

HEUTE
BEWEGT
MORGEN.

A circular icon with a green background and a white diagonal line, surrounded by three green arrows forming a circle. A small green plant with two leaves is growing out of the top of the circle.

Inhaltsverzeichnis

- 4 **Grußwort**
- 6 **Unsere Nachhaltigkeitsstrategie**
- 12 **Compliance**
- 15 **Ökonomie**
 - Nachhaltiges Wachstum
 - Qualität & Leistungsversprechen
 - Lieferantenmanagement
- 21 **Ökologie**
 - Emissionen
 - Reduzierung der Emissionen
 - Wirkungsfeld Mobilität & Fuhrpark
 - Wirkungsfeld Immobilien & Energieeffizienz
 - Ressourcenverbrauch
- 27 **Soziales**
 - Engagiert für unsere Mitarbeitenden
 - Aus- und Weiterbildung
 - Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz
 - Für die Gesellschaft aktiv
- 34 **Über diesen Bericht**
- 36 **GRI Index**
- 42 **Impressum**





GRUßWORT



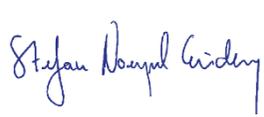
Verantwortung für die Zukunft

Liebe Leserinnen und Leser,

als traditionsreiches Familienunternehmen – heute in vierter und fünfter Generation geführt – haben wir die Zukunft immer im Blick. Ein Erfolgsschlüssel unserer Kontinuität ist, dass wir auf notwendigen Wandel mit Anpassungsfähigkeit reagieren und die nachhaltige Unternehmensentwicklung in den Fokus stellen. Unser Handeln ist nicht auf Quartale, sondern auf Generationen ausgerichtet. Damit wollen wir Sorge für ein stabiles und beständiges Miteinander tragen.

Uns geht es um eine nachhaltige Wertschöpfungskette, genauso wie um unsere Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft. Dabei ist uns bewusst, dass wir in einer Branche tätig sind, in der der Klimaschutz eine besondere Herausforderung darstellt.

Umso mehr freuen wir uns, dass wir nun unseren ersten Nachhaltigkeitsbericht veröffentlichen, um einen Einblick in unsere nachhaltigen Wirkungsfelder und Maßnahmen zu geben.



Stefan Noerpel-Schneider



Lucas Noerpel-Schneider



Judith Noerpel-Schneider



Unternehmensentwicklung in Familienhand: Judith, Stefan und Lucas Noerpel-Schneider



STRATEGIE





Unsere Nachhaltigkeitsstrategie

Als traditionsreiches Familienunternehmen – heute in vierter und fünfter Generation geführt – haben wir die Zukunft immer im Blick. Deshalb wollen wir mit unserem Handeln nachhaltig erfolgreich sein und machen uns für eine zukunftsfähige Entwicklung stark.

Mit Blick auf die vielfältigen Herausforderungen der heutigen Zeit, vom Klimawandel bis hin zum demografischen Wandel und dem damit verbundenen Fachkräftemangel, geht es uns um eine nachhaltige Wertschöpfungskette, genauso wie um unsere Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft. Dabei ist uns bewusst, dass wir in einer Branche tätig sind, in der der Klimaschutz eine besondere Herausforderung darstellt.

Nachhaltigkeit ist bei uns daher als wesentlicher Bestandteil fest in der Unternehmensstrategie verankert. Ein ganzheitlicher Blick und unsere verbindliche Selbstverpflichtung helfen uns dabei, unsere ambitionierten Nachhaltigkeitsziele zu erreichen. Die regelmäßige Bilanzierung und Analyse unseres CO₂-Fußabdrucks im gesamten Unternehmen sowie entlang der Lieferkette schafft Transparenz und hält uns auf Kurs. Um wirksame Maßnahmen zur Reduktion erfolgreich umsetzen zu können, sind wir innovationsbereit und technologieoffen. Durch regelmäßigen Austausch mit unseren Kund:innen und Partner:innen, treiben wir gemeinsam Themen voran, um unsere Ziele gemeinschaftlich zu erreichen.

Wer nachhaltig handelt, engagiert sich für die Welt von morgen. Deshalb haben wir beim Thema Nachhaltigkeit mehr als Klimaschutz im Blick. Unser Nachhaltigkeitsverständnis basiert auf den drei Säulen: Ökonomie, Ökologie und Soziales.

Unsere wesentlichen Themen im Dreiklang der Nachhaltigkeit

Die für uns wesentlichen Themen treiben wir im Dreiklang der Nachhaltigkeit gemeinsam voran. Als zentrale Themen haben wir diejenigen definiert, die wir maßgeblich beeinflussen beziehungsweise die, im Sinne der doppelten Wesentlichkeit, auch die Noerpel-Gruppe beeinflussen.

Innerhalb der wesentlichen Themen, wurden vier Wirkungsfelder definiert. In jedem dieser Wirkungsfelder werden Maßnahmen abgeleitet und umgesetzt, um unsere nachhaltigen Ziele erreichen zu können. Diese fokussieren sich besonders auf die Säulen Ökologie und Soziales, da die ökonomische Komponente durch die grundsätzliche Unternehmensentwicklung kontinuierlich bearbeitet und geprägt wird.

Zur Ermittlung unserer wesentlichen Themen wurden sowohl die Geschäftsleitung als auch weitere Fachbereiche im Unternehmen sowie Kund:innen befragt. Darüber hinaus wurde eine umfassende Marktanalyse durchgeführt, sodass alle Stakeholder-Anforderungen berücksichtigt werden können. Im Rahmen des jährlichen Management Reviews werden zukünftig auch die wesentlichen Themen der Nachhaltigkeit auf Aktualität hin geprüft und bei Bedarf angepasst.



Unsere Wirkungsfelder



Mobilität & Fuhrpark

- Optimierung der Transportwege mithilfe IT-gestützter Tools
- CO₂-Reporting zu unseren Dienstleistungen
- Nachhaltige Planung zur Umrüstung unserer Flotten auf alternative Antriebstechnologien



Nachhaltige Immobilien & Energieeffizienz

- Langfristige Optimierung unserer Gebäudekonzepte sowie Umsetzung konkreter Maßnahmen für ökologischen Bau und Betrieb
- Nutzung von Naturstrom



Engagiert für unsere Mitarbeitenden

- Investition in Aus- und Weiterbildung
- Nachwuchsförderung zu Fach- und Führungskräften
- Gesundheitsmaßnahmen für unsere Mitarbeitenden



Für die Gesellschaft aktiv

- In der Firmenkultur verankerter Einsatz für das Gemeinwohl
- Unterstützung sozialer sowie kultureller Einrichtungen im regionalen Umfeld
- Als Mitglied verschiedener Projektgruppen unterstützen wir Klimainitiativen und nachhaltige Forschungsprojekte

Unsere Nachhaltigkeitsziele

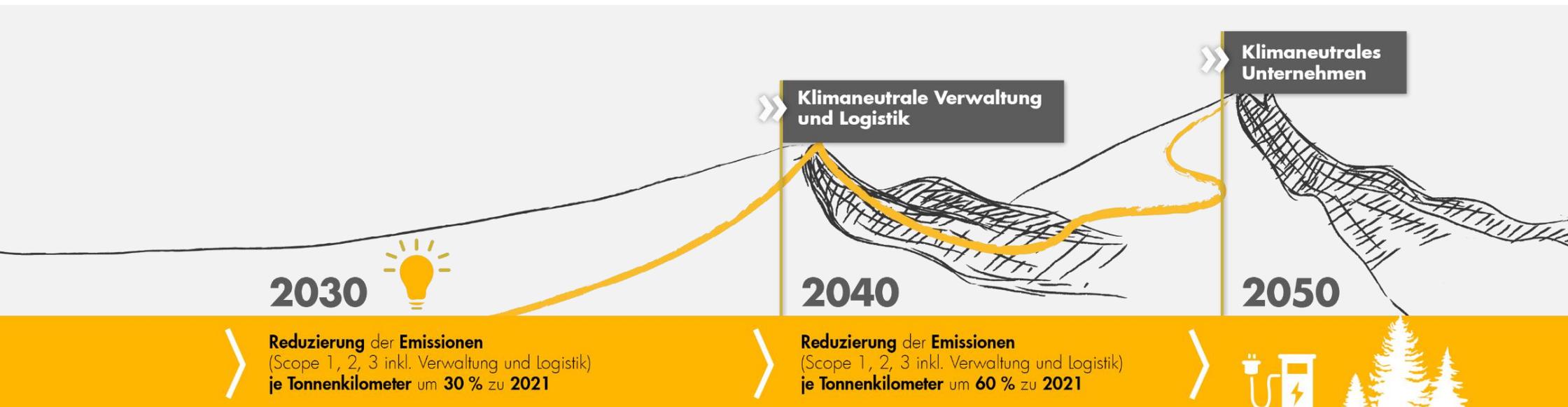
Unser Unternehmensfußabdruck ist Ausgangspunkt für unsere nachhaltigen Maßnahmen und Projekte. Wir ermitteln und berechnen dazu unsere klimawirksamen Treibhausgasemissionen. Darauf basierend setzen wir unsere Ziele und leiten Maßnahmen ab, um den Unternehmensfußabdruck langfristig zu reduzieren. Durch eine regelmäßige Erfassung und Überprüfung unserer Maßnahmen, stellen wir die Wirksamkeit unseres Handelns sicher.

Bei der strategischen Zielsetzung verpflichten wir uns dem wissenschaftlich anerkannten Prinzip „Science Based Targets“ und setzen uns mittel- sowie langfristige Ziele auf wissenschaftlicher Basis. Dabei setzen wir auf die Richtlinien der Science Based Targets Initiative (SBTI). Somit sind auch unsere Ziele darauf ausgerichtet, die Erderwärmung auf maximal 1,5°C zu begrenzen und unser Klima zu schützen. Wir streben als Unternehmensgruppe die Klimaneutralität bis spätestens 2050 an.

