

**HEUTE
BEWEGT
MORGEN.**

A circular icon with a green background and a white diagonal line, surrounded by two green arrows forming a circle. A green leaf is positioned above the circle.

Inhaltsverzeichnis

- 4 **Grußwort**
- 6 **Unsere Nachhaltigkeitsstrategie**
- 12 **Compliance**
- 16 **Ökonomie**
 - Nachhaltiges Wachstum
 - Qualität & Leistungsversprechen
 - Lieferantenmanagement
- 25 **Ökologie**
 - Emissionen
 - Reduzierung der Emissionen
 - Wirkungsfeld Mobilität & Fuhrpark
 - Wirkungsfeld Immobilien & Energieeffizienz
 - Ressourcenverbrauch
 - Biodiversität
- 38 **Soziales**
 - Engagiert für unsere Mitarbeitenden
 - Aus- und Weiterbildung
 - Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz
 - Für die Gesellschaft aktiv
- 49 **Über diesen Bericht**
- 51 **GRI Index**
- 58 **Impressum**





GRUßWORT



Verantwortung für die Zukunft

Liebe Leserinnen und Leser,

der Klimaschutz ist in der Logistikbranche mit besonderen Herausforderungen verbunden, vor allem in wirtschaftlich anspruchsvollen Zeiten. Als traditionsreiches Familienunternehmen möchten wir jedoch die Zukunft immer im Blick behalten und unsere Ziele im Bereich Nachhaltigkeit weiter vorantreiben. Deshalb sehen wir es als unsere Aufgabe, uns den aktuellen und kommenden Herausforderungen zu stellen und uns für eine nachhaltige Zukunft einzusetzen.

Unser Erfolg basiert maßgeblich darauf, dass wir Veränderungen nicht scheuen, sondern aktiv gestalten. Unser Handeln ist nicht auf Quartale, sondern auf Generationen ausgerichtet. Dadurch möchten wir ein stabiles und dauerhaftes Miteinander fördern. Wir setzen dabei konsequent auf nachhaltiges Wachstum und eine verantwortungsvolle Entwicklung unseres Unternehmens.

Unsere nachhaltige Entwicklung innerhalb der letzten zwei Jahre, sowie unsere nachhaltigen Maßnahmen und Wirkungsfelder, stellen wir in diesem Bericht vor. Wir freuen uns, Ihnen und Euch mit unserem zweiten Nachhaltigkeitsbericht erneut einen tiefen Einblick in das Thema Nachhaltigkeit in der Noerpel-Gruppe geben zu können.



Stefan Noerpel-Schneider



Lucas Noerpel-Schneider



Judith Noerpel-Schneider



Unternehmensentwicklung in Familienhand: Judith, Lucas und Stefan 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 drei Dimensionen der Nachhaltigkeit – Ökonomie, Ökologie und Soziales - sind eng miteinander verknüpft und können nur erfolgreich vorangetrieben werden, wenn alle Dimensionen berücksichtigt werden. Deswegen setzen wir unsere Maßnahmen im Dreiklang der Nachhaltigkeit um. Innerhalb der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen haben wir 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.

Aufgrund unserer Unternehmensgröße werden wir CSRD-pflichtig. In Vorbereitung darauf, haben wir Ende 2024 mit der Durchführung der doppelten Wesentlichkeitsanalyse gemäß ESRS-Standard begonnen. Durch die CSRD-konforme Wesentlichkeitsanalyse setzen wir uns noch tiefergehend damit auseinander, welche wesentlichen Chancen und Risiken für unser Unternehmen im Bereich Nachhaltigkeit bestehen, und wie sich unser Geschäft auf Nachhaltigkeitsthemen auswirkt. Darauf basierend werden wir unsere Wirkungsfelder um weitere Ziele und Maßnahmen ergänzen.

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



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
- Arbeitssicherheits- und 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 Ziel ist es, als Unternehmensgruppe bis spätestens 2050 klimaneutral zu sein. Unsere Klimastrategie orientiert sich an den wissenschaftlichen Prinzipien der "Science Based Targets". Wir setzen uns sowohl mittel- als auch langfristige Ziele, die den Vorgaben der Science Based Targets Initiative (SBTI) entsprechen. Mit diesen Zielsetzungen tragen wir dazu bei, die globale Erderwärmung auf maximal 1,5°C zu begrenzen und das Klima zu schützen.

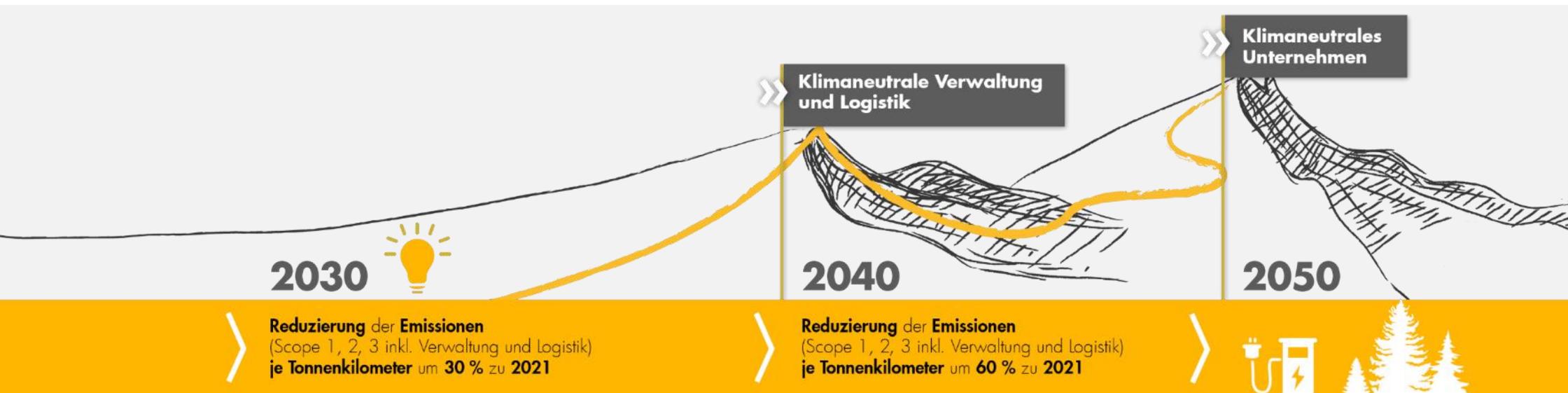
Um das Ziel der Klimaneutralität erreichen zu können, müssen wir verantwortungsvolle Entscheidungen treffen, und sinnvolle Maßnahmen und Projekte umsetzen. Als Ausgangspunkt für diese Entscheidungen dient die regelmäßige Erfassung unseres ökologischen Fußabdrucks für die Unternehmensgruppe sowie entlang unserer Wertschöpfungskette.

