einer wirtschaftlich starken Region bei. Beispielsweise wirken sich Konjunktur, politische Entwicklungen und Wetterverhältnisse direkt auf unser Ergebnis aus. Gleichzeitig fließen unsere Einnahmen aus Hafennutzungsentgelten und Pachten in Form von Gehältern und Löhnen, Steuergeldern sowie Investitionen in Infrastruktur an die Wirtschaft und oftmals direkt in die Regionen zurück.

NPorts schafft ökonomische Mehrwerte für die niedersächsischen Küstenregionen

	2021	2020	2019	2018
Anzahl Schiffsanläufe (mit Umschlag)	32.651	37.715	43.274	42.143
Gesamter Umschlag (Mio. t)	24,69	24,68	29,62	28,34
Passagierbewegungen (Mio.)	7,03	6,38	9,87	9,67
Erwirtschafteter Wert				
Umsatzerlöse (Mio. €)	62,86	61,05	64,40	62,41
Bilanzsumme (Mio. €)	754	782	791	793
Beibehaltener wirtschaftlicher Wert (Mio. €)*	63,71	62,15	65,89	64,25
Verteilter Wert				
Betriebskosten (Mio. €)**	48,50	52,67	45,12	44,66
Personalkosten inkl. Sozialabgaben (Mio. €)	38,93	38,33	37,25	36,28
Zahlungen an Kapitalgeber (Mio. €)***	0	0	0	0

* Bestehend aus Umsatzerlösen und aktivierten Eigenleistungen (Gesamtleistung), es wurde nichts ausgeschüttet.

** Bestehend aus Materialaufwand und sonstigen betrieblichen Aufwendungen.

*** Zahlungen an Kapitalgeber sind nicht erfolgt, da wir keine Gewinne machen. Stattdessen erhalten wir Zuschüsse vom Gesellschafter, ausländische Gesellschafter hingegen sind nicht beteiligt.

Kunden und Kundenbeziehungen

In der Regel sucht sich die Ware den Weg mit dem besten Preis-Leistungs-Verhältnis. Im globalen Wettbewerb und in Anbetracht der steigenden Regulierung (z. B. niedrigere Emissionsgrenzwerte für Schiffe in der Nordsee) sowie der großen gesellschaftlichen Herausforderungen ist Kundenzufriedenheit entscheidend für unsere Wettbewerbsfähigkeit. Weitere Faktoren, die hier eine Rolle spielen, sind die Nähe zu den Absatzmärkten sowie die Kosten und Möglichkeiten des Hinterland- bzw. Vorlandtransports. Auch das Thema Nachhaltigkeit gewinnt zusehends an Bedeutung.

Wir haben unterschiedliche Kunden. Dazu zählen u. a. deutsche und internationale Reedereien, Umschlags-, Logistik- und Industrieunternehmen sowie Dienstleis-

tungsbetriebe auf den Hafengeländen. Unsere Kunden sind einerseits lokale oder regional angesiedelte Unternehmen. Andererseits sind es regionale Niederlassungen/ Werke von globalen Unternehmen (z. B. Volkswagen in Emden oder Siemens in Cuxhaven).



Die im Jahr 2018 durchgeführte erste Kundenumfrage haben wir aufgrund der Corona-Sondereffekte 2020/2021 nicht wiederholen können. 2018 zeigten sich zwei Drittel der Kunden mit unserer Leistung zufrieden bis sehr zufrieden. Die Themen „Nachhaltigkeit“ (15 %) und „Innovationen“ (14 %) wurden schon damals von unseren Kunden als wichtige Themen genannt. Wir sind davon überzeugt, dass dieser Wert im Berichtszeitraum weiter gestiegen ist. Wir haben dies zum Anlass genommen, um diese Themen in verschiedenen Projekten gemeinsam mit den Kunden noch stärker anzugehen.

So versuchen wir im Projekt dashPort gemeinsam mit dem Hafenumschlagsunternehmen J. Müller technisches Know-how zu nutzen, um die Energieeffizienz aufseiten des Umschlagsunternehmens und der Hafeninfrastruktur

zu erhöhen, um die Kosten auf beiden Seiten zu senken. Im Projekt „WASH2Emden“ haben wir die Potenziale überschüssiger Strommenge der Windkraftanlagen für die Hafenwirtschaft untersucht.

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

Regionale Verantwortung

Regionalwirtschaftliche Effekte

Schon seit jeher spielt die deutsche Hafenwirtschaft eine zentrale Rolle in internationalen Lieferketten und hat damit einen signifikanten Effekt auf den Arbeitsmarkt und die volkswirtschaftliche Wertschöpfung. Das ist seit der Anfang 2022 ausgebrochenen Energiekrise deutlicher denn je. Jenseits der rein ökonomischen und ökologischen Aspekte von Häfen als Drehscheiben der Energiewende haben Häfen wie die von NPorts auch eine deutliche regionalwirtschaftliche und damit soziopolitische Verantwortung. Der volks- und sozialwirtschaftliche Beitrag wird oft in direkte (Beschäftigungseffekte, Steuern und Wertschöpfung) sowie indirekte Effekte (Vorleistungen und Konsumausgaben) unterteilt (s. Abbildung auf der Folgeseite).

GRI 2-29 Qualität und Kundenzufriedenheit

Die Zufriedenheit unserer Kunden spielt für uns eine zentrale Rolle. Um sie zu verbessern, haben wir ein unternehmensweites Qualitätsmanagementsystem (QMS) aufgebaut. Damit streben wir die ständige Verbesserung der internen Abläufe und Leistungen für unsere Kunden an. Die Konformität unseres QMS mit der DIN EN ISO 9001:2015 wird seit 2019 kontinuierlich extern zertifiziert. Die erfolgreich absolvierten externen Überwachungsaudits 2020 sowie 2021 unterstreichen die Konformität des Qualitätsmanagements mit dem international führenden Standard.

So haben wir 65 wesentliche Unternehmensprozesse identifiziert, digital abgebildet und für alle Beschäftigten zugänglich gemacht. Zudem werden die Prozesse niederlassungsübergreifend und fortlaufend in Bezug auf Risiken und Chancen betrachtet und angepasst. Die wesentlichen Risiken aus 2021 beruhen auf globalen Marktentwicklungen aufgrund der Corona-Pandemie und massiven Steigerungen der Rohstoff- und Materialpreise.

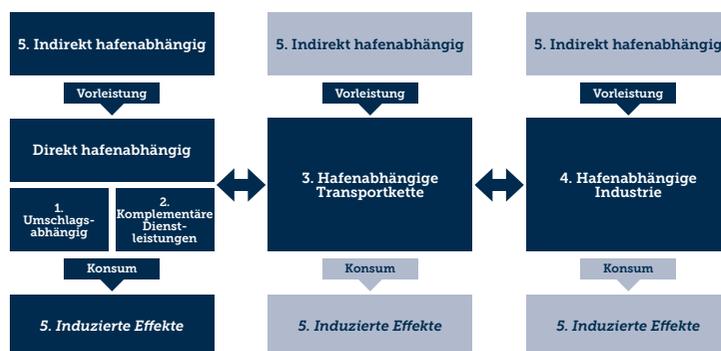
Um die Bedürfnisse unserer Anspruchsgruppen zu berücksichtigen, haben wir ihre Anforderungen identifiziert und zusammengetragen. Im Rahmen interner Qualitätsaudits werden seither Verbesserungspotenziale in unseren Prozessen aufgedeckt und in die Maßnahmenplanung eingebracht. Beispiele dafür sind die Optimierung einzelner Abläufe, Dokumente, IT-Systeme oder Verantwortlichkeiten. Dabei unterstützen uns an jedem Standort ausgebildete interne Auditoren und Auditorinnen.