Neben den Klimazielen sind uns auch die 17 UN-Ziele 2030 zur Nachhaltigen Entwicklung (Sustainable Development Goals) wichtig. Um Nachhaltigkeit ganzheitlich zu fördern, setzen wir uns besonders für folgende Ziele ein:



UN-Ziele zur Nachhaltigen Entwicklung bis 2030



Unser Beitrag zu den globalen Zielen zur nachhaltigen Entwicklung bis 2030 im Überblick

3 GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN



- Arbeitsschutzmanagement und Gesundheitsvorsorge
- Job-Bike Angebot für alle Mitarbeitenden
- Regelmäßige Organisation von Sport-Events
- Jährliches Impfangebot

8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM



- Achtung der Menschen- und Arbeitsrechte
- Schaffung eines nachhaltigen Arbeitsumfeldes durch strategische Verankerung
- Gesundes Wachstum unseres Unternehmens
- Gewinne bleiben im Unternehmen

15 LEBEN AN LAND



- Förderung von Biodiversität durch Ansiedlung von Bienenstöcken

4 HOCHWERTIGE BILDUNG



- Kontinuierliche Schulung & Weiterbildung durch E-Learning Plattform und On the Job-Trainings
- Talent Management
- Angebot von zahlreichen Ausbildungs- und Dualen Studienplätzen

9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR



- Umstellung der Firmenwagenflotte auf E-Mobilität
- Kooperation mit Universitäten und Hochschulen, um Forschungsprojekte und Innovation zu fördern

17 PARTNERSCHAFTEN ZUR ERREICHUNG DER ZIELE



- Kontinuierlicher Austausch mit Kund:innen und Partner:innen zum Thema Nachhaltigkeit
- Teilnahme am Arbeitskreis "Green" im IDS-Netzwerk

5 GESCHLECHTERGLEICHHEIT



- Diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld, in dem der Mensch zählt, unabhängig vom Geschlecht
- Flexible Arbeitszeitmodelle
- 25 % Frauenanteil in der Geschäftsleitung

10 WENIGER UNGLEICHHEITEN



- Regelmäßige Unterstützung verschiedener sozialer Projekte und Organisationen, insbesondere für bedürftige Menschen oder Menschen in Not

6 SAUBERES WASSER UND SANITÄREINRICHTUNGEN



- Regenwassernutzung an mehreren Standorten
- Wasserspender für die Mitarbeitenden
- Zugang zu Sanitäranlagen für Fahrer:innen an allen Standorten
- Unterstützung eines Brunnenprojekts in Niger

12 NACHHALTIGER KONSUM UND PRODUKTION



- Abfallmanagement und Recycling

7 BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE



- Umstellung auf 100 % Naturstrom
- Installation von PV-Anlagen an mehreren Standorten
- Neubauten werden nach DGNB Gold Standard gebaut

13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ



- Sustainability Road Map mit dem Ziel der Klimaneutralität bis spätestens 2050
- Klarer Plan mit definierten Wirkungsfeldern und Maßnahmen zur Reduzierung der Emissionen in Scope 1, 2 und 3



Nachhaltigkeitsorganisation der Noerpel-Gruppe

Nachhaltigkeit ist grundlegend in der Unternehmensstrategie der Noerpel-Gruppe verankert. Der Vorstand fungiert als übergeordnetes Nachhaltigkeitskomitee und ist für die strategische Ausrichtung und Steuerung der Nachhaltigkeit in der Unternehmensgruppe zuständig. Die Verantwortung für den Bereich Nachhaltigkeit obliegt der Vorständin für Nachhaltigkeit, Human Resources & Marketing und ist damit zusätzlich auch direkt einem Mitglied der geschäftsführenden Gesellschafter zugeordnet.

Das zentrale Nachhaltigkeitsmanagement der Noerpel-Gruppe berichtet an die Vorständin für HR, Marketing & Nachhaltigkeit und ist direkt daran angegliedert. Das Nachhaltigkeitsmanagement initiiert und koordiniert Themen rund um die Nachhaltigkeit, ist für das Monitoring und die Berichterstattung des Nachhaltigkeitsfortschritts, die Nachhaltigkeitskommunikation und den Stakeholder-Dialog zuständig.

Die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie erfolgt in Task Force Teams. In den einzelnen Task Force Teams werden themenbezogen innovative Maßnahmen geplant und umgesetzt, insbesondere solche mit Leuchtturmcharakter. Die Task Force Teams stehen außerdem mit ihrem jeweiligen Fachwissen beratend zur Seite. Bei Bedarf werden weitere Teams gebildet oder Themen auch teamübergreifend bearbeitet.



Etablierte Task Force Teams



Die operative Umsetzung erfolgt gruppenweit an unseren Standorten in Deutschland und der Schweiz. Es werden sowohl standortübergreifende als auch standortspezifische Maßnahmen umgesetzt, um die Nachhaltigkeitsleistung im Sinne der kontinuierlichen Verbesserung zu steigern.



COMPLIANCE



Compliance

In unserer Richtlinie zur Unternehmensethik & Compliance sind die Grundregeln für unser Miteinander festgehalten und werden durch den Code of Conduct umgesetzt. Alle Führungskräfte, Mitarbeitenden sowie Dienstleistenden der Noerpel-Gruppe sind verpflichtet, sich an alle geltenden Gesetze zu halten. Etwaige Verstöße sind entsprechend zu melden. Unser Verhalten und der Umgang miteinander ist geprägt durch die gegenseitige Wertschätzung, eine hohe Leistungsorientierung, Fairness im Umgang miteinander sowie gegenseitigem Vertrauen und Respekt. Jegliche Form von Diskriminierung lehnen wir ab.

Die Noerpel-Gruppe hält sich an alle geltenden Gesetze, in den Ländern (Deutschland, Schweiz) beziehungsweise Regionen (EU), in denen die Gruppe mit ihren Gesellschaften vertreten ist. Darüber hinaus werden zu verschiedenen Themen auch Vorgaben von supranationalen Organisationen (zum Beispiel UN) berücksichtigt. Bei einzelnen Themen hat die Noerpel-Gruppe sich selbst auferlegt, auch regulatorischen Vorgaben von Staaten zu folgen, in denen sie nicht selbst aktiv ist (zum Beispiel US-Sanktionslisten).

Die rechtlichen und ethischen Vorgaben sind dabei in verschiedenen Richtlinien und Prozessen verankert und dokumentiert. Eine zentrale Richtlinie neben der „Nachhaltigkeitsrichtlinie und Unternehmenspolitik“ ist dabei der Code of Conduct, welcher sowohl Mitarbeitende als auch Dienstleistende verpflichtet, verschiedene regulatorische Vorgaben in Bezug auf Unternehmensethik, Geschäftsgebaren, Menschenrechte, Arbeitsbedingungen, Arbeitssicherheit sowie Umwelt, einzuhalten.

Alle Mitarbeitenden unterzeichnen beim Neueinstieg die Einhaltung des Code of Conducts. Darüber hinaus werden jährlich Schulungen zu verschiedensten Compliance-Aspekten durchgeführt.

Folgende Aspekte werden von unserem Code of Conduct abgedeckt:

- Menschenrechte und Beschäftigungspraktiken
- Umgang mit Kunden- und Firmeneigentum
- Unternehmensaufzeichnungen
- Datenschutz & Vertraulichkeit (Offenlegung von Informationen und geistiges Eigentum)
- Interessenkonflikte
- Geldwäsche, Ausfuhrkontrollen und Wirtschaftssanktionen
- Geschenke, Gastfreundschaft und Bewirtung
- Ungerechtfertigte Zahlungen
- Korruption, Erpressung und Bestechung
- Politische Beiträge
- Fairer Wettbewerb und Kartellrecht
- Mindestlohn
- Umgang mit Geschäftspartner:innen und Dritten
- Spenden und Sponsoring



Speak up!

Zur Einhaltung der EU-Richtlinie EU 2019/1937 beziehungsweise zur Umsetzung des Gesetzes für einen besseren Schutz hinweisgebender Personen hat die Noerpel-Gruppe bereits Anfang 2022 eine Möglichkeit geschaffen, Meldungen zu Missständen oder zu Fehlverhalten zu machen. Diese Meldungen können anonym eingereicht werden. Jede hinweisgebende Person ist dabei von jeglicher Form von negativen Folgen durch die Geschäftsführung geschützt. Meldungen, die über das Tool eingehen, werden durch ein Komitee analysiert und Folgemaßnahmen eingeleitet.

Neben der Möglichkeit von anonymen Meldungen, wird in der Noerpel-Gruppe eine offene Feedback-Kultur gelebt und alle Mitarbeitenden werden ermutigt, mögliche Probleme offen anzusprechen.

Im Jahr 2022 wurden über das Tool neun Meldungen abgegeben, die unterschiedliche Folgemaßnahmen ausgelöst haben.



Interessenkonflikte

Ein Interessenkonflikt besteht, wenn eine Position innerhalb des Unternehmens genutzt wird, um einen persönlichen Gewinn zu erzielen, der über die normale Vergütung im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses hinausgeht. Ein Interessenkonflikt besteht außerdem, wenn geschäftliche Verbindungen zu Wettbewerber:innen, Kund:innen oder Lieferant:innen über den Arbeitsauftrag hinaus unterhalten werden.

Grundsätzlich müssen Situationen vermieden werden, in denen persönlichen Interessen mit denen der Noerpel-Gruppe kollidieren könnten. Eine offene Kommunikationskultur und klare Entscheidungswege helfen dabei, Interessenkonflikten vorzubeugen.

Mögliche Interessenskonflikte mit nahestehenden Unternehmen oder Lieferant:innen bestehen nicht.

Die Compliance Abteilung der Noerpel-Gruppe prüft im Bedarfsfall potentielle Interessenskonflikte. Im Berichtsjahr 2022 wurden keine Interessenkonflikte erfasst.

Wettbewerbswidriges Handeln

Die Noerpel-Gruppe betreibt ihr Geschäft auf ehrliche, faire und integre Weise. Dazu sind wir bestrebt, Wettbewerbsvorteile durch exzellente Leistung und nie durch unethische oder unrechtmäßige Geschäftspraktiken zu erzielen. Wettbewerbswidriges Verhalten wird nicht geduldet und hat anlassbezogene Maßnahmen zur Folge.

In 2022 gab es keine Vorfälle.

Korruptionsbekämpfung

Korruption und Bestechung jeglicher Art wird bei Noerpel nicht geduldet. Dies ist klar im Code of Conduct geregelt, sowohl für die Mitarbeitenden als auch Dienstleistenden.

Durch interne Prozesse, wie beispielsweise das Freigabe- und Genehmigungsverfahren für Spenden oder etwa Einladungen ab einem bestimmten Wert, die durch Führungskräfte genehmigt werden müssen, sorgt Noerpel für Transparenz, um zu verhindern, dass es sich dabei um verdeckte Korruption handelt.

In 2022 wurde ein ganzheitliches Risk Management aufgebaut. Dabei werden die Risiken der relevanten Geschäftsbereiche mit Hilfe eines Szenario basierten Ansatzes analysiert und bei Bedarf Folgemaßnahmen eingeleitet. Hierzu gehörten auch die Analyse und Bewertung von Korruptionsrisiken.

Um die Mitarbeitenden entsprechend zu sensibilisieren, werden verschiedene Schulungen durchgeführt – von der Übergabe des Code of Conducts bei Einstellung bis hin zu jährlich verpflichtenden Anti-Korruptionstrainings. Für etwaig zu spät oder nicht durchgeführte Trainings ist ein Eskalationsprozess etabliert.

In 2022 gab es keine Vorfälle.



ÖKONOMIE

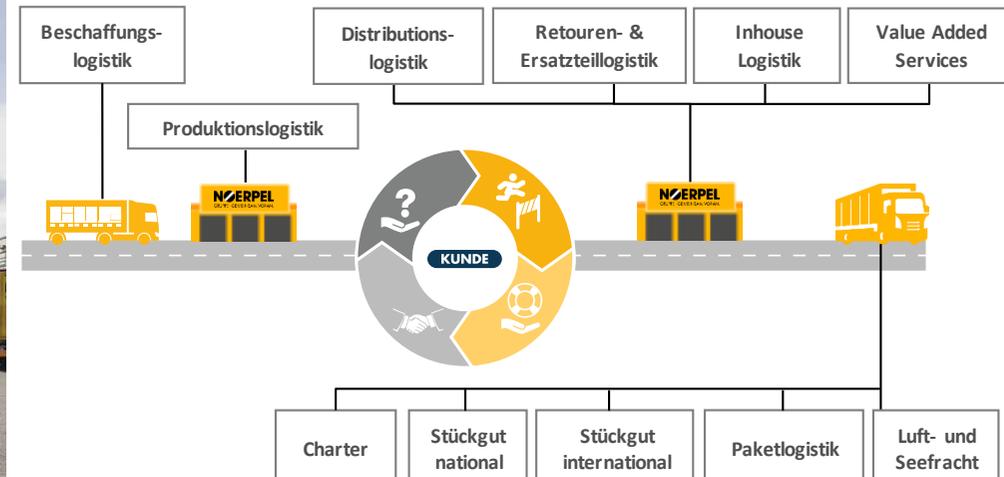


Ökonomie

Unser unternehmerisches Handeln ist auf eine zukunftsorientierte wirtschaftliche Entwicklung ausgerichtet. Durch stabiles und gesundes Wachstum schaffen wir sichere Arbeitsplätze und ein faires Umfeld für unsere Mitarbeitenden. Gleichzeitig stehen wir als zuverlässiger Partner für beständige Geschäftsbeziehungen – für unsere Kund:innen ebenso wie für unsere Lieferant:innen. Auf dieser Basis sichern wir unser Qualitäts- und Leistungsversprechen.