Unsere Treibhausgasemissionen ermitteln und berechnen wir sorgfältig anhand anerkannter Standards. Auf Basis unserer Emissionswerte entwickeln wir konkrete Strategien und setzen Projekte um, die darauf abzielen, unseren Fußabdruck langfristig zu minimieren. Regelmäßig prüfen wir den Fortschritt unserer Maßnahmen und passen sie bei Bedarf an, um nachhaltige Wirksamkeit sicherzustellen.

Darüber hinaus ist uns die Umsetzung der 17 UN-Ziele zur Nachhaltigen Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) ein besonderes Anliegen. Wir konzentrieren uns dabei auf folgende ausgewählte Ziele, um uns umfassend für Nachhaltigkeit einzusetzen:



UN-Ziele zur Nachhaltigen Entwicklung bis 2030





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

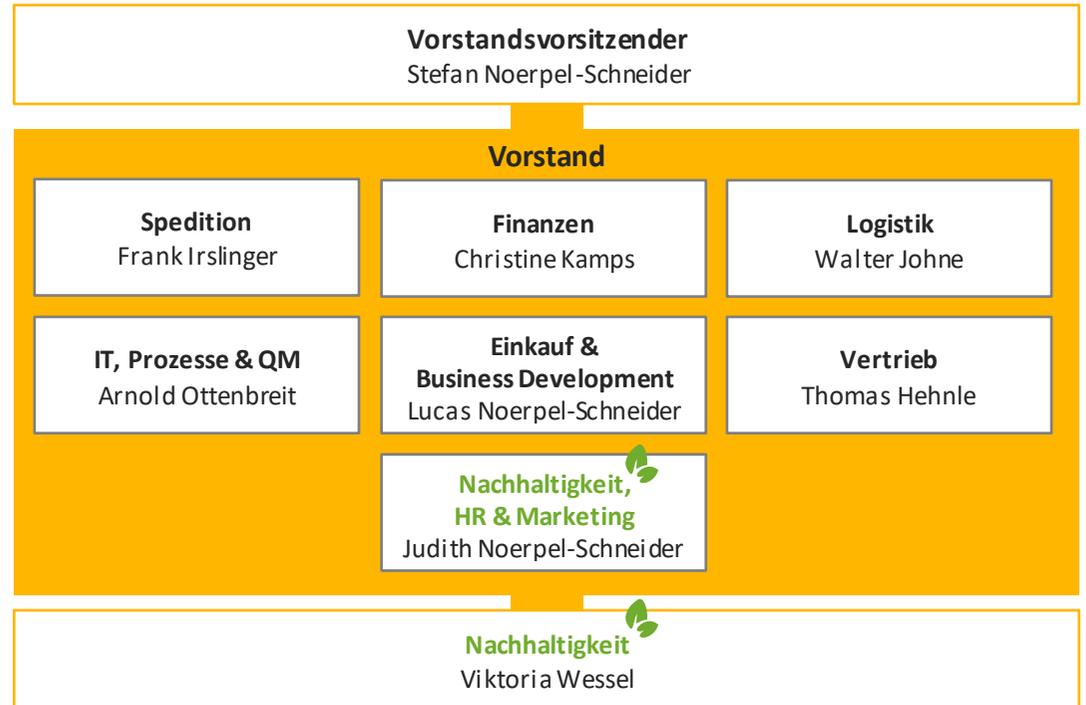
<p>3 GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN</p>	<ul style="list-style-type: none"> Arbeitschutzmanagement und Gesundheitsvorsorge Job-Bike Angebot für alle Mitarbeitenden Organisation von Sport-Events Jährliches Impfangebot Massageangebot für Mitarbeitende 	<p>7 BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE</p>	<ul style="list-style-type: none"> Umstellung auf 100 % Naturstrom Installation von Photovoltaik-Anlagen Neubauten werden nach DGNB Gold Standard errichtet 	<p>12 NACHHALTIGE/R KONSUM UND PRODUKTION</p>	<ul style="list-style-type: none"> Abfallmanagement und Recycling Nachhaltige Einkaufskriterien
<p>4 HOCHWERTIGE BILDUNG</p>	<ul style="list-style-type: none"> Kontinuierliche Schulung & Weiterbildung durch E-Learning Plattform und On the Job-Trainings Talent Management „NextGen Academy“ Angebot von zahlreichen Ausbildungs- und Dualen Studienplätzen 	<p>8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM</p>	<ul style="list-style-type: none"> Achtung der Menschen- und Arbeitsrechte Schaffung eines nachhaltigen Arbeitsumfeldes durch strategische Verankerung Gesundes Wachstum des Unternehmens Gewinne bleiben im Unternehmen 	<p>13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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
<p>5 GESCHLECHTERGLEICHHEIT</p>	<ul style="list-style-type: none"> Diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld, in dem der Mensch zählt, unabhängig vom Geschlecht Flexible Arbeitszeitmodelle 25 % Frauenanteil im Vorstand 	<p>9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR</p>	<ul style="list-style-type: none"> Umstellung der Firmenwagenflotte auf E-Mobilität Aufbau von Ladeinfrastruktur Pilotprojekte mit alternativen Antrieben Kooperation mit Universitäten und Hochschulen, um Forschungsprojekte und Innovation zu fördern 	<p>15 LEBEN AN LAND</p>	<ul style="list-style-type: none"> Förderung von Biodiversität durch Ansiedlung von Bienenstöcken Umweltschonende Rasenpflege mit Ziegen
<p>6 SAUBERES WASSER UND SANITÄREINRICHTUNGEN</p>	<ul style="list-style-type: none"> Regenwassernutzung an mehreren Standorten Wasserspender für die Mitarbeitenden Zugang zu Sanitäranlagen für die Fahrenden an allen Standorten 	<p>10 WENIGER UNGLEICHHEITEN</p>	<ul style="list-style-type: none"> Regelmäßige Unterstützung verschiedener sozialer Projekte und Organisationen, insbesondere für bedürftige Menschen oder Menschen in Not 	<p>17 PARTNERSCHAFTEN ZUR ERREICHUNG DER ZIELE</p>	<ul style="list-style-type: none"> Kontinuierlicher Austausch mit Kund:innen und Partner:innen zum Thema Nachhaltigkeit Teilnahme am Arbeitskreis „Green“ im IDS-Netzwerk