Direkte und indirekte regionalwirtschaftliche Effekte der Seehafenwirtschaft

GRI 203-2 Beschäftigungseffekte

In einer relativ strukturschwachen Gegend wie unserer Küstenregion spielen Beschäftigungseffekte der Hafenvirtschaft eine entscheidende Rolle. Denn sie sorgen für das Wohlergehen der Menschen vor Ort und – mittels der Wertschöpfungskette – im gesamten Bundesgebiet (s. Abbildung oben). Laut einer Studie von 2017 wurde die Zahl der direkt hafenabhängig Beschäftigten auf 36.100 eingeschätzt (1 und 2). Weitere 140.000 sind der hafenabhängigen Transportkette (3) und 1,35 Mio. der hafenabhängigen Industrie (4) zuzuordnen. Zählen wir auch noch die sog. indirekten und induzierten Effekte (5) hinzu, sprechen wir von ca. 5,6 Mio. Beschäftigten bundesweit, die in den deutschen Häfen bzw. in der hafenabhängigen Industrie arbeiten.



Arten hafenabhängiger Beschäftigung

Quelle: ISL

Ein von uns beauftragtes Gutachten zur Fortschreibung der Beschäftigungswirkungen der neun niedersächsischen Seehafenstandorte errechnete 47.374 hafenabhängig Beschäftigte im Jahr 2020 in diesen Gebieten. 2012 waren es noch 43.212. Der Zuwachs von rund 10 % resultiert insbesondere aus dem Umschlag arbeitsintensiverer und höherwertiger Güter in den Häfen, wie Container, Automobile oder Windenergieanlagen.

In einer auf ganz Niedersachsen ausgedehnten Betrachtung kommen weitere Arbeitsplätze in der Logistikkette und in der Exportindustrie hinzu, die von den niedersächsischen Seehäfen abhängen, z. B. Beschäftigte von exportabhängigen Unternehmen.

Nach dieser Betrachtung steigt die Zahl für das gesamte Land Niedersachsen auf 71.428 hafenabhängig Beschäftigte für 2020. Diese erzielten eine Bruttowertschöpfung von 4.736 Mio. € und erbrachten für das Land 594 Mio. € Steuereinnahmen. Für das Jahr 2021 wird mit einer 10%igen Steigerung der Bruttowertschöpfung und Steuereinnahmen gerechnet. Zur Ermittlung der hafenabhängigen Steuereinnahmen wurden Lohn-, veranlagte Einkommens-, Körperschafts-, Umsatz- und Gewerbesteuer herangezogen.

Die Zunahme der hafenabhängigen Beschäftigung bestätigt die Wichtigkeit der Investitionen des Landes in die Hafenaufbau und Verkehrsinfrastruktur dieser Häfen. Zudem zeigt sie sowohl die Rolle der niedersächsischen Häfen für die Energieversorgung Deutschlands als auch die gesellschaftliche Bedeutung für den Erhalt von Arbeitsplätzen in der Küstenregion sowie in ganz Niedersachsen.

In der folgenden Abbildung sind die hafenabhängig Beschäftigten der sechs Regionen unserer NPorts-Häfen dargestellt. In der Region Wilhelmshaven ist die hafenabhängige Beschäftigung im Vergleich zu 2015 um ein Fünftel gestiegen. Auch Cuxhaven (19,6 %) und Brake (9,3 %) haben relativ hohe Wachstumsraten. In der Hafenregion Emden tragen vor allem die Branchen Automobil, Im- und Export von Rohstoffen, Zulieferer im Schiffs- und Hafenbau sowie die Offshore-Windenergie zum deutlichen

Hafenabhängig Beschäftigte in den Hafenregionen

Hafenregionen NPorts	Hafenabhängig Beschäftigte (Anzahl)		Zuwachs 2015–2020 in %	Anteil der Region (2020) im Verhältnis zu gesamt Niedersachsen in %
	2015	2020		
Brake	2.318	2.534	9,3	5,3
Cuxhaven	2.715	3.248	19,6	6,9
Emden	9.907	9.125	-7,9	19,3
Oldenburg	2.254	2.324	3,1	4,9
Stade	5.053	4.813	-4,7	10,2
Wilhelmshaven	6.274	7.629	21,6	16,1
Gesamtentwicklung NPorts-Häfen	28.521	29.673	4,0	62,6
Gesamtentwicklung in neun niedersächsischen Hafenregionen	45.344	47.374	4,5	100,0
Anteil NPorts-Häfen am Gesamtwert der neun niedersächsischen Hafenregionen	62,9 %	62,6 %	-0,3%	

In Anlehnung an: Holoher, K. H.; Wengelowski, P. (2022): Gutachten zur Fortschreibung der Beschäftigungswirkungen der niedersächsischen Seehäfen. Im Auftrag der Niedersachsen Ports GmbH & Co KG. Bremen, S. 32.

Rückgang bei. Trotz des Rückgangs von knapp 8 % gehört Emden, gemessen an den hafenabhängig Beschäftigten, weiterhin zu unserem größten Hafenstandort, gefolgt von Wilhelmshaven und Stade.

Insgesamt zeigt sich von 2015 bis 2020 ein moderates Wachstum von Arbeitsplätzen für alle Hafenregionen von 4,5 %. Das Wachstum bei NPorts von 4 % hält sich im ähnlichen Rahmen. Damit sorgten wir 2020 für ca. zwei Drittel der hafenabhängig Beschäftigten Niedersachsens.

GRI
203-1
203-2

Infrastrukturinvestitionen

Die indirekten positiven Auswirkungen unserer Arbeit beziehen sich auch auf Infrastrukturprojekte, die dann anderen Akteuren und der Kommune bzw. Region insgesamt zugutekommen. Um eine gut ausgebaute Hafeninfrastuktur zu gewährleisten, investieren wir in verschiedene Projekte und Maßnahmen.

Die Sanierung der Südpier und der Ausbau zu einem zweiten Großschiffsliegeplatz (GSLP) in Brake erhöhen die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit des Hafens und haben eine positive Auswirkung auf die Region. So können mehr größere Schiffe mit Getreide und Futtermitteln abgefertigt werden. Durch die Komplettierung der

Port Security in Brake wiederum werden Hafenerweiterungsflächen für Hafenaktivitäten nutzbar gemacht. Somit steigern wir auch hier die Wertschöpfung.

Zwecks Bestandserhaltung sanieren wir die Niedersachsenbrücke und die Umschlaganlage Voslapper Groden (UVG) in Wilhelmshaven. Auch die Sanierung der großen Seeschleuse in Emden zur Bestandserhaltung ist geplant. Die Umsetzung mit einer Bauzeit von sieben Jahren soll 2023 starten. Zudem möchten wir die Aufrechterhaltung der Inselversorgung Norderney gewährleisten. Hierzu erneuern wir die Südmole im Fährhafen Norderney. Der Helgoland- und Wangeroogkai in Wilhelmshaven wurden neu gebaut. Aus diesen Projekten ergeben sich die folgenden Infrastrukturinvestitionen.

Geplante und umgesetzte Investitionen (in Mio. €)

	Geplante Gesamtinvestition	Bis 2021 umgesetzte Investition
Großschiffsliegeplatz Südpier (GSLP)	16,5	12,5
Komplettierung der Port Security	2,5	0,83
Sanierung der Niedersachsenbrücke	10,0	10,2
Sanierung der Umschlaganlage Voslapper Groden (UVG)	10,7	6,2
Neubau des Helgoland- und Wangeroogkais	12,0	11,0
Erneuerung der Südmole	8,0	0,5
Sanierung der großen Seeschleuse	70,0 – 100,0	3,5
Gesamtinvestitionen	159,7*	44,7

* unter Berücksichtigung Maximalinvestition der Sanierung der großen Seeschleuse.

Die Effekte solcher Maßnahmen liegen auf der Hand: Wirtschaftlich stellen wir die vom Markt geforderte optimale Infrastruktur, die uns und unseren Geschäftspartnern Wettbewerbsvorteile bietet. Liegeplätze mit größerer Wassertiefe ermöglichen die Abfertigung größerer Schiffe. Das senkt die Transportkosten pro Tonne Ladung. Der ökologische Mehrwert: weniger Energie und CO₂ pro transportierte Einheit. Zudem haben wir die hafenrechtlichen Voraussetzungen geschaffen, um auch LNG-Schiffe – die in der Regel umweltfreundlicher sind – am Liegeplatz zu bebunkern. Damit zahlen wir auf unsere eigenen und von der Politik gesetzten Klimaschutzziele ein.