Die Noerpel-Gruppe gehört zu den führenden Logistik- und Transportunternehmen in Deutschland und ist Export-Spitzenreiter nach Europa. Als Familienunternehmen mit einem Jahresumsatz von 579,1 Millionen Euro sowie 25 Standorten in Deutschland und der Schweiz, begeisterten wir 2022 mit unseren über 2.430 Mitarbeitenden täglich unsere Kund:innen mit Know-how und Leidenschaft.

Die Verknüpfung von Speditions- und Logistikterminals in räumlicher Nähe ermöglicht ein integriertes Leistungsangebot mit vielen Vorteilen. Ob nationale oder internationale Spedition, individuelle Logistiklösungen oder Packaging-Konzepte: Die Noerpel-Gruppe bietet umfassende Services entlang der gesamten Liefer- und Wertschöpfungskette.



Leistungen der Noerpel-Gruppe



Transport

Stückgut national & international

- ✔ Schnelle Regellaufzeiten
- ✔ Maximale Depotdichte
- ✔ Gewährleistete Zustellung auch bei hoher Netzauslastung
- ✔ Vor-Ort-Kompetenz für europaweite Sendungsabwicklung
- ✔ Native Speaker für internationale Auftragsabwicklung
- ✔ Zollabwicklung

Charter national & international

- ✔ Frachtraumgarantie
- ✔ Modernes Equipment
- ✔ Zusatzservices (z.B. Hebebühne)
- ✔ Ablieferstatus in Echtzeit
- ✔ Schnelle Reaktionszeiten
- ✔ Service: Avisierung, Portalbuchung

Beschaffungslogistik

- ✔ Volle Transparenz zu Lieferterminen und Sendungsstatus
- ✔ Planungssicherheit
- ✔ Sicherstellung der Warenabholung und koordiniertem Wareneingang
- ✔ E-Lieferscheine bereits vor der Zustellung



Logistik

Produktionslogistik

- ✔ Tägliche Shuttleverkehre
- ✔ Termingerechte, kundenindividuelle und produktspezifische Lieferungen
- ✔ Übernahme von Teilaufgaben der Produktion (z.B. Montage, Kommissionierung, Verpackung)

Distributionslogistik

- ✔ Komplexe Auftragsabfertigung
- ✔ Schneller Datenaustausch über zugeschnittene IT-Schnittstellen

Inhouse-Logistik

- ✔ Partner entlang der Produktionskette
- ✔ Individuelles, effizientes Konzept

Retourenmanagement

- ✔ Breites Leistungsspektrum von Teilaufgaben bis hin zu Komplettabwicklung

Ersatzteil-Logistik

- ✔ Passgenaue Lagermethode
- ✔ 24h-Service



Packaging

Flexible Dienstleistungen für Verpackungslogistik

(Food, Non-Food, Pet Food)

- ✔ Displaybestückung
- ✔ Etikettierung
- ✔ Falteinschlag
- ✔ Kleinmontagen
- ✔ Kodierungen
- ✔ Komplettieren
- ✔ Lettershop
- ✔ Markierungen und Beschriftungen
- ✔ Palettieren, Umpacken, Depalettieren und Auspacken
- ✔ Shrinkverpackungen
- ✔ Sortimentieren
- ✔ Konfektionieren

Unser komplettes Leistungsangebot ist auf unserer Webseite unter www.noerpel.de zu finden.

Nachhaltiges Wachstum

Als traditionsreiches Familienunternehmen – heute in vierter und fünfter Generation geführt – haben wir die Zukunft immer im Blick. Ein Erfolgsschlüssel unserer Kontinuität ist, dass wir auf notwendigen Wandel mit Anpassungsfähigkeit reagieren und die nachhaltige Unternehmensentwicklung in den Fokus stellen. Unser Handeln ist nicht auf Quartale, sondern auf Generationen ausgerichtet. Damit wollen wir Sorge für ein stabiles und beständiges Miteinander tragen.

	2021	2022
Umsatzerlöse	518,0	579,1
Umsatzveränderung in % zum Vorjahr	9,9	11,8
EBIT	1,9	25,4
EBIT (ohne außerordentlichen Ertrag/Aufwand)	8,8	15,8
Jahresüberschuss	0,2	18,1
Investitionen	24,6	11,1
Abschreibungen	11,8	12,5
Cashflow aus laufender Geschäftstätigkeit	12,4	33,3
Bilanzsumme	213,0	207,0
Eigenkapital	54,8	67,1
Mitarbeitende (Durchschnitt)	2.335	2.432

Ertrags- und Finanzkennzahlen Noerpel-Gruppe
(nach HGB; in Mio. EUR)

Wirtschaftliche Leistung

Die wirtschaftliche Entwicklung der Noerpel-Gruppe war in den letzten Jahren durchweg positiv. Wir konnten nachhaltig unseren Umsatz steigern, weitere Arbeitsplätze schaffen und Investitionen, zum Beispiel in den Neubau von Logistikimmobilien oder den Zukauf neuer Firmen, tätigen.

Der Klimawandel macht sich zunehmend auch in finanzieller Hinsicht bemerkbar: Während die Nachfrage nach nachhaltigen oder klimaneutralen Dienstleistungen steigt, wodurch ein Potenzial für zusätzlichen Umsatz entsteht, steigt auf der anderen Seite das Risiko der Folgekosten. Hier beispielsweise durch nötige Reparaturen von Gebäudeschäden in Folge von Unwettersituationen oder auch der Investitionsbedarf in Energieeffizienzmaßnahmen oder alternative Antriebstechnologien. Auch die kommende CO₂-Maut zählt hier zu.

Steuern

Das Einhalten aller nationalen und internationalen Steuergesetze ist für die Noerpel-Gruppe Teil der nachhaltigen Unternehmensführung. In diesem Sinne zielt die Steuerstrategie auf eine gesetzeskonforme, steueroptimierte Gestaltung von Sachverhalten im In- und Ausland. Dabei fördert das Unternehmen den offenen und ehrlichen Dialog.

Die Noerpel-Gruppe verfolgt keine unangemessenen Steuergestaltungsstrategien und zahlt dort Steuern, wo sie wertschöpfend tätig ist. Der Vorstand der Noerpel-Gruppe ist sich der sozialen Verantwortung des Unternehmens bewusst. Die Kooperation mit den Finanzverwaltungen erfolgt offen sowie in respektvoller Art und Weise.

Das Risikomanagementsystem der Noerpel-Gruppe ist integraler Bestandteil der Führungsstruktur und umfasst auch steuerliche Risiken. Die Verantwortung für das Risikomanagementsystem liegt beim Vorstand.

Qualität & Leistungsversprechen

Die Noerpel-Gruppe bietet vielfältige Dienstleistungen – in den Bereichen Transport und Logistik genauso wie im Packaging oder der Personaldienstleistung. Bei all unseren Services halten wir strenge Qualitätsstandards ein. Unser hohes Leistungsniveau weisen wir in regelmäßigen Audits und Zertifikaten nach.

Selbstverständlich verfügen wir auch über ein Qualitätsmanagementsystem: Eine genaue Prozessanalyse gehört ebenso dazu, wie qualifizierte Mitarbeitende, die regelmäßig an Schulungen und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen. So arbeiten wir in der Noerpel-Gruppe ständig daran, unsere Dienstleistungen weiter zu optimieren. Im Mittelpunkt unseres Handelns steht dabei, unseren Kund:innen stets die besten Leistungen zu bieten.

Kundengesundheit und Sicherheit

Dazu gehören auch die Gesundheit und Sicherheit unserer Kund:innen. Da wir viele Lebensmittel und lebensmittelnaher Produkte transportieren, ist es für uns selbstverständlich nach den Hygienerichtlinien zu handeln, um somit die Sicherheit der Produkt- und Lebensmittelanforderungen der verschiedenen Standards, wie IFS / HACCP / EU-ÖKO-Verordnung Nr. 2018/848, zu gewährleisten. Dabei werden kundenseitige, behördliche und unternehmenseigene Forderungen an die gesundheitliche Unbedenklichkeit der Lebensmittel angewendet.

Weiterhin zählen hierzu auch Sicherheitsaspekte wie Standort-sicherheit und Produktschutz, die durch Food Defense und der Zuordnung als zugelassener Wirtschaftsbeteiligter (AEO) umgesetzt werden. Wichtige Bestandteile für die Produktsicherheitskultur des Unternehmens, wie Schulungen, Kommunikation bezüglich Produktschutz, Feedback der Mitarbeitenden und Leistungs-messung in Bezug auf Produktsicherheitsziele werden regelmäßig evaluiert, um ein dauerhaft hohes Niveau in der Produktsicherheitskultur zu erreichen. Die Unternehmensleitung lässt dies regelmäßig, zum Beispiel, anhand von Begehungen und internen Audits überprüfen.

Schutz der Kundendaten

Die Vertraulichkeit von rechtlich geschützten Daten der Noerpel-Gruppe, unserer Beschäftigten, unserer Kundschaft und unserer Lieferanten ist zwingend zu wahren. Die Noerpel-Gruppe schützt die Daten ihrer Kund:innen primär mit den ihr zur Verfügung stehenden und dokumentierten technischen und organisatorischen Maßnahmen zur Datensicherheit gemäß Art. 32 DS-GVO. Ein wesentlicher Teil des konzeptionellen Datenschutzes ist die Implementierung und Befolgung von gruppenweit gültigen Richtlinien.

Innerhalb der Noerpel-Gruppe gibt es Datenschutz- sowie Informationssicherheitsbeauftragte, die den Mitarbeitenden und den Kund:innen jederzeit zur Verfügung stehen. Beide Funktionen sorgen in jährlichem Turnus für die Schulung und Sensibilisierung der Mitarbeitenden der Noerpel-Gruppe.



Lieferantenmanagement

Der Bereich Einkauf & Beschaffung ist mit seinen vielfältigen Schnittstellen zu internen und externen Partner:innen und Lieferant:innen ein zentraler Lenker des nachhaltigen Wirtschaftens.

Beschaffungspraktiken

Unsere Grundsätze für nachhaltige Beschaffung haben wir in unserer Nachhaltigkeitsrichtlinie strategisch verankert. Die Umsetzung erfolgt über unsere Einkaufsrichtlinien sowie den Code of Conduct für Dienstleistende.