Nachhaltigkeitsorganisation der Noerpel-Gruppe

Die Noerpel-Gruppe integriert Nachhaltigkeit als festen Bestandteil ihrer Unternehmensstrategie. Der Vorstand übernimmt hierbei eine zentrale Rolle, indem er als oberstes Nachhaltigkeitsgremium agiert. Zu seinen Hauptaufgaben zählen die Festlegung der strategischen Ausrichtung sowie die übergeordnete Steuerung der Nachhaltigkeitsinitiativen.

Die operative Verantwortung liegt bei der Vorständin für Nachhaltigkeit, HR und Marketing. Der Bereich Nachhaltigkeit berichtet direkt an sie und agiert als zentrale Stelle, die nachhaltigkeitsrelevante Themen initiiert und koordiniert. Zu den Aufgaben der Nachhaltigkeitsabteilung gehören unter anderem die CO₂-Bilanzierung unserer Dienstleistungen, die Erhebung des Unternehmensfußabdrucks sowie die Erarbeitung von Maßnahmenplänen zu dessen Reduktion. Zudem ist die Abteilung für die interne und externe Nachhaltigkeitskommunikation zuständig.

Für die praktische Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie setzt die Noerpel-Gruppe auf Task-Force-Teams, in denen Fachexpert:innen aus den jeweiligen Abteilungen zusammenarbeiten. Diese Teams entwickeln innovative Konzepte und setzen entsprechende Maßnahmen innerhalb ihrer Themenbereiche um. Darüber hinaus fungieren sie als beratende Instanzen, die ihre Expertise einbringen. Bei Bedarf werden zusätzliche Teams gebildet bzw. Projekte in Zusammenarbeit mehrerer Teams bearbeitet, um spezifische Herausforderungen zu bewältigen.



Etablierte Task Force Teams



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



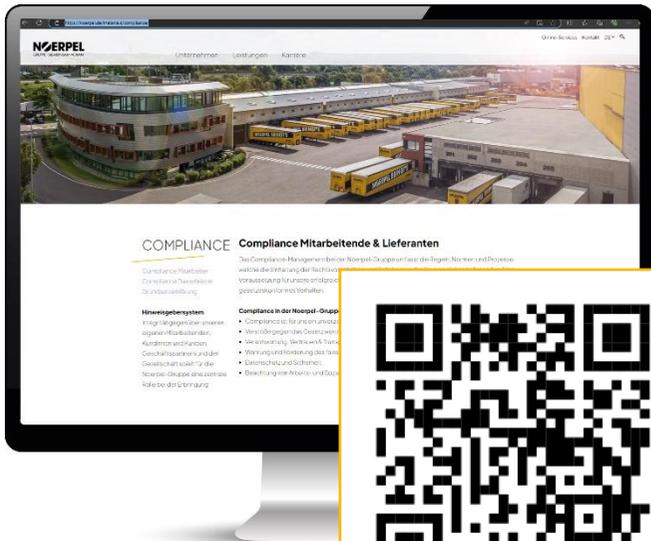
COMPLIANCE



Compliance

Unser Verhalten ist geprägt von gegenseitiger Wertschätzung, Leistungsorientierung, Fairness, Vertrauen und Respekt. Diskriminierung in jeglicher Form wird ausdrücklich abgelehnt. Alle Führungskräfte, Mitarbeitenden sowie Dienstleistenden der Noerpel-Gruppe sind verpflichtet, sich an alle geltenden Gesetze zu halten. Etwaige Verstöße sind entsprechend zu melden.

Die Noerpel-Gruppe handelt im Einklang mit den geltenden Gesetzen in den Ländern und Regionen, in denen sie mit ihren Gesellschaften vertreten ist (Deutschland, Österreich, Schweiz und Litauen). Zusätzlich berücksichtigt sie Vorgaben supranationaler Organisationen, wie zum Beispiel der UN. In bestimmten Bereichen folgt die Gruppe auch regulatorischen Vorgaben von Staaten, in denen sie nicht direkt operiert, wie beispielsweise den US-Sanktionslisten.



Code of Conduct

Die grundlegenden Prinzipien für unser Miteinander sowie unsere rechtlichen und ethischen Vorgaben sind in diversen Richtlinien definiert. Zu unseren zentralen Richtlinien im Bereich Compliance zählen unter anderem:

- die Nachhaltigkeitsrichtlinie und Unternehmenspolitik
- die Grundsatzerklärung der Noerpel-Gruppe zur Achtung der Menschenrechte und der Umwelt
- der Code of Conduct für Beschäftigte der Noerpel-Gruppe
- der Code of Conduct für Geschäftspartner der Noerpel-Gruppe

Anlässlich der Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) wurden sowohl der Code of Conduct für Beschäftigte als auch der Code of Conduct für Geschäftspartner der Noerpel-Gruppe im Jahr 2024 überarbeitet. Sie verpflichten sowohl Beschäftigte als auch Geschäftspartner:innen zur Einhaltung von Vorgaben in den Bereichen Unternehmensethik, Geschäftsgebahren, Menschenrechte, Arbeitsbedingungen, Arbeitssicherheit und Umwelt.