GRI
203-2

GRI
2-25
3-3

Antikorruption und Compliance

In Einklang mit Richtlinien und Gesetzen zu handeln ist für uns Verpflichtung und Selbstverständlichkeit zugleich. Denn als öffentliche Infrastrukturgesellschaft des Landes Niedersachsen genießen wir eine hohe Aufmerksamkeit. Dabei möchten wir unserem Selbstverständnis entsprechend als nachhaltig agierendes und integriertes Unternehmen wahrgenommen werden und dauerhaft eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit unseren Stakeholdern sicherstellen. Es ist für uns daher entscheidend, in Prävention zu investieren. Denn unser Compliance-Management sorgt für Rechtskonformität und die Einhaltung wichtiger Standards und Verhaltensnormen.

GRI
205

An der Umsetzung des Compliance-Managements sind sowohl NPorts als auch externe Akteure wie Kunden und Behörden beteiligt. Das Compliance-Management ist bei uns fester Bestandteil des Prozess- und Qualitätsmanagementsystems. Speziell im Umweltbereich haben wir ein umfassendes digitales Kataster der relevanten Gesetzgebungen (PERS-Verweis). Die weiteren Monitoringmaßnahmen reichen von Fachzeitschriften-Abonnements und Gesetzesübersichten über Newsletter der IHKs und Gesetzesblätter aus entsprechenden Ministerien sowie den regelmäßigen Besuch von Fachtagungen und Schulungen bis zur externen Rechtsberatung.

GRI
205GRI
2-27

Unsere Beschäftigten können sich von diversen Ansprechpersonen über die Umsetzung unserer Richtlinien und Praktiken beraten lassen. Zu nennen sind hier beispielsweise Geschäftsführung, nächsthöhere Vorgesetzte, Fachabteilung, Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung, Ansprechpersonen für Korruptionsbekämpfung sowie Gleichstellungs- und Qualitätsmanagementbeauftragte. Auch über die Beschwerdestelle nach dem AGG und dem Hinweisgebersystem können Auskünfte eingeholt werden.

Mit einem Bündel an Maßnahmen stellen wir die Aktualität der entsprechenden gesetzlichen Grundlagen sicher.

GRI
205-2

Fachvorträge zur Korruptionsprävention

Seit 2014 bieten wir jährlich Fachvorträge zur Korruptionsprävention durch unsere externe Vertrauensperson mit diversen Themenschwerpunkten an. Dazu gehörten u. a. Themen wie Schädlichkeit, Folgen und Auswirkungen von Korruption, Compliance und Rechtsfolgen, Strukturen und Erscheinungsformen, Richtlinien zur Korruptionsprävention sowie Hinweisgebersystem.

Ziel dieser Veranstaltungen ist es, den Teilnehmenden einen Überblick über die Wirkungsmechanismen sowie die Folgen von Korruptionsvorfällen anhand von prominenten Fallbeispielen zu vermitteln. Darüber hinaus werden wertvolle Impulse für eine selbstkritische Reflexion und damit eine verstärkte Ausrichtung der Präventionsmaßnahmen gegeben. Die internen Präsenzschulungen werden mit rund 30 Teilnehmenden pro Jahr gut angenommen und durchweg positiv bewertet.

E-Learning Compliance

Zudem wurde im Jahr 2021 ein ebenfalls jährlich wiederkehrendes E-Learning Compliance eingerichtet. Es nimmt die Inhalte der vorgenannten Fachvorträge auf und über Fallbeispiele ist eine Lernkontrolle eingerichtet. Für die rund 300 Beschäftigten in gesteigert korruptionsgefährdeten Bereichen (vgl. nachfolgend „Korruptionsgefährdungsatlas“) ist eine obligatorische Teilnahme vorgesehen. Ferner besteht das Angebot einer freiwilligen Teilnahme. Im Jahr 2021 haben ca. 50 % (ca. 300) unserer Beschäftigten das E-Learning absolviert.

GRI
205-2

Korruptionsgefährdungsatlas

2018 haben wir unseren Korruptionsgefährdungsatlas erstellt. Im Atlas sind die Ergebnisse der Korruptionsgefährdungsanalysen aller Abteilungen, Unternehmensbereiche und Standorte von NPorts abgebildet. Über ein Organigramm ist der Grad der Korruptionsgefährdung sämtlicher Organisationseinheiten auf einen Blick erfassbar. Damit wollen wir insbesondere die Beschäftigten in Bereichen mit erhöhter Korruptionsgefährdung sensibilisieren und einen Fokus auf die sichere Gestaltung sowie die Einhaltung der Prozessabläufe richten. Wir haben fünf potenzielle Merkmale der gesteigerten Korruptionsgefährdung:

GRI
205-1GRI
205-1

- › Möglichkeit der Vorteilsgewährung ≥ 10.000 €/a
- › Regelmäßiges Einholen von Angeboten
- › Möglichkeit der Manipulation von Sachstandsfeststellungen, Prüfergebnissen, Zugang zu vertraulichen Informationen
- › Zuständigkeitskonzentration: z. B. Entscheidung und Vollzug
- › Häufige Außenkontakte zu Personen, die von den Entscheidungen der Beschäftigten Vor- oder Nachteile zu erwarten haben

GRI
205
2-26

Hinweisgebersystem

Seit Juli 2019 haben wir zudem ein Hinweisgebersystem eingeführt. Das System gibt allen die Möglichkeit, unserer externen Vertrauensperson über das Internet anonym Hinweise auf Korruption oder auf ein Fehlverhalten zu geben. Ebenfalls besteht die Möglichkeit, allgemeine Fragen mit der Vertrauensperson zu klären.

Die Hinweismeldung wird über ein in datenschutzrechtlicher Hinsicht (EuroPriSe-Siegel) zertifiziertes IT-System (ISO 27001) an unsere unabhängige externe Vertrauensperson weitergeleitet. Diese Person prüft die Hinweise und berät uns zum weiteren Vorgehen. Auf Wunsch der Hinweisgebenden bleibt die Vertrauensperson in Kontakt. Das System ist niedrigschwellig und kann von Beschäftigten sowie ohne Einschränkungen von externen Personen genutzt werden. Der Zugang zum System ist über unsere Compliance-Seite im Internet abrufbar.

Mit diesem großen Schritt wollen wir die Risiken einer möglichen Straftat minimieren und die Aufklärung solcher Fälle erleichtern. Wir können damit auch tatsächliche Fehler und Schlupflöcher im System aufdecken und die Versuchung reduzieren, solche Taten überhaupt zu begehen. Vor allem wollen wir mit diesem System Hinweisgebende schützen. Sie sollen sich auch in Zukunft trauen, Dinge kritisch zu hinterfragen, ohne ihre Stellung und Reputation im Unternehmen zu gefährden oder gar zu verlieren.

Die gemeldeten Hinweise sehen wir als Chance: Sie zeigen uns Schlüsselstellen im Unternehmen auf, die zunächst bei uns intern aufgeklärt werden. Wir können dadurch diese Probleme intern besprechen und beheben, ohne dass diese in Form von Druck von außen, z. B. durch die Medien, an uns herangetragen werden und gegebenenfalls unsere Reputation ohne einen triftigen Grund infrage stellen.

Unser Hinweisgebersystem bietet sowohl durch die gegebenen IT-Sicherheitsstandards als auch im Hinblick auf die Zusammenarbeit mit der zur Vertraulichkeit verpflichteten externen Vertrauensperson einen sehr hohen Schutzstandard und entspricht damit den Schutzvorgaben der EU-Hinweisgeberrichtlinie vom 23.10.2019, Richtlinie (EU) 2019/1937 zur Bereitstellung sicherer interner Meldekanäle, vorbildlich.

Sensibilisierung

Um unsere Mitarbeitenden darüber zu informieren, wird das System im Intranet, in den Fachvorträgen der externen Vertrauensperson und im E-Learning vorgestellt. Unsere Geschäftspartner weisen wir per E-Mail-Signatur auf das Hinweisgebersystem und unsere Compliance-Seiten hin. Seit der Einführung des Systems haben wir keine Hinweise zu Korruptionsvorfällen bekommen oder Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung und anderweitigem Fehlverhalten registriert. Das ist für uns ein gutes Zeichen, worauf wir stolz sind.