Folgende Aspekte sind uns bei der nachhaltigen Beschaffung wichtig:

- Kontinuierliche Optimierung und Bedarfsprüfung, um Unwirtschaftlichkeit und Verschwendung von Ressourcen zu vermeiden
- Gute Qualität der Produkte und Dienstleistungen, um eine lange Lebensdauer zu ermöglichen
- Möglichst lokale und regionale Auswahl der Produkte und Dienstleistungen, um Wege kurz zu halten und die lokale Wirtschaft zu fördern
- Beschaffung ökologisch unbedenklicher und aus wiederverwendbaren Materialien hergestellter Produkte, um die Belastung für die Umwelt möglichst gering zu halten
- Nachhaltiges Denken und Handeln unserer Lieferant:innen

Bewertung der Lieferant:innen

Unsere Lieferant:innen, Dienstleister:innen und Partner:innen sollen sich klar zu nachhaltigem Denken und Handeln bekennen und unsere Leitlinien in Bezug auf Compliance, Ethik, Arbeits- und Menschenrechte sowie Umweltschutz teilen und unterstützen.

Im Rahmen unserer ISO 9001-Zertifizierung erfolgen regelmäßige Bewertungen der eingesetzten Lieferant:innen. Sofern die Bewertungsergebnisse nicht in der vorgegebenen Punktespanne liegen, werden Maßnahmen ergriffen, wie beispielsweise Gespräche oder Aufforderung zu Abhilfemaßnahmen auf Seite der Lieferant:innen.





ÖKOLOGIE



Ökologie

Der Schutz unserer Umwelt und ihr Erhalt für nachfolgende Generationen ist für uns ein wichtiger Grundsatz. Deshalb verankern wir umweltbewusstes Handeln konsequent in allen Bereichen unseres Unternehmens. Uns ist bewusst, dass wir in einer Branche tätig sind, die Ressourcen benötigt und Emissionen verursacht. Deshalb wollen wir die weltweiten Klimaziele unterstützen, indem wir die Umweltauswirkungen dieser Parameter positiv verändern; insbesondere durch Reduzierung der Emissionen, Schonung von Ressourcen, Einsatz erneuerbarer Energien sowie Einbeziehung alternativer Antriebstechnologien. Dabei gehen Ökonomie und Ökologie für uns Hand in Hand und stehen in einem sinnvollen Verhältnis zueinander.

Emissionen

Unser Unternehmensfußabdruck bildet die Ausgangsbasis für alle unsere Maßnahmen zur Reduktion der Treibhausgasemissionen. Erstmals wurde der CO₂-Fußabdruck im Jahr 2021 für die Noerpel-Gruppe berechnet. Bei der jährlichen Erstellung des Fußabdrucks werden alle klimaschädlichen Treibhausgasemissionen gemäß GHG Protocol berücksichtigt. Die Ermittlung hilft uns auch dabei, die Wirksamkeit der umgesetzten Reduktionsmaßnahmen zu bewerten und weitere Maßnahmen abzuleiten. Wir verfolgen einen ganzheitlichen Ansatz und berücksichtigen die Emissionen entlang der Wertschöpfungskette.

Die Berechnung des Fußabdrucks erfolgt auf Basis des GHG Protocols und wird mithilfe der Software SmartTrackers durchgeführt. Zur Berechnung der Transportemissionen wird die branchenweit führende Software EcoTransIT World eingesetzt, deren Berechnungsmethodik mit den gängigen Standards (GLEC Framework, ISO 14083) konform ist.

Der Anstieg der Emissionsintensität lässt sich durch neue Logistikstandorte sowie veränderte Sendungsstrukturen erklären.

Kategorie	CO ₂ e- Emissionen in Tonnen 2021	CO ₂ e- Emissionen in Tonnen 2022	Veränder- ung zum Vorjahr in %
Scope 1 – Direkte THG-Emissionen			
Betriebliche Anlagen	1.374	1.121	-18,41
Fuhrpark	13.730	13.066	-4,84
Scope 2 – Indirekte THG-Emissionen			
Eingekaufter Strom	1.810	758	-58,12
Scope 3 – Sonstige indirekte THG-Emissionen entlang der Wertschöpfungskette			
Abfall	523	580	10,89
Eingekaufte Transportdienstleistungen	111.368	107.370	-3,58
Eingekaufte Waren (Papier)	49	82	67,35
Geschäftsreisen	12	36	200,00
Pendeln der Mitarbeitenden	1.911	2.458	28,62
Wasserverbrauch	6	3	-50,00
CO ₂ e-Fußabdruck der Noerpel-Gruppe	130.782	125.722	-3,87
Emissionsintensität je Tonnenkilometer in Gramm CO ₂ e	82,36	83,47	1,34

Unternehmensfußabdruck

Berechnungshinweise

Scope 1 | Die Kategorie „Betriebliche Anlagen“ umfasst die Heizungsverbräuche, welche anhand der Rechnungen der Energieversorger ermittelt werden. Die Kategorie „Fuhrpark“ umfasst die Kraftstoffverbräuche der Firmenwagenflotte, der eigenen Rangiertätigkeit sowie der Verbräuche der verbliebenen Gas- und Diesel-Stapler. Außerdem wurden anteilig die Transportemissionen der eigenen LKW berücksichtigt. Diese wurden auf Sendungsbasis berechnet.

Scope 2 | Die Kategorie „Eingekaufter Strom“ enthält die Emissionen aus dem Stromeinkauf der Standorte, die noch nicht auf Naturstrom umgestellt sind. Die Emissionen werden auf Basis der in den Stromrechnungen angegebenen Verbräuche berechnet.

Scope 3 | Die Kategorie „Abfall“ umfasst die Emissionen der Abfallbereiche: gemischter Siedlungsmüll, Papier & Pappe, Folie & Kunststoff sowie Holz.

In der Kategorie „Eingekaufte Transportdienstleistungen“ sind sowohl die eingekauften Rangiertätigkeiten auf Verbrauchsbasis sowie die eingekauften Transportdienstleistungen auf Sendungsebene erfasst.

Die Kategorie „Eingekaufte Waren“ enthält die Emissionen aus dem Papierverbrauch.

Die Kategorie „Geschäftsreisen“ beinhaltet alle Dienstreisen, die nicht mit einem Firmenwagen unternommen wurden. Die Emissionen durch Firmewagnutzung sind in Scope 1 enthalten und nicht separat darstellbar.

Die Emissionen der Kategorie „Pendeln der Mitarbeitenden“ wurden anhand des Modal Splits eines Referenzstandortes der Noerpel-Gruppe hochgerechnet. Abwesenheitstage (Urlaub, Krankheit, Home Office) sowie die Entfernung der Wohnorte der Mitarbeitenden sind für 2021 ebenfalls hochgerechnet und für 2022 bereits standortindividuell berücksichtigt.

In der Kategorie „Wasserverbrauch“ wurden die Verbräuche den Rechnungen der Wasserversorger entnommen.

Reduzierung der Emissionen

Zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen haben wir uns ehrgeizige Ziele mithilfe der Science Based Targets Initiative (SBTi) gesetzt: Bis spätestens 2050 möchten wir klimaneutral unterwegs sein. Auf dem Weg dahin, haben wir uns Zwischenziele gesetzt. Um diese erreichen zu können, haben wir zentrale Wirkungsfelder definiert, in denen entsprechende Maßnahmen umgesetzt werden.

Wirkungsfeld Mobilität & Fuhrpark

Die Reduzierung der Transportemissionen, die den größten Anteil an unserem Unternehmensfußabdruck ausmachen, steht im Fokus des Wirkungsfeldes „Mobilität & Fuhrpark“.

Hierbei sind wir mehrgleisig unterwegs: Einerseits optimieren wir kontinuierlich unsere bestehenden Transporte und andererseits beschäftigen wir uns mit den alternativen Antriebstechnologien der Zukunft.

Transportoptimierung ist schon rein aus wirtschaftlicher Sicht seit jeher unser Augenmerk. Unsere Stückgutsendungen bündeln wir bestmöglich und nutzen Deutschlands größte Systemverkehrsnetzwerke, um unseren Kund:innen flächendeckende Transportmöglichkeiten bieten zu können. Neben IT-gestützter Optimierung bei der Transportplanung, haben wir beispielsweise in High Cube Wechselbrücken mit erhöhtem Ladevolumen investiert.

Eine sendungsbasierte Berechnung der CO₂-Emissionen unserer Transporte hilft dabei, weitere Optimierungspotenziale – gemeinsam mit unseren Kund:innen – zu identifizieren und zu heben. Durch regelmäßigen Austausch mit den jeweiligen Expertenteams sowie gemeinsamen Projekten, bewegen wir heute schon das Morgen.

Auch mit unseren Partner:innen sind wir in regem Austausch: beispielsweise erarbeiten wir im Rahmen des Arbeitskreises „Green“ des IDS-Netzwerkes gemeinsame Reduktionsziele sowie Maßnahmen für eine nachhaltige Zukunft.

Ein wichtiger Schlüssel zur erfolgreichen Erreichung unserer langfristigen Klimaziele sind alternative Antriebsmöglichkeiten und Kraftstoffe. In 2022 haben wir zu möglichen Einsatzgebieten in der Noerpel-Gruppe eine Machbarkeitsstudie durchgeführt. Die identifizierten Anwendungsfälle wurden zu Pilotprojekten weiterentwickelt: Zunächst wird die Hoflogistik an zwei Standorten elektrifiziert, wodurch jährlich je Standort rund 40 Tonnen Treibhausgasemissionen eingespart werden können. Die Fahrzeuge werden in 2024 geliefert – ebenso unsere erste E-Sattelzugmaschine, die sowohl in Shuttle-, Nahverkehr und Nachtlinie eingesetzt werden wird. Hierbei wird unser Hauptsitz in Ulm zum Leuchtturmstandort für E-Mobilität ausgebaut. Die ersten Fahrzeuge der PKW-Flotte wurden bereits auf E-Antrieb umgestellt.



Wirkungsfeld Immobilien & Energieeffizienz

Energieeffizienz und erneuerbare Energien spielen eine wesentliche Rolle im Klimaschutz. Wir sind daher bestrebt, unsere Energieeffizienz stetig zu optimieren.

Unsere Neubauten gestalten wir nachhaltig mit optimiertem Energiebedarf sowie durch Nutzung von erneuerbaren Energien für Strom und Heizung. Auch in unseren Bestandsbauten sind wir auf Energieeffizienz bedacht und optimieren unseren Energieverbrauch. Die regelmäßige Durchführung von Energieaudits nach DIN EN 16247 hilft uns dabei, die Energieeffizienz zu überprüfen und Optimierungsmaßnahmen zu identifizieren. Alle Standorte der Noerpel-Gruppe sollen erneuerbare Energien nutzen und zukünftig ihren Stromverbrauch aus 100 % Naturstrom decken.

Um die Energieeffizienz unserer Bestandsbauten zu erhöhen, setzen wir insbesondere auf die Umrüstung auf LED-Beleuchtung und den vermehrten Einsatz von Bewegungsmeldern.

Auch unsere Flurförderzeugflotte, die bereits heute zum größten Teil elektrisch betrieben ist, optimieren wir: Blei-Batterien werden gegen effizientere Lithium-Ionen-Batterien ausgetauscht.

Die Noerpel-Neubauten werden nach DGNB Gold Standard gebaut. Darüber hinaus haben wir einen internen Leitfadens für nachhaltiges Bauen erarbeitet, der über die gesetzlichen Anforderungen hinaus geht.

Folgende Eigenschaften zeichnen unsere Neubauten aus:

- Einsatz von recycelbaren oder recycelten, alternativen Baumaterialien
- Statische Bemessung der Dachflächen für die Installation von Photovoltaik-Anlagen
- Heizung der Büros mittels Luft-Wasser-Wärme-Pumpe
- Lichtsteuerung mithilfe von Bewegungsmeldern und Tageslichtsensoren
- Ladesäulen für E-PKW und E-Bikes
- Verlegung von Leerrohren für die Ladesäulen für E-LKW
- Optional: Gründach und Grauwassernutzung

Auf diese Weise benötigen die Neubauten nur 40 % der Energie eines Referenzgebäudes.