Alle Mitarbeitenden unterzeichnen bei Neueinstieg ins Unternehmen die Einhaltung des Code of Conduct für Beschäftigte. Darüber hinaus werden jährlich Schulungen zu verschiedensten Compliance-Aspekten durchgeführt.

Folgende Aspekte werden von unserem Code of Conduct für Beschäftigte abgedeckt:

- Menschenrechte und Beschäftigungspraktiken
- Gleichbehandlung und Diskriminierungsfreiheit
- Gesundheit und Sicherheit
- Umwelt
- Umgang mit Kund:innen- 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
- Wettbewerb und faires Handeln
- Mindestlohn
- Umgang mit Geschäftspartner:innen und Dritten
- Spenden und Sponsoring
- Melden von Verstößen per Speak Up!

Alle unsere Lieferant:innen sind dazu verpflichtet, den Code of Conduct für Geschäftspartner zu unterzeichnen. Unser Code of Conduct für Geschäftspartner umfasst folgende Punkte:

- Anforderungen zur Einhaltung von Gesetzen
- Menschenrechtsbezogene Prinzipien
- Umweltbezogene Prinzipien
- Prinzipien zur Integrität
- Angaben zur Umsetzung und zum Beschwerdemechanismus

Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichten-gesetzes (LkSG)

Seit 2024 fällt die Noerpel-Gruppe unter das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) und muss somit bestimmten Sorgfaltspflichten im Hinblick auf Menschenrechts- und Umweltstandards nachkommen. Die Einhaltung des LkSGs ist für uns nicht nur eine gesetzliche Verpflichtung, sondern auch ein Ausdruck unseres Engagements für nachhaltiges und verantwortungsbewusstes Handeln. Wir sind überzeugt, dass die Umsetzung der Sorgfaltspflichten dazu beiträgt, langfristig stabile und faire Beziehungen mit unseren Partner:innen entlang der Lieferkette aufzubauen und zu einer nachhaltigeren Wirtschaft insgesamt beizutragen.

Unsere Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflichten

Um den Anforderungen des LkSG gerecht zu werden, haben wir ein umfassendes Konzept entwickelt, das folgende Schwerpunkte umfasst:

Risikomanagement: Wir haben ein effektives Risikomanagement eingeführt, das darauf abzielt, potenzielle menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken in unserer Lieferkette und im eigenen Geschäftsbereich systematisch zu identifizieren, zu bewerten und zu minimieren. Dazu wurde ein Menschenrechtskomitee einberufen, das den Sorgfaltspflichtenprozess steuert und als Ansprechpartner bei internen und externen Beschwerden fungiert.

Risikoanalyse: Wir führen jährlich und anlassbezogen Risikoanalysen, sowohl in unserem eigenen Geschäftsbereich als auch bei unseren Lieferant:innen, durch. Diese Risikoanalysen helfen uns, kritische Punkte bei Noerpel und in der Lieferkette zu identifizieren und gezielt Maßnahmen zur Risikominderung zu entwickeln.

Präventionsmaßnahmen: Wir haben konkrete Präventionsmaßnahmen entwickelt, um Risiken proaktiv zu vermeiden. Dazu gehören die Durchführung von Schulungen zu menschenrechtlichen und umweltbezogenen Standards, die Integration menschenrechtlicher und nachhaltiger Standards in unsere Einkaufsprozesse sowie klare Verhaltensrichtlinien, die im Code of Conduct für Beschäftigte und im Code of Conduct für Geschäftspartner festgehalten sind.

Beschwerdeverfahren: Wir haben einen transparenten und zugänglichen Beschwerdemechanismus eingerichtet, der es internen und externen Stakeholdern ermöglicht, potenzielle Verstöße oder Risiken entlang der Lieferkette zu melden. Meldungen können über eine Führungskraft, über das Menschenrechtskomitee, oder über unser anonymes Hinweisgebersystem SpeakUp! erfolgen. Diese Meldungen werden vertraulich behandelt und zeitnah überprüft.

Abhilfemaßnahmen: Für den Fall einer tatsächlichen Verletzung menschenrechts- oder umweltbezogener Pflichten in unserem eigenen Geschäftsbereich oder bei unseren unmittelbaren Lieferant:innen wurde ein Verfahren eingerichtet, um Abhilfe zu schaffen und Verbesserungsmaßnahmen einzuleiten. So wollen wir unserer Verantwortung nachkommen, das Risiko zukünftiger Verletzungen weiter zu minimieren.

Berichterstattung und Dokumentation: Wir legen großen Wert auf Transparenz. Die Erfüllung der Sorgfaltspflichten wird regelmäßig dokumentiert. Zudem haben wir unsere Menschenrechtsgrundsatzserklärung veröffentlicht.

Unsere Menschenrechtsgrundsatzserklärung:



Hier geht es zur Grundsatzserklärung



Speak up!

Über die Plattform Speak Up! ermöglicht die Noerpel-Gruppe, Meldungen zu Missständen oder Fehlverhalten im Einklang mit der EU-Richtlinie EU 2019/1937 und dem Hinweisgeberschutzgesetz einzureichen. Diese Hinweise können anonym abgegeben werden. Die eingegangenen Meldungen werden von einem Komitee geprüft, das anschließend geeignete Maßnahmen einleitet. Dem Komitee gehören Mitglieder verschiedener Bereiche an, um stets Objektivität und Unabhängigkeit des Komitees zu gewährleisten. Im Jahr 2023 wurden über das Speak-Up-Tool fünf Meldungen abgegeben, 2024 waren es acht Meldungen. Die Meldungen haben unterschiedliche Folgemaßnahmen ausgelöst.