Jenseits dieser konkreten Information betreiben wir eine allgemeine Sensibilisierung rund um das Thema „Korruption und Bestechung“. In den Aufsichtsratssitzungen wird fortlaufend allen Mitgliedern über wesentliche Entwicklungen berichtet. Zudem werden die Beschäftigten jährlich schriftlich über die internen Richtlinien informiert.

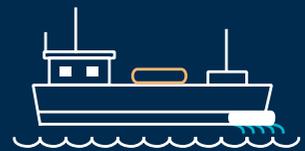
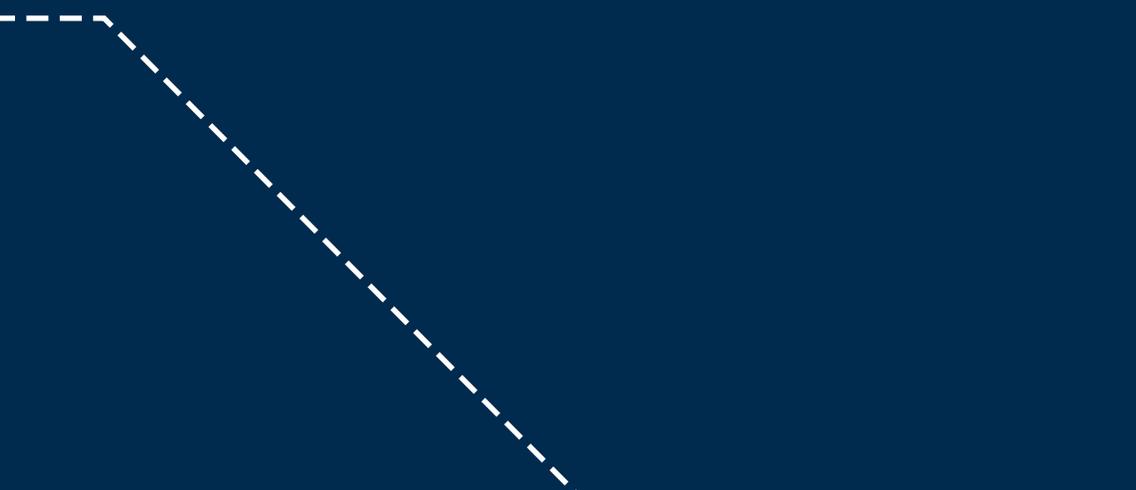
GRI
205-2

GRI
205-3
206-1
2-27

GRI
205-2

Präventionsmaßnahmen gegen Korruption	2021	2020	GRI 205-1
Information und Sensibilisierung der Beschäftigten	Alle	Alle	
Als korruptionsgefährdet eingestufte Geschäftsbereiche	55 von 100	47 von 95	

Anhang



**Eine Fuhre voll Zahlen,
Daten und Fakten**

Unternehmen und Nachhaltigkeitsmanagement

Steckbrief: das Unternehmen in Zahlen

NP-01	Indikatoren Infrastruktur	Einheit	2021	2020	2019	2018	2017	2016
	Gesamtfläche im Besitz des Unternehmens	ha	3.644,2	3.639,5	3.636,5	3.538,0	3.257,8	3.503,1
	davon Wasserflächen	ha	651,8	651,8	649,9	649,9	648,2	648,0
	davon Landflächen	ha	2.070,4	2.071,2	2.058,8	2.031,2	2.022,8	2.008,2
	davon Kompensationsflächen	ha	922,0	926,5	927,9	856,9	586,9	847,0
	verpachtet	ha	897,0	882,6	864,2	858,1	830,2	828,3
NP-02	Straßennetz	km	42,5	42,5	42,5	42,5	42,5	42,5
NP-03	Eisenbahnanlagen							
	Gleisnetz	km	80,8	80,3	78,7	78,7	78,7	78,7
NP-11	Schiffsanläufe insgesamt	Anzahl	32.651	37.715	43.274	42.143	43.003	39.705
	Anzahl Seeschiffe	Anzahl	29.540	34.598	39.796	38.537	38.905	35.822
	Anzahl Binnenschiffe	Anzahl	3.111	3.117	3.478	3.606	4.098	3.883
	Kaimauerlänge (mit Umschlagsmöglichkeit)	km	26	26	26	26	26	26

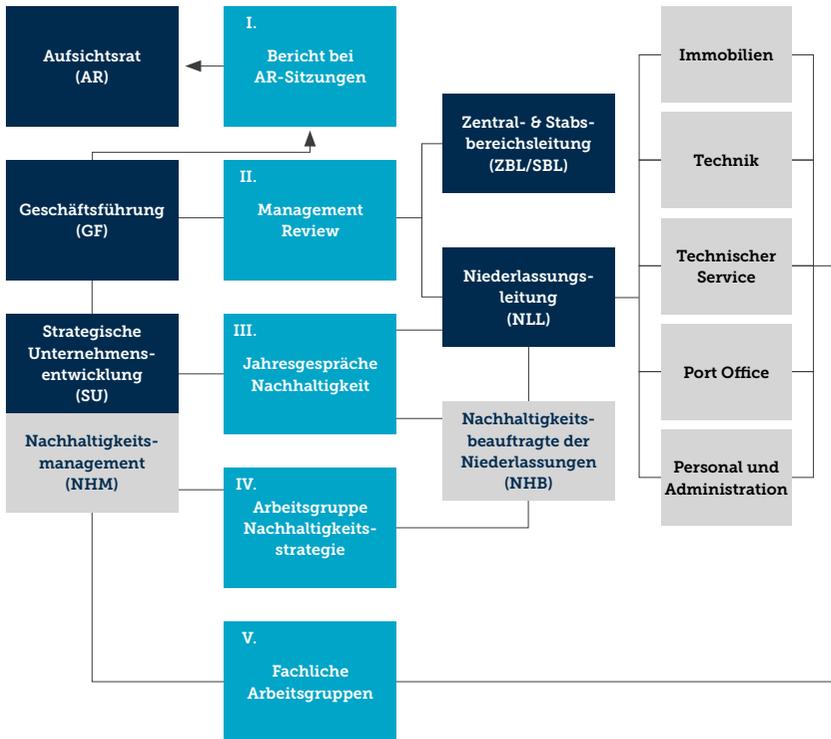
Zusammensetzung des Aufsichtsrats im Berichtszeitraum*

GRI
2-9
2-11

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

* Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung ist der Aufsichtsrat neu besetzt.

Nachhaltigkeitsmanagement bei NPorts



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

GRI
2-9
2-13

NPorts im Stakeholder-Dialog

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

GRI
2-29

Mitarbeitendenkennzahlen

Personalkennzahlen nach verschiedenen Kategorien

Personalkennzahlen*	2021	2020	2019	2018	2017	2016
Alle Beschäftigten	682	700	686	706	709	702
Weiblich	155	153	146	145	142	144
Männlich	527	547	540	561	567	558
Festangestellte**	619	633				
Frauen	141	143				
Männer	478	470				
Befristet Angestellte ***	63	67	70	76	76	74
Frauen	14	10				
Männer	49	57				
Verbeamtet	24	25	25	29	28	31
Vollzeitbeschäftigte	609	630	621	646	650	643
Frauen	96	96				
Männer	513	534				
Teilzeit/andere Arbeitsmodelle	73	70	65	60	59	59
Frauen	59	57				
Männer	14	13				
Auszubildende (inkl. dualer Studierender)	53	54	56	56	54	49
Auszubildendenquote	7,8	7,7			7,6	6,9

* Berechnungen anhand der Kopfzahlen zum Jahresendstand; keine Anstellung mit nicht garantierten Stunden