	Energieverbrauch 2021	Energieverbrauch 2022	Veränderung zum Vorjahr in %
Heizenergie Fernwärme in kWh	781.961	640.867	-18,04
Heizenergie Gas in kWh	5.756.262	4.811.434	-16,41
Heizenergie Heizöl in Litern	33.581	28.482	-15,18
Kraftstoffverbrauch (Diesel, Benzin) Firmenwagen in Litern	295.526	184.083	-37,71
Kraftstoffverbrauch Hofstapler (Gas, Diesel) in Litern	28.857	7.429	-74,25
Kraftstoffverbrauch (Diesel) Rangiertätigkeit in Litern	242.883	251.343	3,48
Stromverbrauch in kWh	9.710.052	9.686.355	-0,24
Anteil Naturstrom in %	57,17	77,35	35,29

Energieverbräuche



Biodiversität

Neben der Energieeffizienz achten wir beim Neubau unserer Immobilien darauf, dass diese außerhalb von Schutzgebieten entstehen. Darüber hinaus ist es uns wichtig, die Artenvielfalt an und um unsere Standorte herum zu fördern. An unserem neu gebauten Standort in Singen im Jahr 2022, haben wir daher eine hochwertige Ausgleichsfläche von 4.500 Quadratmetern angelegt, um positiv zum Artenschutz beizutragen.

Gleichzeitig trifft uns die Herausforderung, dass unsere IFS-zertifizierten Standorte gewisse Auflagen hinsichtlich der Lebensmittelsicherheit erfüllen müssen. Dies beinhaltet beispielsweise, dass das Gras nur maximal 15 Zentimeter hoch sein darf, damit sich kein Ungeziefer einnisten kann, das eventuell die Ware kontaminieren könnte. Leider zählen aus Norm-Sicht hierzu auch Insekten, wie etwa Bienen.

Da Bienen, und insbesondere Wildbienen, jedoch für uns Menschen sehr wertvolle Lebewesen sind, möchten wir diese dennoch fördern. Daher haben wir abseits unserer IFS-zertifizierten Hallen entsprechende Maßnahmen umgesetzt.

Beispielsweise wurde in Elsdorf eine Wildblumenwiese angelegt und am Hauptsitz in Ulm beherbergen wir zwei eigene Bienenvölker. Die Honigernte wird jährlich an die Mitarbeitenden versteigert und die Erlöse an eine gemeinnützige Einrichtung gespendet – so macht Biodiversität gleich in dreifacher Hinsicht Freude.



Ressourcenverbrauch

Verschwendungen zu vermeiden ist seit jeher aus ökonomischem Blickwinkel für uns wichtig. Gepaart mit den Umweltauswirkungen, ist es für uns umso wichtiger, natürliche Ressourcen zu schonen und sparsam einzusetzen.

Materialien

Da wir kein produzierendes Unternehmen sind, haben wir überlegt, welche Materialien für unseren Geschäftsalltag eine wichtige Rolle spielen. Neben dem Kraftstoffverbrauch, den wir über die Ermittlung der Transportemissionen berücksichtigen, haben wir vor allem Drucker- und Kopierpapier als relevant identifiziert.

In 2021 wurden gruppenweit 13,65 Millionen Blatt Papier genutzt. In 2022 waren es 17,75 Millionen Blatt Papier. Das entspricht einem absoluten Anstieg um 30 %. Bereinigt um die 2022 neu hinzugekommenen Standorte, beträgt der Anstieg des Papierverbrauchs 15 %. Für 2024 sind standortübergreifende Reduktionsmaßnahmen geplant.



Abfall und Recycling

Zur Vermeidung von Verschwendung und Reduzierung des Abfallaufkommens gehört für uns ebenso, wo möglich, Gegenstände und Materialien wiederzuverwenden oder durch Umfunktionieren beziehungsweise Upcycling eine Weiterverwendung zu ermöglichen.

Ein Beispiel für das Upcycling ist der Umbau eines ausgemusterten Auflegers zum Fahrradunterstand am Standort Langenhagen. Hier sind die Mitarbeitenden selbst kreativ geworden.

Häufig ist Wiederverwendung oder Upcycling jedoch nicht möglich. In diesen Fällen wird der anfallende Abfall im Rahmen des Abfallmanagements getrennt und dem Recycling sowie der Entsorgung zugeführt.

Wasser und Abwasser

Wasser ist eine kostbare Ressource. Daher achten wir darauf, Wasser nicht zu verschwenden und unseren Wasserverbrauch zu reduzieren. Auch die Wasserqualität ist wichtig. Aus diesem Grund vermeiden wir Wasserverunreinigungen und treffen entsprechende Vorkehrungen, wie etwa die Installation von Ölabscheidern auf unseren Betriebshöfen.

Wasser wird bei uns hauptsächlich für die sanitären Anlagen, als Trinkwasser aus unseren Wassersprudlern sowie zur Gebäudereinigung genutzt. Weiterer Wasserverbrauch wurde 2022 durch Wartung und Schäden an den Sprinkleranlagen verursacht.

	2021	2022
Gemischter Siedlungsmüll in Tonnen	1.099	1.281
Papier & Pappe in Tonnen	874	754
Folie & Kunststoff in Tonnen	189	277
Holz in Tonnen	1.095	937
Abfall gesamt in Tonnen	3.257	3.249
Veränderung zum Vorjahr in % (Abfall gesamt)	-	-0,24
Recyclingquote in %	66,25	60,57

Abfallaufkommen

	2021	2022
Trinkwasser in m³	19.238	19.229
Veränderung zum Vorjahr in %	-	-0,05

Wasserverbrauch



SOZIALES



Soziales

Gemeinsam stark sein und zusammen mehr erreichen – für dieses Ziel setzen wir uns ein. So legen wir beispielsweise Wert darauf, für unsere Mitarbeitenden ein verantwortungsvoller und attraktiver Arbeitgeber zu sein, der sie fördert und unterstützt. Auch für unser gesellschaftliches Umfeld nehmen wir unsere Verantwortung durch regelmäßige Spenden und Sponsoring wahr.

Unsere Unternehmenswerte für ein erfolgreiches Miteinander

Die Achtung und Wahrung der Menschenrechte unserer Mitarbeitenden und auch Partner:innen, Kund:innen, Lieferant:innen entlang der Wertschöpfungskette liegt uns am Herzen. Allen Menschen begegnen wir mit Würde und Respekt. Die Einhaltung der lokalen Gesetzgebungen ist für uns selbstverständlich. Darüber hinaus orientieren wir uns auch an international anerkannten Standards und Prinzipien, wie den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen, der ILO-Kernarbeitsnormen sowie der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen.



Für unser tägliches Miteinander im Unternehmen haben wir folgende Werte festgeschrieben und leben diese:



Gemeinsam stark sein

Getreu unseres Leitspruchs „Gemeinsam voran“ steht der Teamgedanke im Fokus unseres Handelns – sowohl intern als auch extern. In einem partnerschaftlichen Miteinander können wir gemeinsam immer mehr erreichen. Darunter verstehen wir füreinander da zu sein und sich gegenseitig zu unterstützen. Offenheit, Fairness und gegenseitiger Respekt liegen uns dabei besonders am Herzen. Unser gemeinsamer Erfolg basiert auf individuellen Stärken jeder einzelnen Person, die uns vereint in einem Team schlagkräftiger machen und die Möglichkeit geben, voneinander zu lernen.



Das Unternehmen als Familie

Wir sehen die Noerpel-Gruppe als eine große Familie. Wir wollen uns im täglichen Umgang auf die Werte besinnen, die uns auch in unseren eigenen Familien wichtig sind. Familie bedeutet, dass wir ehrlich und aufrichtig zueinander sind. Damit schaffen wir Vertrauen und können uns aufeinander verlassen. Wir hören einander zu und nehmen die Probleme des anderen ernst. Das Unternehmen als Familie bedeutet, sich gegenseitig zu helfen, es bedeutet gemeinsam durch gute und herausfordernde Zeiten zu gehen – es bedeutet Zusammenhalt. Trotz unterschiedlicher Stärken, Schwächen und Erfahrungen sind alle ein Teil der Familie. Wir zeichnen uns durch unsere Authentizität aus und begegnen uns – auch bei Meinungsverschiedenheiten – auf Augenhöhe. Nach einem Disput versöhnen wir uns wieder und verlieren dabei nie aus den Augen, dass wir ein gemeinsames Ziel verfolgen.



Individuelle Bedürfnisse ernst nehmen

Wir sind alle Individuen. Im täglichen Miteinander zwischen Kolleginnen und Kollegen, Kund:innen und Partner:innen vereinen wir unterschiedlichste Personengruppen, Kulturräume und Generationen unter einem Dach. Uns ist es wichtig, diese Vielfalt zu pflegen und die individuellen Bedürfnisse unseres Gegenübers ernst zu nehmen.

Engagiert für unsere Mitarbeitenden

Arbeiten bei einem der führenden Logistikdienstleister Deutschlands heißt: **branchenübergreifende Projekte, dynamische Teams und Raum für individuelle Entwicklung. Die Noerpel-Gruppe eröffnet zahlreiche Möglichkeiten für interessante Aufgaben – ob im Lager oder in der IT, als Fach- oder Führungskraft, im Rahmen einer Ausbildung, eines Praktikums oder eines Studiums.**

Unseren Mitarbeitenden profitieren von:

- Sicheren Arbeitsplätzen, zum Großteil in unbefristeter Festanstellung, in einer wachstumsstarken Branche.
- Gelebtem Teamgeist, flachen Hierarchien und kurzen Entscheidungswegen.
- Genügend Freiraum, um Verantwortung zu übernehmen und die eigenen Fähigkeiten aktiv einzubringen.
- Hervorragenden Karrierechancen in einem starken Team.
- Einem fairen Gehalt.
- Attraktiven Benefits, wie zum Beispiel:
 - Vermögenswirksame Leistungen
 - Betriebliche Altersvorsorge
 - Bike-Leasing
 - Vergünstigte Einkaufskonditionen über Corporate Benefits
 - Frisches Obst und Getränkeversorgung

Mitarbeiterfluktuation

Um die hohe Mitarbeiterfluktuation von 20,86 % in 2022 zu reduzieren, wurden vielfältige Maßnahmen ergriffen. Beispielsweise werden strukturierte Austrittsgespräche mit den Mitarbeitenden geführt, um gegensteuern zu können und die Austrittsgründe verbessern zu können. Auch die Abteilung für Personalentwicklung trägt durch ihr breites Weiterbildungsangebot positiv dazu bei, die Arbeitsbedingungen für unsere Mitarbeitenden attraktiver zu gestalten und persönliche Entwicklung zu ermöglichen. Weitere Maßnahmen sind das Angebot von Corporate Benefits sowie die kostenlose Verpflegung mit Obst und Getränken am Arbeitsplatz.