Neben der Möglichkeit, Meldungen anonym über Speak Up! abzugeben, wird in der Noerpel-Gruppe eine offene Feedback-Kultur gelebt, die alle Mitarbeitenden ermutigt, mögliche Probleme offen anzusprechen.



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 sind Situationen, in denen persönlichen Interessen mit denen der Noerpel-Gruppe kollidieren könnten, zu vermeiden. Eine offene Kommunikationskultur und klare Entscheidungswege helfen dabei, Interessenkonflikten vorzubeugen.

Im Bedarfsfall prüft die Compliance-Abteilung der Noerpel-Gruppe potentielle Interessenskonflikte. In den Berichtsjahren 2023 und 2024 wurden keine Interessenkonflikte erfasst. Mögliche Interessenskonflikte mit nahestehenden Unternehmen oder Lieferant:innen bestehen nicht.

Wettbewerbswidriges Handeln

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

2023 und 2024 gab es keine Vorfälle.

Korruptionsbekämpfung

Korruption und Bestechung jeglicher Art wird bei Noerpel nicht geduldet. Dies ist klar im Code of Conduct für Beschäftigte und im Code of Conduct für Geschäftspartner geregelt.

Interne Prozesse, wie beispielsweise das Freigabe- und Genehmigungsverfahren für Spenden oder Einladungen ab einem bestimmten Wert, die durch Führungskräfte genehmigt werden müssen, sorgen für Transparenz und sollen verdeckter Korruption vorbeugen.

Im Rahmen unseres zentralen Risikomanagements werden die Risiken der relevanten Geschäftsbereiche Szenario basiert analysiert und bei Bedarf Folgemaßnahmen eingeleitet. Hierzu gehören auch die Analyse und Bewertung von Korruptionsrisiken.

Unsere Mitarbeitenden durchlaufen verschiedene Sensibilisierungsmaßnahmen zum Thema Korruption. Dazu zählen unter anderem die Übergabe des Code of Conducts bei Einstellung sowie jährlich verpflichtende Anti-Korruptionsschulungen. Für etwaig zu spät oder nicht durchgeführte Schulungen ist ein Eskalationsprozess etabliert.

Weder 2023 noch 2024 gab es Vorfälle von Korruption.



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 682,5 Millionen Euro sowie 28 Standorten in Deutschland, Österreich, der Schweiz und Litauen (2024), begeisterten wir mit unseren über 2.600 Mitarbeitenden (2024) täglich unsere Kund:innen mit Know-how und Leidenschaft.

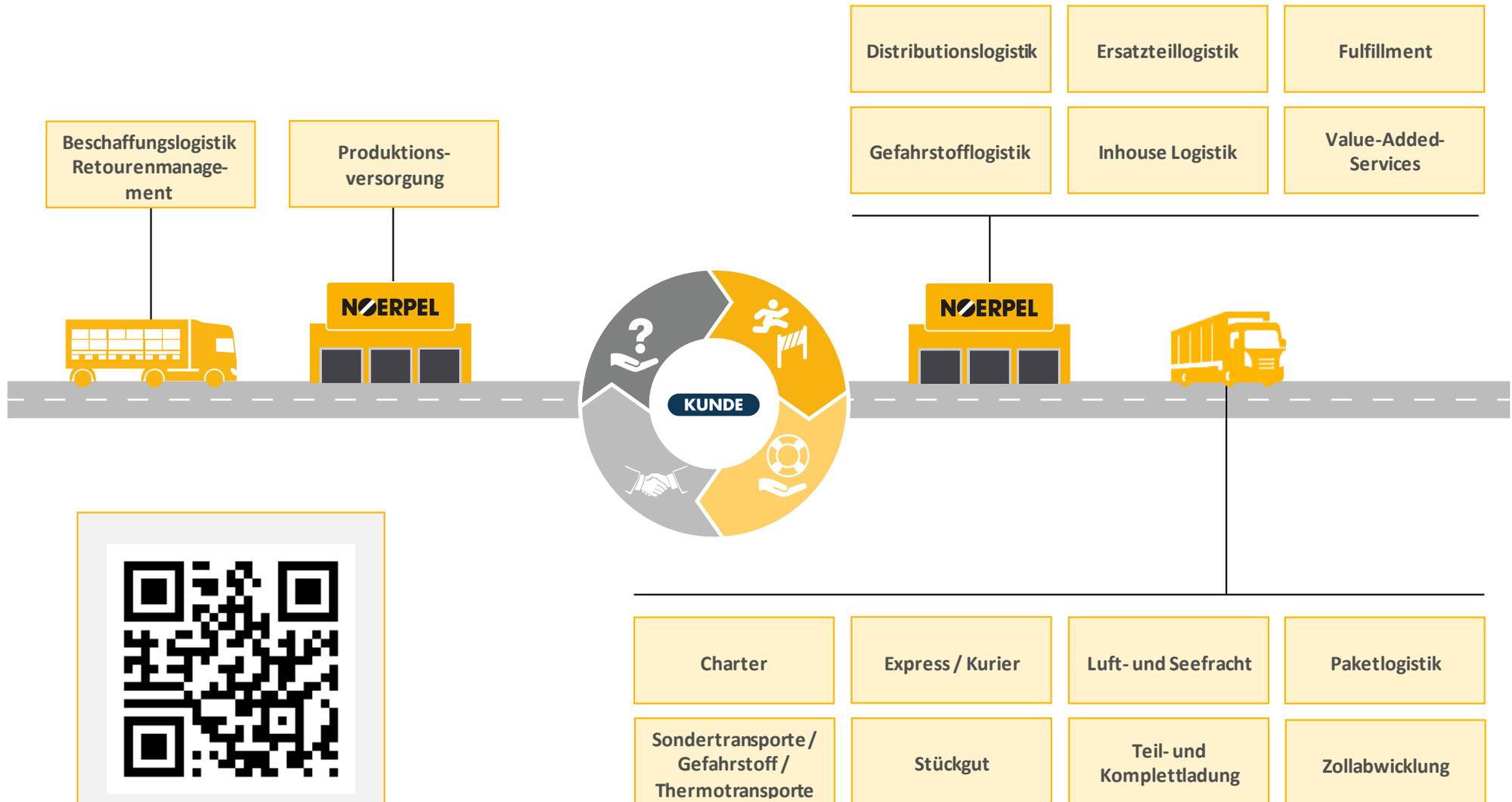
Die Verknüpfung von Speditions- und Logistikterminals in räumlicher Nähe ermöglicht ein integriertes Leistungsangebot mit vielen Vorteilen. Ob nationale oder internationale Spedition, individuelle Logistikalösungen oder Packaging-Konzepte: Die Noerpel-Gruppe bietet umfassende Services entlang der gesamten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