** unbefristet Beschäftigte

*** befristet und zur Ausbildung Beschäftigte

Neueinstellungen und Fluktuation

	2021		2019	
	Anzahl	Anteil*	Anzahl	Anteil
Neueinstellungen insgesamt	51	7,5 %	77	11,0 %
davon weiblich**	14	2,1 %	19	2,7 %
davon männlich	37	5,4 %	58	8,3 %
davon 35 Jahre und jünger	37	5,4 %	56	8,0 %
davon 36 bis 55 Jahre	14	2,1 %	19	2,7 %
davon 56 Jahre und älter	0	0	2	0,3 %
davon Azubis	16	2,3 %	21	3,0 %
Fluktuation insgesamt	49	7,8 %	36	5,6 %
davon weiblich	10	1,6 %	9	1,4 %
davon männlich	29	4,6 %	27	4,2 %
davon 35 Jahre und jünger	19	3,0 %	14	2,2 %
davon 36 bis 55 Jahre	12	1,9 %	7	1,1 %
davon 56 Jahre und älter	18	2,9 %	15	2,3 %

* relativ zur Gesamtzahl der Mitarbeitenden; Berechnung anhand der Kopfzahl

** Laut den Angaben unserer Beschäftigten ist keine*r divers.

Vielfalt bei NPorts

GRI
405-1

Indikatoren für Vielfalt	Einheit	2021	2020	2019	2018	2017	2016
Aufstellung nach Geschlecht*							
Weibliche Beschäftigte**	Prozent	22,7	21,8	21,3	20,5	20,0	20,5
Männliche Beschäftigte**	Prozent	77,3	78,2	78,7	79,5	80,0	79,5
Aufgabenfelder							
Technischer/nautischer Aufgabenbereich	Anzahl	189	200	188	192	195	181
Kaufmännischer Aufgabenbereich	Anzahl	178	171	159	162	164	163
Gewerblicher Aufgabenbereich	Anzahl	315	329	339	352	350	356
Führungskräfte***	Anzahl	63	59	58	61	58	56
Aufstellung der Beschäftigten nach Altersgruppen							
Beschäftigte 35 Jahre und jünger	Anzahl	172	179	169	182	183	175
Beschäftigte zwischen 36 und 55 Jahren	Anzahl	294	311	324	329	332	331
Beschäftigte 56 Jahre und älter	Anzahl	153	151	135	134	138	140
Diversität unter Führungskräften							
Weibliche Führungskräfte	Anzahl	17	15	14	13	11	12
Männliche Führungskräfte	Anzahl	46	44	44	48	47	44
Führungskräfte 35 Jahre und jünger	Anzahl	5	4	3	3	2	1
Führungskräfte zwischen 36 und 55 Jahren	Anzahl	33	34	36	38	36	37
Führungskräfte 56 Jahre und älter	Anzahl	25	21	19	20	20	18
Frauenquote							
Frauenquote allgemein****	Prozent	20,0	19,2	18,8	18,1	17,5	20,5
Frauenquote Führungskräfte****	Prozent	15,2	14,5	13,0	12,7	11,9	21,4
Frauenquote Aufsichtsrat	Prozent	42,9	42,9	42,9	42,9	33,3	33,3
Schwerbehindertenuote							
Schwerbehindertenuote	Prozent	8,5	7,7	7,9	8,6	8,2	7,8

* Laut den Angaben unserer Beschäftigten ist keine*r divers.

** Berechnung nach Kopfzahl

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

**** Berechnung nach Vollzeiteneinheiten

Beschäftigungsverhältnisse

GRI
2-30

	Einheit	2021	2020	2019	2018	2017	2016
Mitarbeitende in Tarifverträgen	Anzahl	658	675	661	677	681	671
Anteil an der Gesamtzahl der Mitarbeitenden	Prozent	96,5	96,4	96,4	95,9	96,1	95,6

Elternzeit

GRI
401-3

Förderung von Elternzeiten	Einheit	2021	2020	2019	2018	2017	2016
Insgesamt	Anzahl	24	16	15	21	18	17
Weiblich	Anzahl	8	10	8	11	11	8
Männlich	Anzahl	16	6	7	10	7	9

Ausbildung

GRI 404-1

	Einheit	2021	2020	2019	2018	2017	2016
Auszubildende (inkl. dualer Studierender)	Anzahl	53	54	56	56	54	49
Auszubildendenquote	Prozent	7,8	7,7	8,2	7,9	7,6	6,9

Unfallstatistik

GRI 403-9

Verletzzahlen	Einheit	2021	2020	2019	2018	2017	2016
Gemeldete Arbeitsunfälle	Anzahl	41	49	40	35	39	28
Meldepflichtige Arbeitsunfälle	Anzahl	31	27	25	24	28	42

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

GRI 403-4

Beschäftigte in Ausschüssen	Einheit	2021	2020	2019	2018	2017	2016
In Arbeitsschutzausschüssen	Anzahl	49	49	49	49	48	48
In Gesundheitsausschüssen	Anzahl	7	7	7	7	7	7

GRI 403-4

Ausschüsse für Arbeitssicherheit/Gesundheit	Zuständigkeiten und Entscheidungsgewalt	Häufigkeit der Treffen und Besetzung/Vorsitz
Zentraler Arbeitssicherheitsausschuss (ASA)	<ul style="list-style-type: none"> › Diskussion übergeordneter Themen, Festlegung neuer und Evaluation bestehender Maßnahmen › Analyse Unfallbericht 	<ul style="list-style-type: none"> › Turnus: einmal im Jahr › TN: SiFas, Sicherheitsbeauftragte, Betriebsarzt, Niederlassungsleiter, Leiter Personal und Administration, Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung sowie Gleichstellungsbeauftragte › Vorsitz: GF
Arbeitssicherheitsausschüsse in den Niederlassungen	<ul style="list-style-type: none"> › Diskussion dezentraler, niederlassungsspezifischer Themen und Fragestellungen, Festlegung neuer und Evaluation bestehender Maßnahmen › Arbeitsplatzbegehungen › Unfallanalysen 	<ul style="list-style-type: none"> › Turnus: dreimal im Jahr › TN: Sicherheitsbeauftragte in den Niederlassungen, SiFa, Betriebsarzt, Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung › Vorsitz: NLL, in der Zentrale ZBL PA
Arbeitskreis Betriebliches Gesundheitsmanagement (AK Gesundheit)	<ul style="list-style-type: none"> › Empfehlungen und Konzepte für gesundheitsgerechtes Verhalten › Ansprechpartner für das Thema Gesundheit in den Niederlassungen › Quartalsweise Berichte an die Geschäftsführung › Vorschlag/Mitbestimmung für das Leitthema des Jahres 	<ul style="list-style-type: none"> › Turnus: alle zwei Monate › TN: sechs Kolleginnen und Kollegen aus allen Standorten vertreten, Vertreterin der Partner-Krankenkasse › Vorsitz: AL PA WHV

Energieverbrauch und CO₂-Emissionen

Energieverbrauch* bei NPorts im Jahresverlauf

Scope THG- Emissionen	Energie- verbraucher	Eingesetzte Brennstoffe	Energie- verbrauch in kWh 2021	Energie- verbrauch in kWh 2020	Energie- verbrauch in kWh 2019	Energie- verbrauch in kWh 2018	Änderung in Prozent zu 2019 **	Änderung in Prozent zu 2017 **
Scope 1	Brennstoffe	Erdgas	5.428.931	4.747.077	5.179.878	5.537.332	5 %	-2 %
		Heizöl (leicht)	513.514	550.169	353.094	551.454	45 %	-7 %
		Flüssiggas	237.343	158.578	169.317	195.585	40 %	21 %
	Fuhrpark/ Geräte	Diesel	1.323.039	1.394.010	1.235.080	1.306.428	7 %	1 %
		Benzin	25.034	58.271	86.531	68.708	-71 %	-64 %
		CNG	32.587	58.901	83.634	107.479	-61 %	-70 %
		Umschlag- geräte	Diesel	918.737	1.936.453	1.592.623	1.610.771	-42 %
	Schiffe	Schiffsdiesel	4.685.264	4.733.231	4.766.069	5.611.835	-2 %	-17 %
		Benzin	2.197	41.753	104.607	1.122	-98 %	96 %
		Scope 2	Strom- verbraucher	Strom (konventionell)	162.342	218.012	674.597	895.455
Strom (Ökostrom)	5.249.067	5.232.295		4.947.041	6.052.365	6 %	-13 %	
Energieverbrauch Scope 1			13.166.646	13.678.443	13.570.833	14.990.714	-3 %	-12 %
Energieverbrauch Scope 2			5.411.409	5.450.307	5.621.638	6.947.820	-4 %	-22 %
Gesamtenergieverbrauch			18.578.055	19.128.750	19.192.471	21.938.534	-3 %	-15 %