	Anzahl der Angestellten	Anteil in %
gesamt	2.209	100,00 %
mit unbefristeten Verträgen	1.934	87,55 %
mit befristeten Verträgen	275	12,45 %
in Vollzeitbeschäftigung	1.970	89,18 %
in Teilzeitbeschäftigung	239	10,82 %

Anzahl der Beschäftigten

Elternzeit

Zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, unterstützen wir unsere Mitarbeitenden mit Elterneigenschaft, indem sie auch nach ihrer Rückkehr wieder ins Team integriert werden. Flexible Arbeitszeitmodelle und Home Office Möglichkeiten unterstützen dabei. Sollte es Probleme bei der Organisation der Kinderbetreuung geben, finden wir gemeinsam Lösungen.

Vereinigungsfreiheit

Es findet ein regelmäßiger Austausch mit den Betriebsräten statt. Die Basis bilden hierbei die gesetzlichen Vorgaben. Die Mitarbeitenden können sich jederzeit frei versammeln oder mit etwaigen Problemen auf den jeweiligen Betriebsrat zu gehen.

	während des Berichtszeitraums in Elternzeit	Rückkehr aus Elternzeit während des Berichtszeitraums
männlich	37	35
weiblich	60	23
gesamt	97	58

Mitarbeitende in Elternzeit

	unter 30 Jahre		30 bis 50 Jahre		über 50 Jahre		gesamt	
	Eintritte	Austritte	Eintritte	Austritte	Eintritte	Austritte	Eintritte	Austritte
männlich	193	148	199	172	58	63	450	383
weiblich	65	50	58	51	13	22	136	123
gesamt	258	198	257	223	71	85	586	506

Fluktuation der Mitarbeitenden

Aus- und Weiterbildung

Mitarbeitende fördern, den Nachwuchs entwickeln und Führungskräfte weiterbilden: die Personalentwicklung ist ein zentrales, strategisches Thema für die Noerpel-Gruppe. Unser Arbeitsumfeld und Tätigkeitsspektrum sind so vielfältig, dass auch die Qualifizierungsmaßnahmen diese Vielfalt abbilden. Der Fokus liegt dabei auf drei Schwerpunkten: Schulungen & Skills, Talente-Programm und Führungskräfteentwicklung. So stellen wir sicher, dass unsere Mitarbeitenden ihrer Tätigkeit mit Freude und Zufriedenheit nachgehen und diese auch gegenüber unseren Kund:innen ausstrahlen. Hierfür wurde 2021 eigens eine Abteilung für Personalentwicklung aufgebaut.

Im Bereich **Schulungen & Skills** wurde ein Learning Management System (LMS) etabliert, um die relevanten Schulungen hinsichtlich IT-Sicherheit, Compliance, Datenschutz sowie Arbeitssicherheit abzudecken. Monatlich kommen neue Pflichtmodule hinzu, die von den Mitarbeitenden mit PC-Zugang in einer bestimmten Frist als eLearning absolviert werden müssen. In 2022 wurden 45 Module angeboten und insgesamt 5.833 Schulungsstunden absolviert.

Das **Talente-Programm** befindet sich aktuell im Aufbau. Ziel ist es, eigene Mitarbeitende zu fördern und auf Führungspositionen oder Fachlaufbahnen vorzubereiten. Zur Steuerung und Planung, besonders im Rahmen der Nachfolgeplanung, wurde hier eine Software beschafft, um den Prozess in den nächsten Jahren zu begleiten.

Im Bereich **Führungskräfteentwicklung** wurde 2022 ein neues Schulungsprogramm aufgesetzt. Ziel ist es, alle Führungskräfte mit den notwendigen Fähigkeiten und Werkzeugen auszustatten, damit sie ihre Teams erfolgreich führen können. Zunächst wurden die bestehenden Führungsleitlinien auf Basis der Unternehmenswerte überarbeitet und verabschiedet. Es wurden bisher 2.880 Stunden im Rahmen der Führungskräfteentwicklung absolviert.

Ein weiterer Bestandteil der neuen Personalentwicklungsstrategie ist die Einführung von systematisch aufgebauten Mitarbeiter- und Qualifikationsgesprächen. Die Gespräche ermöglichen uns, die individuellen Entwicklungspotenziale unserer Mitarbeitenden zu identifizieren und die Mitarbeitenden gezielt zu fördern. Auf diese Weise gelingt es uns, das volle Potenzial unserer Mitarbeitenden zu nutzen und unsere Organisation zielgerichtet weiterzuentwickeln. Begonnen wurde 2022 mit 135 Gesprächen innerhalb der Führungsebenen. 2023 werden die Gespräche auf weitere Mitarbeitende ausgeweitet.

Über **Ausbildung und Duales Studium** gewinnen wir zuverlässige und tatkräftige Mitarbeitende. Für uns steht die Qualität der Ausbildung deshalb an erster Stelle. Neben einer fachlich guten Ausbildung legen wir besonderen Wert auf persönliche Entwicklung zur Selbstständigkeit, Eigenverantwortung und Teamfähigkeit.

Aus dem jeweiligen Fachbereich erhalten unsere Auszubildenden direkte Ansprechpersonen, die ihnen mit Rat und Tat zur Seite stehen. Neben der Ausbildung in den Fachabteilungen werden regelmäßige Schulungen, Nachhilfestunden und Weiterbildungsmaßnahmen angeboten.

Regelmäßige Feedbackgespräche und der Austausch mit der Ausbildungsleitung fördern die Qualität der Ausbildung und geben den Auszubildenden die Möglichkeit, die Ausbildung aktiv mitzugestalten. Die Beurteilung nach jeder durchlaufenen Abteilung gibt im Laufe der Ausbildung die Möglichkeit zur gezielten Weiterentwicklung: Stärken erkennen und Schwächen verbessern.

In acht verschiedenen Ausbildungsberufen lernten 2022 bei uns 171 Auszubildende und sieben Duale Studierende. 11 % der Auszubildenden waren unter 18. Hier halten wir uns streng an das Verbot der Kinderarbeit und stellen nur Jugendliche über 15 Jahren ein, unter Einhaltung des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

Ausbildung und Duales Studium in der Noerpel-Gruppe



Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz spielt in der Noerpel-Gruppe eine wichtige Rolle. Ziel ist es, ein höchstmögliches Niveau in Bezug auf Sicherheit, Gesundheit und Absicherung für alle beteiligt Parteien zu erreichen, indem wir Risiken für Menschen, Umwelt und Eigentum vorbeugen.

Die Noerpel-Gruppe hält die geltenden Gesetze und Bestimmungen zum Arbeitsschutz und zur Arbeitssicherheit ein und gewährleistet ein Arbeitsumfeld, das sicher und nicht gesundheitsgefährdend ist, um die Gesundheit der Beschäftigten zu wahren und Unfälle, Verletzungen sowie arbeitsbedingte Erkrankungen zu verhindern.

Der Bereich Arbeitssicherheit ist in unser Qualitätsmanagementsystem nach ISO 9001 integriert. An allen Noerpel-Standorten sind Arbeitsschutzausschüsse etabliert. Die vierteljährlichen Sitzungen werden genutzt, um die Anforderungen an den Arbeits- und Gesundheitsschutz ständig zu überwachen und die Sicherheit für die Mitarbeitenden zu erhöhen. Teilnehmende sind die verantwortlichen Führungskräfte, Sicherheitsbeauftragten sowie die Fachkraft für Arbeitssicherheit und die betriebsmedizinische Betreuung. Die verschiedenen Themen aus vorbeugendem und begleitendem Arbeitsschutz werden betrachtet, diskutiert und weiterentwickelt:

- Betriebsmedizinische Vorsorge
- Ergonomie am Arbeitsplatz
- Einführung neuer Technologien
- Vermeidung von Unfällen oder Erkrankungen durch Vorbeugemaßnahmen
- Risikobewertung im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung
- Schulungsplanung
- Unfallauswertung, inklusive Ermittlung von Unfallschwerpunkten

Über alle Punkte hinweg werden Maßnahmen entwickelt, abgestimmt und umgesetzt.

Im Rahmen dieser ASA-Sitzungen werden die regelmäßig durchgeführten Gefährdungsbeurteilungen auf ihre Gültigkeit hin geprüft und bei Bedarf angepasst. Sollten sich aus den Begehungen heraus Verbesserungsbedarfe ergeben, werden anlassbezogene Maßnahmen ergriffen, protokolliert und die Umsetzung entsprechend dokumentiert. Die Mitarbeitenden haben jederzeit die Möglichkeit, auf etwaige Gefahren und Risiken aufmerksam zu machen. Der Schutz vor Vergeltung ist im Code of Conduct festgeschrieben. Den gemeldeten Hinweisen wird gemeinsam nachgegangen und über die Notwendigkeit von Abhilfemaßnahmen mit den Fachkräften für Arbeitssicherheit und der arbeitsmedizinischen Betreuung beraten.

Im Fall eines Unfalls oder einer Verletzung ist eine Meldekette etabliert. Die Meldung kann über das Ausfüllen eines Meldeblocks erfolgen oder über die Nutzung einer App. Die Unfallmeldungen werden gemeinsam durch den Fachbereich Arbeitssicherheit, die arbeitsmedizinische Betreuung sowie die Führungskräfte nach Unfallschwerpunkten hin ausgewertet. Sofern notwendig, werden Abhilfemaßnahmen ergriffen und die Wirksamkeit entsprechend überwacht.

Als Beitrag zur Identifizierung und Beseitigung von Gefahren, sowie zur Minimierung von Risiken, werden alle Standorte durch einen vertraglich gebundenen, arbeitsmedizinischen Dienst betreut. Dieser unterliegt der Schweigepflicht, sodass dem Arbeitgeber nur die für ihn vorgesehenen Informationen aus der Vorsorgekartei aufgezeigt werden. Es finden regelmäßig arbeitsmedizinische Untersuchungen, etwa zur Tauglichkeit zum Führen von Flurförderzeugen oder zur Bildschirmarbeitsplatztauglichkeit statt.

Darüber hinaus werden Impfaktionen angeboten, etwa zur Corona-Vorsorge oder zum Gripeschutz.

Für alle Mitarbeitenden finden regelmäßig Schulungen zur Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz statt. Diese umfassen:

- Erstunterweisung bei Neueinstellung
- Unfallverhütung gemäß DGUV1
- Sicherer Umgang mit Flurförderzeugen
- Sicherer Umgang mit Gefahrgut und Gefahrstoffen
- Unterweisung am Arbeitsplatz bei Prozessänderungen
- Notfallmaßnahmen und Notfallübung
- Ausbildung zu Erst- und Brandschutz Helfenden

Zur Gesundheitsvorsorge stehen den Mitarbeitenden unter anderem Wassersprudler, Obstkörbe sowie die Möglichkeit zum Bike-Leasing zur Verfügung. Außerdem werden regelmäßig Sportevents organisiert.

Arbeitsbedingte Verletzungen

Art	Anzahl	Rate
Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen	0	0 %
Arbeitsbedingte Verletzungen mit schweren Folgen	0	0 %
Dokumentierte arbeitsbedingte Verletzungen	101	24,33 Arbeitsunfälle auf 1 Mio. MAh

Insgesamt wurden 4.151.254 Stunden gearbeitet. Die meisten Arbeitsunfälle sind im Zusammenhang mit der Nutzung von Flurförderzeugen entstanden.



Diversität und Chancengleichheit

Fester Bestandteil unserer Unternehmenswerte ist der Leitspruch „*Individuelle Bedürfnisse ernst nehmen*“.