Die Zahlen beziehen sich auf die Geschäftsbereiche Spedition und Logistik

*Daten Geschäftsjahr 2024

Wertschöpfungskette unter Einbindung der Leistungen der Noerpel-Gruppe



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.

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.

Umwandlung in die Noerpel SE

Im Jahr 2024 haben wir unsere Unternehmensstruktur vereinfacht und sind zur Noerpel SE geworden – ein wichtiger Schritt für die Noerpel-Gruppe. Durch die Vereinfachung unserer Unternehmensstruktur konnten wir nicht nur interne Abläufe transparenter und effizienter gestalten, sondern auch eine stabile Basis für nachhaltiges Wachstum schaffen.

Die Zusammenführung unserer Gesellschaften unter einem gemeinsamen Dach bringt klare Vorteile: Unsere Kund:innen erhalten integrierte Dienstleistungen aus einer Hand, während für unsere Mitarbeitenden administrative Prozesse deutlich vereinfacht werden. Gleichzeitig bleibt unsere Identität als Familienunternehmen unverändert: Unsere Muttergesellschaft bleibt eine Personengesellschaft mit den bisherigen Beteiligungsverhältnissen der Familie Noerpel-Schneider.

Mit der neuen Struktur behalten wir die Zukunft im Blick. Als starker Partner für unsere Kund:innen und verlässlicher Arbeitgeber bringen wir die Noerpel-Gruppe weiterhin „Gemeinsam voran“.

	2021	2022	2023	2024
Umsatzerlöse	518,0	579,1	608,6	682,5
Umsatzveränderung in % zum Vorjahr	9,9	11,8	5,1	12,1
EBIT	1,9	25,4	23,3	20,2
EBIT (ohne außerordentlichen Ertrag/Aufwand)	8,8	15,8	24,8	14,4
Jahresüberschuss	0,2	18,1	14,0	10,6
Investitionen	24,6	11,1	44,7	21,1
Abschreibungen	11,8	12,5	15,3	18,2
Cashflow aus laufender Geschäftstätigkeit	12,4	33,3	39,9	13,9
Bilanzsumme	213,0	207,0	249,0	273,0
Eigenkapital	54,8	67,1	84,4	94,0
Mitarbeitende (Durchschnitt)	2.335	2.432	2.620	2.823

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

Wirtschaft und Klimawandel

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 Unwittersituationen oder auch der Investitionsbedarf in Energieeffizienzmaßnahmen oder alternative Antriebstechnologien. Auch die 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.

Die Noerpel-Gruppe wächst

Als strategische Vorbereitung und Reaktion auf die Marktveränderungen in der Transportbranche ist Wachstum für uns unerlässlich, um das Fortbestehen unseres Unternehmens und damit die langfristige Sicherheit aller Arbeitsplätze zu gewährleisten. Als Familienunternehmen mit Blick auf die Zukunft wollen wir nachhaltig wachsen.

2023 konnten wir mit der **ERKA Internationale Spedition** aus **Stuttgart** den führenden Anbieter für Export und Import in Europa gewinnen und so unsere grenzüberschreitenden Transporte deutlich ausbauen. Mit der **WEHNER Logistics** aus **Langenfeld** hat sich unserer Gruppe ein hochspezialisiertes Team für E-Commerce-Fulfillments angeschlossen. So können wir diesen Service deutschlandweit in unseren Niederlassungen ausbauen.

Unsere Marktposition im DACH-Raum haben wir **2024** mit der Beteiligung am österreichischen Logistikunternehmen **Johann Weiss** gestärkt. Neben Deutschland und der Schweiz sind wir somit nun auch in **Österreich** vertreten. Ebenfalls haben wir unser Netz in Süddeutschland ausgebaut. Dort haben wir den **Spediti- onsstandort** der Gras Gruppe in **Ötigheim** bei Karlsruhe übernommen.

Seit 2024 sind wir auch in **Litauen** tätig: Dort wurde unsere Fuhrparkgesellschaft **Noerpel Baltic** als hundertprozentige Tochter der Noerpel-Gruppe gegründet. Mit dieser Maßnahme wirken wir dem immer stärker werdenden Personalmangel bei Fahrer:innen aktiv entgegen. Mit unserer eigenen Fahrzeugflotte am Standort **Vilnius** schaffen wir zudem konstante Verfügbarkeiten und mehr Transparenz für unsere international agierenden Kund:innen.



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.

Zertifizierungen

Das Qualitätsmanagementsystem der Noerpel-Gruppe ist nach ISO 9001 zertifiziert. Unser Ziel für 2025 ist es, unser Energiemanagement nach ISO 50001 zertifizieren zu lassen. Zudem wollen wir unser Umweltmanagementsystem weiter auf die Zertifizierung nach ISO 14001 vorbereiten.

Kundengesundheit und Sicherheit

Bestandteil des Qualitätsmanagementsystems sind auch die Gesundheit und Sicherheit unserer Kund:innen. Da wir viele Lebensmittel und lebensmittelnahe 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.