* Werte für 2019 und 2017 im Vergleich zu Vorberichten aufgrund verbesserter Datenlage angepasst

** Bezugswerte von 2021

CO₂-Emissionen* im Jahresverlauf

Scope THG-Emissionen	Energie-verbraucher	Eingesetzte Brennstoffe	CO ₂ -Emissionsfaktor 2021**	Emissionen in CO ₂ e 2021	Emissionen in CO ₂ e 2020	Emissionen in CO ₂ e 2019	Emissionen in CO ₂ e 2018	Änderung in Prozent zu 2019	Änderung in Prozent zu 2017
Scope 1	Brennstoffe	Erdgas	0,25	1.357	1.187	1.295	1.384	5 %	-2 %
		Heizöl (leicht)	0,32	164	176	113	176	45 %	-7 %
		Flüssiggas	0,28	66	44	47	55	40 %	21 %
	Fuhrpark/ Geräte	Diesel	0,3	397	418	371	392	7 %	1 %
		Benzin	0,32	8	19	28	22	-71 %	-64 %
		CNG	0,25	8	15	21	27	-61 %	-70 %
		Umschlag-geräte	Diesel	0,3	276	581	478	483	-42 %
	Schiffe	Schiffsdiesel	0,3	1.406	1.420	1.430	1.684	-2 %	-17 %
		Benzin	0,32	1	13	33	0	-98 %	96 %
	Scope 2	Strom-verbraucher	Strom (konventionell)	0,42	68	82	385	510	-82 %
Strom (Ökostrom)			0	0	0	0	0	0 %	0 %
CO₂-Emissionen Scope 1				3.683	3.873	3.816	4.223	-3 %	-13 %
CO₂-Emissionen Scope 2				68	82	385	510	-82 %	-87 %
Gesamtemissionen CO₂				3.751	3.955	4.200	4.734	-11 %	-21 %

* Werte für 2019 und 2017 im Vergleich zu Vorberichten aufgrund verbesserter Datenlage angepasst

** in kg CO₂/kWhGRI
306-3

Gesamtabfallaufkommen und Abfalltrennquote 2021

2021	Trennquote (in %)	Abfälle, die gefährliche Stoffe enthalten (t)	Andere nicht gemischte Abfälle (t)	Bauabfälle (t)	Organische Abfälle (t)	Gemischte Abfälle (t)
Brake	94,04	77,13	23,85	74,90	4,25	136,19
Cuxhaven	61,48	26,91	7,92	83,09	8,66	144,39
Emden	99,00	4.988,85	6.676,63	442,81	0,00	77,39
Norden	61,87	4,08	3,8	59,68	7,52	38,29
Wilhelmshaven	67,41	30,16	0,00	5,37	0,00	17,18
Oldenburg	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Gesamt NPorts	96,92	5.127,13	6.712,2	665,85	20,43	413,44

NP-27

Gesamtabfallaufkommen und Trennquoten im Jahresverlauf

	Einheit	2021	2020	2019	2018	2017
Gesamt NPorts	Tonnen	8.484	7.495	6.784	2.669	1.553
Trennquoten	Prozent	96,92	96,68	97,15	83,8	82,0

Antikorruption

Maßnahmen gegen Korruption	Einheit	2021	2020	2019	2018	2017	2016
Information der Mitarbeitenden	Anzahl	Alle	Alle	Alle	Alle	Alle	Alle
Als korruptionsgefährdet eingestufte Geschäftsbereiche	Anzahl	55 von 100	47 von 95	47 von 95	47 von 95	44 von 95	44 von 95

Externe Initiativen, Verbände und Interessengruppen

Initiativen	Zweck
Arbeitsgemeinschaften	
Energiedrehscheibe Wilhelmshaven 2.0	Initiative zur Bündelung lokaler Aktivitäten zu Energienachhaltigkeit
Arbeitsgemeinschaft Niedersächsische Seehäfen	Interessenvertretung der Hafenwirtschaft
Runder Tisch Meeressmüll	Strategien und Maßnahmen zur Reduktion des Meeressmülls
Wadden Sea Ports	Austausch zu Nachhaltigkeitsmaßnahmen zwischen den Wattenmeerhäfen
Arbeitsgruppe Synopse	Koordination der Seevermessungen von Bundes- und Landesbehörden
Maritimer Strategierat Weser-Ems	Stakeholder-Bündnis zur Stärkung der maritimen Wirtschaft in der Region
Arbeitsgruppe Deutsche Bucht	Informations- und Interessenaustausch der Hafengesellschaften in Hamburg, Bremen und Niedersachsen
Arbeitskreis ElbeSeaports	Informations- und Interessenaustausch der Hafengesellschaften der Untereelbehäfen Brunsbüttel, Glückstadt, Hamburg, Stade und Cuxhaven
e4PORTS Netzwerk	Bündelung der deutschen Seehäfen zu Energiewendethemen
Sustainable shipping and harbours at the Wadden Sea Initiative	Bündelung der Stakeholder-Perspektiven zum Erhalt des Wattenmeers
Arbeitskreis #ZukunftWeser	Stakeholder-Bündnis, um Anpassung der Fahrrinnen von Außen- und Unterweser positiv zu begleiten und ihre Realisierung zu unterstützen
Maritime Kooperationspartner	
MARIKO GmbH	Netzwerkgesellschaft der maritimen Wissenschaft und Wirtschaft
Maritimes Cluster Norddeutschland e. V.	Maritimes Netzwerk Norddeutschland
Seaports of Niedersachsen	Hafenmarketinggesellschaft
OFFIS e. V.	Forschungsinstitut für maritime Verkehre
Fraunhofer-Center für Maritime Logistik und Dienstleistungen CML	Forschungsinstitut für maritime Logistik und Dienstleistungen

Mitgliedschaften	
ÖKOPROFIT Energie Ostfriesland	Kooperationsprojekt zwischen Kommunen und der örtlichen Wirtschaft mit dem Ziel der Betriebskostensenkung unter gleichzeitiger Schonung der natürlichen Ressourcen
Cluster für RessourcenKompetenz e. V.	Netzwerk von Unternehmen in Nordwestdeutschland zur Koordination innovativer und zukunftsfähiger Aktivitäten
Wirtschaftsverband Weser e. V.	Regionale Interessenvertretung im Weserraum
WPCI/ESI (Environmental Ship Index)	ESI-Rabatte als Anreiz für umweltfreundliche Schifffahrt
Ems-Achse	Stakeholder-Bündnis zur Stärkung der Wirtschaftsregion Ems-Achse
Hafenwirtschaftsgemeinschaft Cuxhaven e. V.	Interessenvertretung der lokalen maritimen Wirtschaft
VBW Verein für europäische Binnenschifffahrt und Wasserstraßen	Förderung des multimodalen Verkehrssystems Wasser/Schiff/Hafen
Wilhelmshavener Hafenwirtschaftsvereinigung e. V.	Interessenvertretung der lokalen maritimen Wirtschaft
Ender Hafenförderungsgesellschaft e. V.	Interessenvertretung der lokalen maritimen Wirtschaft
HTG e. V. Hafentechnische Gesellschaft	Austausch in allen wissenschaftlichen und praktischen Fragen technischer und wirtschaftlicher Natur des Hafenbaus, Hafenbetriebs, der Planung von Wasserstraßen
MARITIME LNG PLATTFORM	Förderung von LNG als alternativem Treibstoff
VDV (Verband Deutscher Verkehrsunternehmen)	Interessenvertretung des öffentlichen Personenverkehrs und des Schienengüterverkehrs
Offshore NETzwerk Norddeich	Interessenvertretung der lokalen Unternehmen der Offshore-Branche
IHK (Industrie- und Handelskammer)	Interessenvertretung der Wirtschaftsunternehmen
Nautischer Verein zu Emden e. V.	Förderung des allgemeinen Interesses an maritimen Angelegenheiten, des Seewesens und der Schifffahrt
Deutsche Seemannsmission e. V.	Förderung des allgemeinen Interesses an maritimen Angelegenheiten, des Seewesens, der Schifffahrt und der hierauf bezogenen Berufsausbildung und Fortbildung sowie insbesondere der Erhöhung der Sicherheit des menschlichen Lebens auf See
ESPO (European Sea Ports Organisation)	Interessenvertretung europäischer Seehäfen (Mitglied ist für uns stellvertretend das Wirtschaftsministerium.)