Wir sind alle Individuen. Im täglichen Miteinander zwischen Kolleginnen und Kollegen, Kund:innen und Partner:innen vereinen wir unterschiedlichste Personengruppen, Kulturräume und Generationen unter einem Dach. Uns ist es wichtig, diese Vielfalt zu pflegen und die individuellen Bedürfnisse unseres Gegenübers ernst zu nehmen. Dieser Anspruch findet sich für unsere Mitarbeitenden und Kund:innen in Lösungskonzepten wieder, die wir durch eine offene Herangehensweise und Flexibilität gemeinsam entwickeln.

Beispiele für die Förderung der Diversität und Chancengleichheit sind die Teilnahme am „Girls‘ Day“, um weiblichen Nachwuchskräften die vielfältigen Karrieremöglichkeiten in der Logistik näherzubringen oder die Teilnahme und Organisation verschiedener Events für Frauen, um ihnen einen sicheren Raum für Austausch zu geben, indem sie Erfahrungen teilen und von Erfolgen und Herausforderungen anderer lernen können.

Nichtdiskriminierung

Wir als Noerpel-Gruppe setzen uns für ein menschenwürdiges Arbeitsumfeld ein, das frei ist von Diskriminierung und Belästigung.

Alle Beschäftigten, Bewerber:innen im Rekrutierungsprozess, Zeitarbeitskräfte sowie ehemalige Beschäftigte werden unabhängig von Geschlecht, ethnischer oder religiöser Zugehörigkeit, sexueller Orientierung, Weltanschauung, Alter oder körperlichen Einschränkungen gleichbehandelt. Bei uns steht der Mensch im Mittelpunkt.

Sollte dennoch ein Fall von Diskriminierung auftreten, gibt es die Möglichkeit der anonymen Meldung über unser Hinweisgebersystem „Speak up!“. Allen Fällen wird konsequent nachgegangen und anlassbezogene Maßnahmen werden ergriffen.

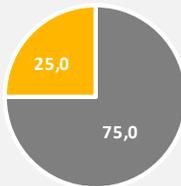
In 2022 sind keine Fälle von Diskriminierung bekannt.

Diversität in der Noerpel-Gruppe

Geschäftsleitung und -führung (in %)

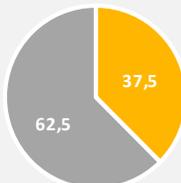
Nach Geschlecht

- Männlich
- Weiblich



Nach Alter

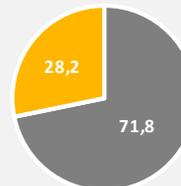
- Unter 30
- 30 - 50
- Über 50



Mitarbeitende

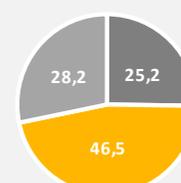
Nach Geschlecht

- Männlich
- Weiblich



Nach Alter

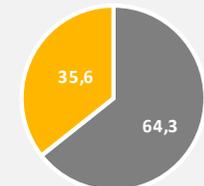
- Unter 30
- 30 - 50
- Über 50



Auszubildende

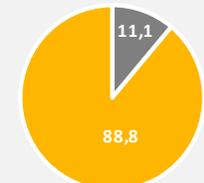
Nach Geschlecht

- Männlich
- Weiblich



Nach Alter

- Unter 18
- Über 18



Für die Gesellschaft aktiv

Als Unternehmensgruppe sind wir uns unserer sozialen Verantwortung für unser gesellschaftliches Umfeld bewusst. Wir wollen einen Beitrag für das gesellschaftliche Gleichgewicht leisten: daher engagieren wir uns für innovative Projekte, für Sport, Kultur und vor allem für Menschen, die unser aller Hilfe brauchen.

Unsere jährliche **Weihnachtsspendenaktion** kommt wohltätigen Zwecken im Umfeld unserer Standorte zu Gute, mit dem Fokus auf Kinder und Familien in Notsituationen. In 2022 waren das unter anderem:

- Kidstime Deutschland e.V. (Elsdorf)
- Nachsorgeklinik Tannheim (Ulm)
- Kinderstiftung Ravensburg (Ravensburg)
- Kinderhospiz St. Nikolaus Grönenbach (Kempten)
- Refugio Villingen-Schwenningen e.V. (Villingen-Schwenningen)
- Familienhafen Hamburg (Hamburg)
- Förderverein Klinik für Kinder und Jugendmedizin (Heidenheim)
- Werkstatt für behinderte Menschen St. Pirmin (Singen)
- Freiburger Straßenschule (Teningen)
- Kinderprojekt Arche (Kreuzlingen)
- Hospiz Luise Hannover (Langenhagen)
- Tafel Passau (Passau)

Darüber hinaus unterstützen wir unterjährig vielfältige Organisationen und Projekte. Dazu gehörten 2022 unter anderem:

Bildung, Kultur & Sport

- Ulmer Münster
- DHBW Heidenheim
- TSV 1922 Bernstadt
- HSC Kreuzlingen
- Heidenheimer Opernfestspiele
- Lions Club Ulm-Neu-Ulm / Benefizkonzert Alexander Kirchl für den Hospiz-Garten
- Wiblinger Bachtage

Umwelt

- Schutzgemeinschaft Deutscher Wald

Im Rahmen der **Honigspende** haben wir den von unseren Bienen produzierten Honig an die Mitarbeitenden versteigert, die Einnahmen aufgerundet und an die Vesperkirche in Ulm gespendet.

Gemeinsam mit dem SSV Ulm 1846 Fußball, haben wir ein besonderes Herzensprojekt auf den Weg gebracht: den Noerpel-Stadionbecher. Dieser vereint die Reduzierung des anfallenden Plastikmülls während der Heimspiele mit einer Spende an den gemeinnützigen Verein „Ulms kleine Spatzen e.V.“, der Kinder in Notsituationen unterstützt. Bei jedem Heimspiel können die Fans mit der **Becherspende** ihr Pfand bei der Rückgabe der Becher im Stadion spenden. Die Noerpel-Gruppe verdoppelt das gespendete Pfand, ganz nach dem Motto „Gemeinsam Gutes tun!“





ÜBER DIESEN BERICHT

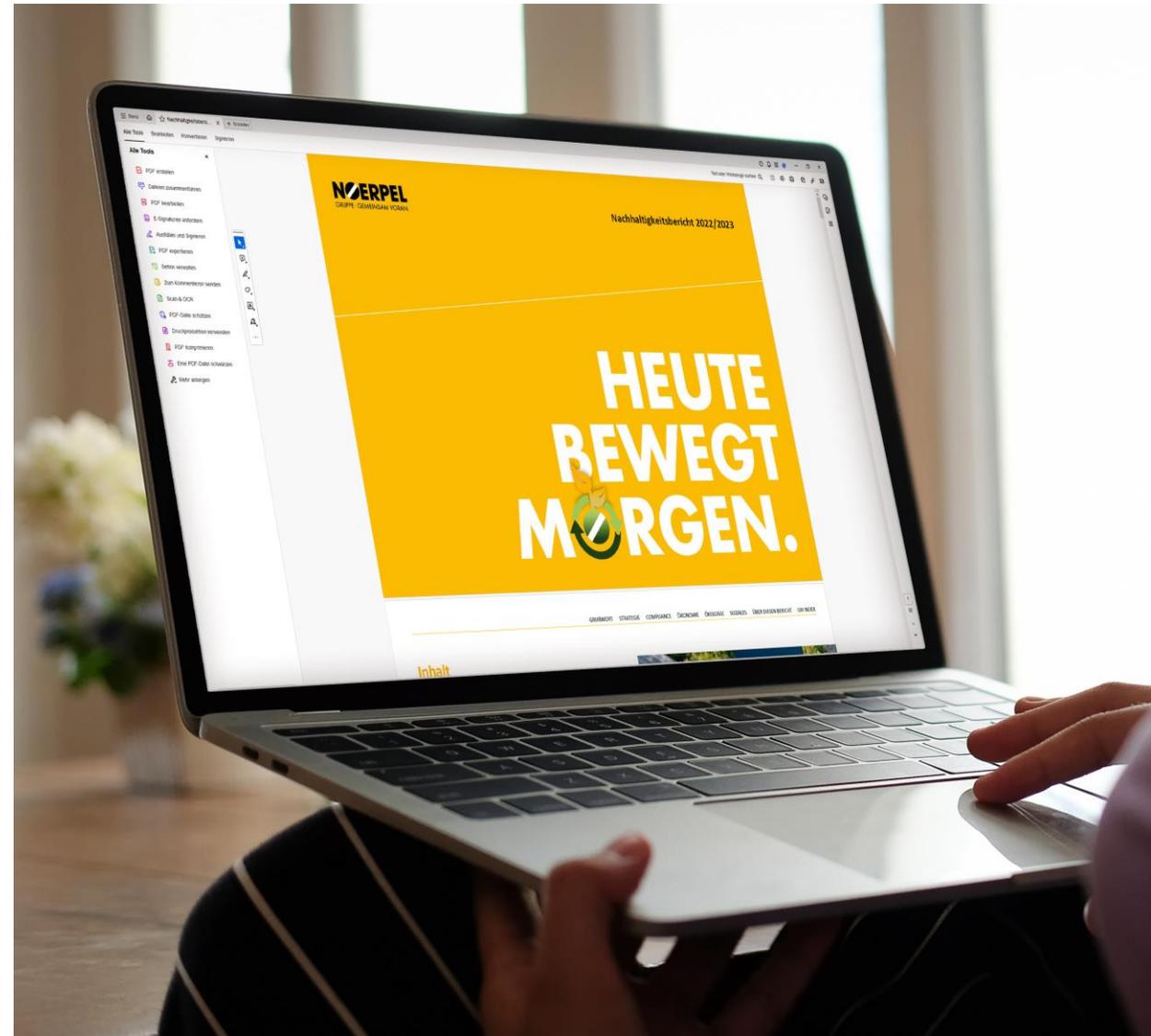
Über diesen Bericht

Dieser Bericht ist der erste Nachhaltigkeitsbericht der Noerpel-Gruppe. Als Berichtsgrenze wird der rechtliche Konzern analog der Finanzberichterstattung berücksichtigt.

Der Bericht wurde in Anlehnung an den Universal Standard 2021 der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt.

Die Daten des Berichts beziehen sich, wenn nicht anders angegeben, auf das Kalenderjahr 2022. Die beschriebenen Managementansätze sowie Maßnahmen werden bereits für das Jahr 2023 berichtet, da diese nicht trennscharf für das jeweilige Jahr dargestellt werden können.

Zukünftig ist eine jährliche Nachhaltigkeitsberichterstattung geplant.