Hierzu zählen auch Sicherheitsaspekte wie Standortsicherheit 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 Leistungsmessung 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 Lieferant:innen 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 stehen den Mitarbeitenden und Kund:innen jederzeit Datenschutz- sowie Informationssicherheitsbeauftragte zur Verfügung. Beide Funktionen sorgen in jährlichem Turnus für die Schulung und Sensibilisierung der Mitarbeitenden der Noerpel-Gruppe.



Leuchtturmprojekt „Ich bin Qualität!“

Mit dem 2023/24 durchgeführten Leuchtturmprojekt „**Ich bin Qualität!**“ haben wir einen bedeutenden Schritt zur nachhaltigen Optimierung unserer Speditionsprozesse vollzogen. Getreu dem Leitspruch „Was gut ist, kann noch besser werden“ spielte das Projekt eine zentrale Rolle in der Umsetzung unserer Unternehmensstrategie 2028 und setzte neue Maßstäbe in Qualität und Effizienz.

Im Fokus standen sowohl die Erreichung ambitionierter Qualitätskennzahlen als auch die nachhaltige Steigerung der Kundenzufriedenheit. Alle Speditionsbereiche – von den Niederlassungen und Teamleitungen bis hin zu den Mitarbeitenden – waren aktiv eingebunden. Ein wesentlicher Erfolgsfaktor war die verstärkte Digitalisierung: Neue Monitoring-Tools sorgten für mehr Transparenz und schnellere Reaktionsmöglichkeiten, während die Einführung moderner Scanner-Hardware stabile und effiziente Prozesse gewährleistete. Ergänzt wurde das Projekt durch gezielte Schulungen sowie einen intensiven Austausch zwischen den Beteiligten, um Optimierungen langfristig zu verankern.

Dank des engagierten Einsatzes aller Beteiligten sind die im Projekt entwickelten Maßnahmen und Standards nun fester Bestandteil unserer Abläufe – und sichern langfristig eine erstklassige Servicequalität für unsere Kund:innen.

Auszeichnungen

Qualitätsauszeichnungen durch IDS und CargoLine

Dass unser Qualitätsanspruch auch von unseren Niederlassungen getragen wird, zeigen die Auszeichnungen innerhalb unserer Stückgutnetzwerke.

2023 erhielt unsere Niederlassung in **Kreuzlingen** (Schweiz) gleich zwei Auszeichnungen. Zunächst wurde das Team durch die Stückgutkooperation CargoLine zum internationalen Partner

des Jahres 2022 gekürt. Damit konnten sich die Kolleg:innen von Platz 3 im Vorjahr auf den Spitzenplatz vorarbeiten. Zudem erhielten sie den „Quality Award“ der Kooperation für ein besonders hohes Qualitätsniveau in der täglichen Arbeit. Die Auszeichnungen basieren auf operativen, vertrieblichen und qualitativen Kennzahlen, die monatlich ausgewertet werden.

2024 wurde unsere Niederlassung in **Heidenheim** durch die Stückgutkooperation IDS im IDS-Quality-Ranking als Aufsteiger des Jahres 2023 ausgezeichnet. Unser Depot in Heidenheim wurde erst 2022 Teil der IDS. Im Quality-Ranking konnte sich der Standort innerhalb eines Jahres um 28 Plätze auf Platz 5 steigern. Das zeigt den hohen Qualitätsanspruch vor Ort. Für die Ermittlung des Qualitätssiegers bewertet IDS jährlich die Dienstleistungsqualität ihrer Partnerdepots. Hierzu gehören

unter anderem die Einhaltung der Zustellversprechen im Sendungseingang, die Vollständigkeit der Scannung, die Ergebnisse der regelmäßigen Qualitätsaudits sowie die Auslieferqualität der Expresssendungen.

ESG Transparency Award

Für den **Nachhaltigkeitsbericht 2022/2023** ist die Noerpel-Gruppe mit dem **ESG Transparency Award** der Exzellenz-Stufe ausgezeichnet worden. Der Preis wird jährlich von EUPD Research für das Engagement und Reporting in den Bereichen Environment, Social und Governance vergeben und würdigt zukunftsweisende Nachhaltigkeitskonzepte von Unternehmen und Organisationen sowie die transparente Berichterstattung. Noerpel konnte sich in der Exzellenzstufe, der höchsten Kategorie, positionieren.



Digitalisierung und Innovation

Digitalisierung ist essenziell, um Prozesse effizienter und nachhaltiger zu gestalten. In der Noerpel-Gruppe arbeiten verschiedenste Teams an Digitalisierungsprojekten. Flache Hierarchien und eine offene Unternehmenskultur schaffen Raum für neue Ideen. Dabei geht es nicht darum, jedem Trend zu folgen, sondern sinnvolle Anwendungsfälle zu identifizieren und zukunftsfähige Lösungen zu entwickeln.

CRM: Seit 2024 nutzen alle Leistungsbereiche und Niederlassungen der Noerpel-Gruppe unser neues, cloudbasiertes Customer-Relationship-Managementsystem (CRM-System). Es zeichnet sich durch mehr Transparenz und verbesserte Funktionen aus und unterstützt unsere Mitarbeitenden so in ihrer täglichen Arbeit. Technisch bleiben wir immer auf dem neuesten Stand, weil das CRM-System kontinuierlich weiterentwickelt wird.

Controlling: Um unsere Prozesse zu analysieren und weiter für unsere Kund:innen zu optimieren, benötigen wir tagesaktuelle Daten. Daher werden die operativen Daten aus unserem Transport Management Systemen täglich in ein Data Warehouse übertragen und mit moderner Business-Intelligence-Software ausgewertet. Dadurch erhalten wir detaillierte Tagesberichte über das operative Geschäft und können gezielt und zeitnah Optimierungspotenziale identifizieren.