GRI-Standard	GRI-Angabe	PERS	Seite	Verweis im Bericht oder Erklärung
GRI 2 Allgemeine Angaben (2021)	GRI 2-1 Organisationsprofil		7	Unser Unternehmen
GRI 2 Allgemeine Angaben (2021)	GRI 2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden		-	Keine Tochtergesellschaften vorhanden
GRI 2 Allgemeine Angaben (2021)	GRI 2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle		56/57	Über diesen Bericht
GRI 2 Allgemeine Angaben (2021)	GRI 2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen		7/8/10/38	Unser Unternehmen; Unsere Wertschöpfungskette; Wie wir heute und morgen wirken; Kunden und Kundenbeziehungen
GRI 2 Allgemeine Angaben (2021)	GRI 2-7 Angestellte		46	Anhang: Mitarbeitendenkennzahlen
GRI 2 Allgemeine Angaben (2021)	GRI 2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung		8/11/44 45	Unsere Unternehmensstruktur; Nachhaltigkeitsorganisation bei NPorts; Anhang: Nachhaltigkeitsmanagement bei NPorts und Zusammensetzung des Aufsichtsrats
GRI 2 Allgemeine Angaben (2021)	GRI 2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans		8	Unsere Unternehmensstruktur
GRI 2 Allgemeine Angaben (2021)	GRI 2-11 Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans		8/44	Der Vorsitzende des Aufsichtsrats ist nicht zugleich leitender Angestellter.
GRI 2 Allgemeine Angaben (2021)	GRI 2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen		11/31/45	Nachhaltigkeitsorganisation bei NPorts; Anhang: Nachhaltigkeitsmanagement bei NPorts
GRI 2 Allgemeine Angaben (2021)	GRI 2-16 Übermittlung kritischer Anliegen		8	Unsere Unternehmensstruktur
GRI 2 Allgemeine Angaben (2021)	GRI 2-19 Vergütungspolitik		8/28	Unsere Unternehmensstruktur; Gleichstellung und Gleichbehandlung
GRI 2 Allgemeine Angaben (2021)	GRI 2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung		4/11	Vorwort
GRI 2 Allgemeine Angaben (2021)	GRI 2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen		31/41	Antikorruption und Compliance
GRI 2 Allgemeine Angaben (2021)	GRI 2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen		42	Antikorruption und Compliance
GRI 2 Allgemeine Angaben (2021)	GRI 2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen		41	Keine Verstöße bekannt
GRI 2 Allgemeine Angaben (2021)	GRI 2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen		51	Anhang: Externe Initiativen, Verbände und Interessengruppen
GRI 2 Allgemeine Angaben (2021)	GRI 2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern		13/38/45	Anspruchsgruppen und Stakeholder-Dialog; Qualität und Kundenzufriedenheit; Anhang: NPorts im Stakeholder-Dialog
GRI 2 Allgemeine Angaben (2021)	GRI 2-30 Tarifverträge		47	Gleichstellung und Gleichbehandlung; Anhang: Beschäftigungsverhältnisse
GRI 3 Wesentliche Themen (2021)	GRI 3-3 Management von wesentlichen Themen		16/19/23 24/25/31 41	Energie; Klimaschutz und Luftschadstoffe; Personalentwicklung; Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz; Gesunde Umwelt; Antikorruption und Compliance
GRI 201 Wirtschaftliche Leistungen (2016)	GRI 201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert		37	Wirtschaftliche Leistung
GRI 203 Indirekte ökonomische Auswirkungen (2016)	GRI 203-1 Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen		40	Infrastrukturinvestitionen
GRI 203 Indirekte ökonomische Auswirkungen (2016)	GRI 203-2 Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen		39/40	Beschäftigungseffekte; Infrastrukturinvestitionen
GRI 204 Beschaffungspraktiken (2016)	GRI 204-1 Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten		35	Nachhaltige Beschaffung
GRI 205 Korruptionsbekämpfung (2016)	GRI 205-1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden		41/42/51	Antikorruption und Compliance: Korruptionsgefährdungsatlas, Sensibilisierung; Anhang: Antikorruption
GRI 205 Korruptionsbekämpfung (2016)	GRI 205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung		41/42/51	Antikorruption und Compliance; Anhang: Antikorruption
GRI 205 Korruptionsbekämpfung (2016)	GRI 205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen		42	Keine Vorfälle bekannt
GRI 206 Wettbewerbswidriges Verhalten (2016)	GRI 206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung		42	Keine Vorfälle bekannt
GRI 302 Energie (2016)	GRI 302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation		16/17/19	Gutes Klima: Energieverbrauch, Erneuerbare Energien; Anhang: Energieverbrauch bei NPorts im Jahresverlauf
GRI 302 Energie (2016)	GRI 302-3 Energieintensität		18	Gutes Klima: Energieverbrauch
GRI 302 Energie (2016)	GRI 302-4 Verringerung des Energieverbrauchs		16/17/19	Gutes Klima: Energieverbrauch, Energieeffizienz, Energieverbrauch bei NPorts im Jahresverlauf
GRI 303 Wasser und Abwasser (2018)	GRI 303-1 Wasser als gemeinsam genutzte Ressource		33	Wasser- und Sedimentmanagement
GRI 304 Biodiversität (2016)	GRI 304-1 Eigene, gemietete und verwaltete Betriebsstandorte, die sich in oder neben geschützten Gebieten und Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von geschützten Gebieten befinden		19/32	Nachhaltige Bewirtschaftung von Ökosystemen
GRI 304 Biodiversität (2016)	GRI 304-2 Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität		32	Nachhaltige Bewirtschaftung von Ökosystemen