Kontaktstelle bei Rückfragen zum Bericht

C.E. Noerpel GmbH
Nachhaltigkeitsmanagement
Ernst-Abbe-Str. 22
89079 Ulm

E-Mail: nachhaltigkeit@noerpel.de



GRI Index

GRI STANDARD	ANGABE	KOMMENTAR	SEITE
2	Allgemeine Angaben		
	Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken		
2-1	Organisationsprofil	2-1a) C.E. Noerpel SE & Co. Projekt-Logistik KG 2-1b) 100% Familienbesitz 2-1c) Hauptsitz in Ulm 2-1d) europaweit tätig mit Tochtergesellschaften in Deutschland, Schweiz und Österreich	14
2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden		33
2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle		33
2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	Da es sich um den ersten Nachhaltigkeitsbericht der Noerpel-Gruppe handelt, sind keine Richtigstellungen oder Neudarstellungen notwendig.	
2-5	Externe Prüfung	Dieser Nachhaltigkeitsbericht wurde nicht geprüft. Für zukünftige Berichte ist eine Prüfung durch externe Dritte geplant.	
	Tätigkeiten und Mitarbeitende		
2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen		14, 15
2-7	Angestellte	Für die Zusammenstellung der Daten wurden die Mitarbeitenden pro Kopf zum Stichtag 31.12.2022 gezählt. Aufgrund des geringen Anteils von 4,25 % der Angestellten in der Schweiz, erfolgt keine Aufteilung nach Region. Aus dem Bereich der Personaldienstleistung (L&S) wurden nur die Personaldisponent:innen in der Zusammenstellung berücksichtigt.	27
2-8	Mitarbeitende, die keine Angestellten sind	Unter diese Kategorie fällt nur die Geschäftsführung. Es handelt sich um acht Personen.	
	Unternehmensführung		
2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung		9
2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans		9
2-11	Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans		9
2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Auswirkungen		9
2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen		9
2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	Die Geschäftsleitung legt die wesentlichen Themen fest und erteilt die finale Freigabe für den Nachhaltigkeitsbericht.	
2-15	Interessenkonflikte		12
2-16	Übermittlung kritischer Anliegen	Für kritische Anliegen gibt es etablierte Ad-hoc Eskalationsprozesse, wodurch Themen kurzfristig an die Geschäftsleitung hergetragen werden können. Mithilfe eines etablierten Notfallmanagements, können Entscheidungsträger:innen zu jeder Zeit informiert werden. Im Berichtszeitraum gab es keine relevanten kritischen Anliegen.	
2-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans		
2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans		
2-19	Vergütungspolitik	Einschränkung aufgrund einer Verschwiegenheitspflicht / Vertrauliche Information	

2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	Einschränkung aufgrund einer Verschwiegenheitspflicht / Vertrauliche Information	
2-21	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	Einschränkung aufgrund einer Verschwiegenheitspflicht / Vertrauliche Information	
Strategie, Richtlinien und Praktiken			
2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung		5, 6, 8,
2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen		5, 6, 8, 11
2-24	Einbeziehung politischer Verpflichtungen		11
2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen		12, 30
2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen		12, 30
2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	Im Jahr 2022 wurden fünf wesentliche Verstöße gegen Gesetze und Verordnungen erfasst. In einem Fall wurde eine Geldbuße in Höhe von 32.000 Euro verhängen. Es gab keinen Fall nicht-monetärer Sanktionen.	11
2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	Systemverkehrskooperationen IDS und CargoLine	
Einbindung von Stakeholdern			
2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern		7
2-30	Tarifverträge	Einschränkung aufgrund einer Verschwiegenheitspflicht / Vertrauliche Information	
3 Wesentliche Themen			
3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen		7
3-2	Liste der wesentlichen Themen		7
3-3	Management von wesentlichen Themen		7
201 Wirtschaftliche Leistung			
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert		16
201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen		16
201-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	Nicht relevant, da es aktuell keine speziellen Pensionspläne gibt.	
201-4	Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	Es erfolgte 2022 keine Unterstützung durch die öffentliche Hand.	
202 Marktpräsenz			
202-1	Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn	nicht anwendbar / nicht wesentlich	
202-2	Anteil der aus der lokalen Gemeinschaft angeworbenen oberen Führungskräfte	nicht anwendbar / nicht wesentlich	
203 Indirekte ökonomische Auswirkungen			
203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	nicht anwendbar / nicht wesentlich	
203-2	Erhebliche indirekte Auswirkungen	nicht anwendbar / nicht wesentlich	
204 Beschaffungspraktiken			
204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	Der Anteil ist aktuell nicht ermittelbar.	18
205 Korruptionsbekämpfung			
205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden		12
205-2	Kommunikation und Schulung zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung		12
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen		12
206 Wettbewerbswidriges Verhalten			

206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung		12
207	Steuern		
207-1	Steuerkonzept		16
207-2	Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement		16
207-3	Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken		16
207-4	Länderbezogene Berichterstattung	Es wurden 2022 Steuern in allen Steuerhoheitsgebieten gezahlt, in denen die Noerpel-Gruppe Standorte hat: Deutschland, Österreich, Schweiz.	
301	Materialien		
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen		24
301-2	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	Der Anteil ist derzeit nicht ermittelbar.	
301-3	Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien		22, 24
302	Energie		
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation		22
302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	Der relevante Energieverbrauch außerhalb des Unternehmens ist der Kraftstoffverbrauch durch beauftragte Transportunternehmer:innen und Partner:innen. Die Angabe in Litern ist derzeit nicht möglich. Der Energieverbrauch findet jedoch Berücksichtigung in der Berechnung der Transportemissionen.	
302-3	Energieintensität		22
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs		22
302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen		22
303	Wasser und Abwasser		
303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource		24
303-2	Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	Bei dem Bau der Immobilien werden die gesetzlichen Vorgaben für die Abwasserleitungen und Grundstücksentwässerung eingehalten.	
303-3	Wasserentnahme		24
303-4	Wasserrückführung	Derzeit sind keine Daten ermittelbar.	
303-5	Wasserverbrauch		24
304	Biodiversität		
304-1	Eigene, gemietete und verwaltete Betriebsstandorte, die sich in oder neben Schutzgebieten und Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von geschützten Gebieten befinden		23
304-2	Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität		23
304-3	Geschützte oder renaturierte Lebensräume		23
304-4	Arten auf der Roten Liste der Weltnaturschutzunion (IUCN) und auf nationalen Listen geschützter Arten, die ihren Lebensraum in Gebieten haben, die von Geschäftstätigkeiten betroffen sind	Es sind keine der gelisteten Arten von der Geschäftstätigkeit betroffen.	
305	Emissionen		
305-1	Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1)		20
305-2	Indirekte energiebedingte Treibhausgasemissionen (Scope 2)		20
305-3	sonstige indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 3)		20
305-4	Intensität der Treibhausgasemissionen		20
305-5	Senkung der Treibhausgasemissionen		8, 20, 21, 22

305-6	Emissionen Ozon abbauender Substanzen	nicht anwendbar / nicht relevant	
305-7	Stickstoffoxide (NOx), Schwefeloxide (SOx) und andere signifikante Luftemissionen	Stickstoffoxide und Schwefeloxide sind in der Berechnung der Treibhausgasemissionen berücksichtigt, können jedoch aktuell nicht separiert dargestellt werden.	
306	Abfall		
306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen		24
306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen		24
306-3	Angefallener Abfall		24
306-4	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall		24
306-5	Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall		24
308	Umweltbewertung der Lieferanten		
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	Aktuell ist der Anteil nicht ermittelbar.	18
308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	In 2022 keine vorhanden.	18
401	Beschäftigung		26
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	Die Mitarbeiterfluktuation ist der Quotient aus der Anzahl der Austritte sowie der durchschnittlichen Anzahl der Mitarbeitenden des Jahres.	27
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	Die beschriebenen Leistungen werden auch Mitarbeitenden in Teilzeit nach der Probezeit angeboten, ausgenommen sind Aushilfen und Auszubildende.	27
401-3	Elternzeit	Die Anzahl der Mitarbeitenden mit Anspruch auf Elternzeit sowie die Rückkehr- und Verbleibrate können derzeit nicht ermittelt werden.	27
402	Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis		26
402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	Für die Mitteilung von signifikanten betrieblichen Veränderungen werden die gesetzlichen Mindestfristen angewendet.	
403	Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz		29
403-1	Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz		29
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen		29
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste		29
403-4	Beteiligung der Mitarbeitenden, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz		29
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz		29
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter		29
403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Durch regelmäßige Begehungen bei den leihenden Betrieben inkl. Bewertung der Arbeitsschutzkriterien.	
403-8	Mitarbeitende, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind		29
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen		29
403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen	Es lagen im Berichtsjahr 2022 keine arbeitsbedingten Erkrankungen vor.	
404	Aus- und Weiterbildung		28
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	Die Zahlen decken nur Schulungen ab, die zentral über die Personalentwicklung organisiert wurden. Von den Bereichen und Niederlassungen organisierte Weiterbildungen, Schulungen und Unterweisungen sind hier nicht berücksichtigt.	28

404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe		28
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten		28
405	Diversität und Chancengleichheit		
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten		30
405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	Einschränkung aufgrund einer Verschwiegenheitspflicht / Vertrauliche Information	
406	Nichtdiskriminierung		30
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	Für das Berichtsjahr 2022 sind keine Diskriminierungsvorfälle bekannt.	12, 30
407	Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen		27
407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	nicht anwendbar	
408	Kinderarbeit		28
408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	Über den Code of Conduct für Dienstleistende lässt sich die Noerpel-Gruppe bestätigen, dass auch alle Dienstleistenden Kinderarbeit nicht gestatten. Es wurden in 2022 keine Bereiche mit einem erheblichen Risiko identifiziert.	
409	Zwangs- oder Pflichtarbeit		
409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- und Pflichtarbeit	Wir sind nur in Ländern aktiv, die Zwangsarbeit gesetzlich verbieten. Daran halten wir uns und erwarten dies auch von unseren Dienstleistenden. Die entsprechende Einhaltung des Code of Conducts für Dienstleistende lassen wir uns bestätigen. Es wurden in 2022 keine Bereiche mit einem erheblichen Risiko identifiziert.	
410	Sicherheitspraktiken		nicht anwendbar / nicht wesentlich
410-1	Sicherheitspersonal, das in Menschenrechtspolitik und -verfahren geschult wurde	nicht anwendbar / nicht wesentlich	
411	Rechte der indigenen Völker		nicht anwendbar / nicht wesentlich
411-1	Vorfälle, in denen die Rechte der indigenen Völker verletzt wurden	nicht anwendbar / nicht wesentlich	
413	Lokale Gemeinschaften		nicht anwendbar / nicht wesentlich
413-1	Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	nicht anwendbar / nicht wesentlich	
413-2	Geschäftstätigkeiten mit erheblichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften	nicht anwendbar / nicht wesentlich	
414	Soziale Bewertung der Lieferanten		
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	Aktuell ist der Anteil nicht ermittelbar.	18
414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	In 2022 keine vorhanden.	18
415	Politische Einflussnahme		
415-1	Parteispenden	Die Noerpel-Gruppe leistet keinen politischen Beitrag, sei es in Form von Geldzahlungen oder anderen Spenden, an politische Parteien oder deren Institutionen, Agenturen oder Vertreter:innen.	
416	Kundengesundheit und -sicherheit		
416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit		17
416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	Es liegen keine Verstöße gegen Vorschriften oder Regeln, die Auswirkungen auf die Gesundheit und Sicherheit hätten, vor.	

417	Marketing und Kennzeichnung	nicht anwendbar / nicht wesentlich
417-1	Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	nicht anwendbar / nicht wesentlich
417-2	Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung	nicht anwendbar / nicht wesentlich
417-3	Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation	nicht anwendbar / nicht wesentlich
418	Schutz der Kundendaten	
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten und den Verlust von Kundendaten	17

Impressum

Herausgeber

C.E. Noerpel GmbH
Ernst-Abbe-Straße 22
89079 Ulm
V.i.S.d.P: Judith Noerpel-Schneider
nachhaltigkeit@noerpel.de

Redaktion & Layout

C.E. Noerpel GmbH
Viktoria Wessel, Simona Kalinauskaitė.

Bildnachweis

Alle Bilder © C.E Noerpel GmbH

Ausnahmen:

S.2 iStock ©Bim

S.12 AdobeStock ©photobuay

S.18 Adobestock ©jakkapan

S.34 AdobeStock ©wattana