GRI-Standard	GRI-Angabe	PERS	Seite	Verweis im Bericht oder Erklärung
GRI 304 Biodiversität (2016)	GRI 304-3 Geschützte oder renaturierte Lebensräume		32	Nachhaltige Bewirtschaftung von Ökosystemen
GRI 305 Emissionen (2016)	GRI 305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)		19	Klimaschutz und Luftschadstoffe; Anhang: CO ₂ -Emissionen im Jahresverlauf
GRI 305 Emissionen (2016)	GRI 305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)		19	Klimaschutz und Luftschadstoffe; Anhang: CO ₂ -Emissionen im Jahresverlauf
GRI 305 Emissionen (2016)	GRI 305-4 Intensität der THG-Emissionen		19	Klimaschutz und Luftschadstoffe
GRI 305 Emissionen (2016)	GRI 305-5 Senkung der THG-Emissionen		19/21	Klimaschutz und Luftschadstoffe
GRI 306 Abfall (2020)	GRI 306-1 Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen		33/35	Abfallmanagement
GRI 306 Abfall (2020)	GRI 306-2 Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen		33	Abfallmanagement
GRI 306 Abfall (2020)	GRI 306-3 Angefallener Abfall		34/50	Abfallmanagement; Anhang: Gesamtabfallaufkommen und Abfalltrennquote 2021, Gesamtabfallaufkommen und Trennquoten im Jahresverlauf
GRI 308 Umweltbewertung der Lieferanten (2016)	GRI 308-1 Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden		35	Nachhaltige Beschaffung
GRI 401 Beschäftigung (2016)	GRI 401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation		24/46	Anhang: Neueinstellungen und Fluktuation
GRI 401 Beschäftigung (2016)	GRI 401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden		23/24/27	Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitgeberfürsorge
GRI 401 Beschäftigung (2016)	GRI 401-3 Elternzeit		27/47	Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitgeberfürsorge: Vereinbarkeit von Beruf und Familie; Anhang: Elternzeit
GRI 403 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (2018)	GRI 403-1 Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		25/26	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz: Arbeitssicherheit, Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)
GRI 403 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (2018)	GRI 403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen		25	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz: Arbeitssicherheit
GRI 403 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (2018)	GRI 403-3 Arbeitsmedizinische Dienste		25/26	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz: Arbeitssicherheit
GRI 403 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (2018)	GRI 403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		26/29/48	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz: Arbeitssicherheit, Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM); Führung und Dialog; Anhang: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Ausschüsse für Arbeitssicherheit/Gesundheit
GRI 403 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (2018)	GRI 403-5 Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		25	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz: Arbeitssicherheit
GRI 403 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (2018)	GRI 403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter		26	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz: Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)
GRI 403 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (2018)	GRI 403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen		26/48	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz: Arbeitssicherheit; Anhang: Unfallstatistik; keine weiteren arbeitsbedingten Verletzungen bekannt
GRI 403 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (2018)	GRI 403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen		26	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz: Arbeitssicherheit; keine arbeitsbedingten Erkrankungen bekannt
GRI 404 Aus- und Weiterbildung (2016)	GRI 404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten		48	Sichere Beschäftigung: Kompetenzentwicklung und Weiterbildung; Anhang: Ausbildung
GRI 404 Aus- und Weiterbildung (2016)	GRI 404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe		19/26	Sichere Beschäftigung: Personalentwicklung, Kompetenzentwicklung und Weiterbildung; Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz: Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)
GRI 404 Aus- und Weiterbildung (2016)	GRI 404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten		29	Führung und Dialog
GRI 405 Diversität und Chancengleichheit (2016)	GRI 405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten		28/47	Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitgeberfürsorge: Gleichstellung und Gleichbehandlung; Anhang: Vielfalt bei NPorts
GRI 406 Nichtdiskriminierung (2016)	GRI 406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen		28	Keine Diskriminierungsvorfälle bekannt
GRI 407 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen (2016)	GRI 407-1 Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte		-	Keine Bedrohungen bekannt
GRI 414 Soziale Bewertung der Lieferanten (2016)	GRI 414-1 Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden		35	Nachhaltige Beschaffung

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

NP-01	Größe der Flächen	7/44	Unser Unternehmen; Anhang
NP-02	Straßennetz	44	Anhang
NP-03	Eisenbahnanlagen	7/44	Unser Unternehmen; Anhang
NP-04	Kaimauerlänge	7	Unser Unternehmen
NP 11	Schiffsanläufe (mit Umschlag)	37/44	Starke Region: Wirtschaftliche Leistung; Anhang
NP-12	Umschlag	37	Unser Unternehmen; Anhang
NP-13	Passagierbewegungen	37	Unser Unternehmen; Anhang
NP-21	Umgesetzte Umweltprojekte	32	Nachhaltige Bewirtschaftung von Ökosystemen
NP-22	Verwendung erneuerbarer Energien	19	Gutes Klima: Erneuerbare Energien
NP-23	Anzahl Schiffsanläufe mit gewährtem ESI-Rabatt	20	Gutes Klima: Indirekte Emissionen
NP-24	Baggermaßnahmen	33	Gesunde Umwelt: Nachhaltige Bewirtschaftung von Ökosystemen
NP-25	Anteil eingesetzter LED-/LEP-Leuchtmittel	13/19	Nachhaltigkeit bei NPorts; Gutes Klima: Direkte Emissionen
NP-26	Schiffsabfälle nach MARPOL	32	Gesunde Umwelt: Schiffsabfälle
NP-27	Getrenntsammlungsquote für die eigenen Abfälle	34/35/50	Gesunde Umwelt: Abfallmanagement; Anhang
NP-29	Ausgebildete Energie-Scouts	19	Gutes Klima: Direkte Emissionen

Glossar

CNG (Compressed Natural Gas)

Komprimiertes Erdgas als Treibstoff

DIN EN (Deutsches Institut für Normung – Europäische Norm)

Europäische Norm des Deutschen Instituts für Normung

ECA (Emission Controled Area)

Sonderzonen der Schifffahrt mit speziellen Umweltrichtlinien zu Emissionen sowie zur Abfall-/Brauchwasserentsorgung

EcoPorts

Umweltinitiative europäischer Häfen, seit 2011 in ESPO integriert

Energy Star

US-amerikanisches Umweltzeichen für energiesparende Geräte, Baustoffe, öffentliche/gewerbliche Gebäude oder Wohnbauten

ESI (Environmental Ship Index)

Umweltzertifikat für Schiffe der WPCI

ESPO (European Sea Ports Organisation)

Netzwerkorganisation europäischer Häfen

EuroPriSe (European Privacy Seal)

Deutsches privatwirtschaftliches Zertifikat für datenschutzkonforme IT-Produkte und IT-basierte Dienste

FSC (Forest Stewardship Council)

System zur Zertifizierung nachhaltiger Forstwirtschaft

GRI (Global Reporting Initiative)

Internationales Rahmenwerk für Nachhaltigkeitsberichterstattung

GtL (Gas to Liquids)

Verfahren zur Herstellung synthetischer Kraftstoffe aus Erdgas

ISO (Internationale Organisation für Normung)

Internationale Vereinigung von Normungsorganisationen zur Erarbeitung internationaler Normen

LNG (Liquefied Natural Gas)

Verflüssigtes Erdgas als Treibstoff

MARPOL (Marine Pollution)

Internationales Übereinkommen von 1973 zur Verhütung der Meeresverschmutzung durch Schiffe

PEFC (Programme for the Endorsement of Forest Certification Schemes)

Internationales Zertifizierungssystem für nachhaltige Waldbewirtschaftung

PERS (Port Environmental Review System)

An ISO 14001 angelehntes internationales Umweltmanagementsystem für Häfen

PV (Photovoltaik)

Umwandlung von Lichtenergie mittels Solarzellen in elektrische Energie

SECA (Sulphur Emission Control Area)

Sonderzonen der Schifffahrt mit speziellen Umweltrichtlinien zu Ausstoß von Schwefel und Schwefeloxiden

UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization)

Organisation der Vereinten Nationen für Bildung, Wissenschaft und Kultur

SDGs (Sustainable Development Goals)

17 Globale Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen im Rahmen der Agenda 2030

THG-Emissionen (Treibhausgasemissionen)

Nach Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) Unterscheidung in direkte (Scope 1), indirekte (Scope 2) und weitere indirekte Emissionen (Scope 3)

WASH2Emden

Projekt zu Wasserstoffanwendungen im Seehafen Emden

WPCI (World Ports Climate Initiative)

Internationale Klimaschutzinitiative führender Häfen zur Reduzierung von Emissionen



Über diesen Bericht

Dies ist unser dritter Nachhaltigkeitsbericht, den wir in Anlehnung an die GRI-Standards erstellt haben. Der Bericht wie auch unser gesamtes Engagement für Nachhaltigkeit steht unter der Leitidee „hafen+ – Wir sind die Häfen für nachhaltige Zukunft.“

Der vorliegende Bericht bezieht sich auf den Berichtszeitraum 2020/2021. Integriert sind im Bericht zudem die Daten und Informationen zum hafenspezifischen Umweltmanagement-Standard PERS (s. auch GRI-Inhaltsindex auf Seite 53).

www.hafenplus.de



Impressum

Herausgeber

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

Projektleitung, Redaktion (Niedersachsen Ports):

Dörte Schmitz
Dr. Matthäus Wuczkowski

info@nports.de
www.nports.de

Konzeption, Text, Gestaltung (sustainable natives eG):

Falk Frede
Antje Meyer
Samuil Simeonov

hello@sustainablenatives.com
www.sustainablenatives.com

Fotos

Christian O. Bruch
Andreas Burmann

Stand: März 2023

hafen⁺

Menschen. Umwelt. Wirtschaftskraft.