E-Commerce Fulfillment: Für unsere Services im Bereich E-Commerce-Fulfillment haben wir einen zentralen Data-Hub entwickelt. Dieser ermöglicht es, alle gängigen Online-Marktplätze und Webshop-Systeme über standardisierte Schnittstellen einzubinden, Auftragsinformationen mit den Transport- und Warehouse Management Systemen auszutauschen oder Kunden- und Rechnungsdaten zu verarbeiten. Auch kundenseitige Systeme lassen sich problemlos implementieren.

Exoskelette: An unseren Logistikstandorten in Heidenheim und Ravensburg setzen wir Exoskelette ein, um unsere Mitarbeitenden beim Heben schwerer Waren zu entlasten und ihre Gesundheit zu schützen. (Mehr dazu unter „Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz“).

Pilotprojekt „Autonom fahrende Transportsysteme“: An unserem Logistikstandort Giengen I wurden in einem Pilotversuch zwei autonom fahrende Hochhubwagen getestet. Diese Roboter übernehmen einfache Warentransporte von der Entladezone zum Lagerplatz. Dabei sind sie nicht auf festgelegte Wege angewiesen, sondern können flexibel auf veränderte Warenordnung und Flächenaufteilung angepasst werden. So können sich unsere Mitarbeitenden lange Wege sparen und auf anspruchsvollere Aufgaben konzentrieren, während die automatisierten Systeme sie bei Routinearbeiten entlasten.

Neues Intranet: 2024 haben wir unser Intranet neu aufgesetzt, das Anfang 2025 online gegangen ist. Es bietet viele neue und optimierte Funktionen, die den standortübergreifenden Wissensaustausch und die Vernetzung unter den Mitarbeitenden erleichtern. Zudem ist das Intranet nun als App verfügbar, sodass auch Mitarbeitende ohne PC-Arbeitsplatz jederzeit darauf zugreifen und informiert bleiben können.

Digitalisierung mit SmapOne: Die Digitalisierung betrifft alle Mitarbeitenden. Mit der SmapOne-App haben wir daher eine Möglichkeit für unsere Mitarbeitenden geschaffen, aktiv an diesem Prozess mitzuwirken. SmapOne ist eine No-Code-Plattform, mit der digitale Formulare ohne Programmierkenntnisse erstellt werden können. So lassen sich Daten und Workflows digitalisieren. Diese Lösung bietet eine flexible Alternative zu klassischen Top-Down-Prozessen.



Autonom fahrendes Transportsystem

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 Geschäftspartner.

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 möglichst 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, Dienstleistende 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. Dies wollen wir über unser Supplier Relationship Management (SRM) sicherstellen.

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 seitens der Lieferant:innen.

2024 haben wir einen Lieferantenfragebogen entwickelt, den potenziellen neue Lieferant:innen während der Ausschreibung ausfüllen müssen. Es werden verschiedene Gesichtspunkte zur ökologischen, sozialen und ökonomischen Nachhaltigkeit sowie Zertifizierungen des Unternehmens abgefragt und gewichtet. Dabei orientiert sich der Fragebogen, in Abhängigkeit der Unternehmensgröße, an Kernanforderungen aktueller Berichtspflichten (z.B. LkSG, CSRD).

Anforderungen an unsere Lieferant:innen

Alle unsere Lieferant:innen müssen vor Aufnahme der Geschäftsbeziehung unseren Code of Conduct sowie unsere Informationssicherheitsvereinbarung unterzeichnen. Als weitere Mindestvoraussetzung für die Aufnahme von Geschäftsbeziehungen gilt, dass unsere Lieferant:innen nach ISO 9001 zertifiziert sind. Unsere Lieferant:innen müssen außerdem ihren Pflichten im Rahmen des LkSG nachkommen und diese auch bei ihren eigenen Partner:innen und Lieferant:innen einfordern. Diese Anforderungen richten wir ebenso an unsere bestehenden Lieferant:innen.





ÖKOLOGIE





HEUTE BEWEGT
MORGEN.



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 den Ausgangspunkt 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 dabei, die Wirksamkeit der umgesetzten Reduktionsmaßnahmen zu bewerten und weitere Maßnahmen abzuleiten. Wir verfolgen einen ganzheitlichen Ansatz und berücksichtigen die Emissionen entlang der Wertschöpfungskette (Scope 1, 2 und 3).

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.

Von 2021 bis 2023 hat sich unser Unternehmensfußabdruck insgesamt positiv entwickelt. Insbesondere die Maßnahmen zur Umstellung auf Naturstrom sowie zur Reduzierung des Heizenergieverbrauchs zeigten Wirkung. Weiterhin waren im Vergleich zu 2022 ein Sendungsrückgang und entsprechend weniger Transporte zu verzeichnen.

Von 2021 bis 2024 findet sich die positive Entwicklung nur in den absoluten Werten. Die Emissionsintensität je Tonnenkilometer ist gestiegen. Das hat vielfältige Ursachen. Diese werden durch die Betrachtung der absoluten Veränderungen von 2023 zu 2024 deutlich:

- Insgesamt ist die Sendungszahl leicht rückläufig. Die Tonnenkilometer, als maßgebliche Referenz für die Intensitätskennzahl sind um 1,5% gesunken.
- Die Emissionsfaktoren zur Berechnung der Transportemissionen wurde aktualisiert, um die neusten wissenschaftlichen Erkenntnisse und internationalen Standards widerzuspiegeln.
- Die gestiegenen Emissionen durch Geschäftsreisen sowie das Pendeln der Mitarbeitenden lassen sich im Vergleich zu 2021 durch das Ende der Corona-Pandemie erklären.

Aktuell teilt sich der Fußabdruck wie folgt auf die einzelnen Scopes auf:

- Scope 1: 11,20 %
- Scope 2: 0,24 %
- Scope 3: 88,55 %

Die Transportemissionen aus Scope 1 und 3 machen dabei 95,64 % des gesamten Fußabdrucks aus.

Kategorie	CO ₂ e-Emissionen in Tonnen 2021	CO ₂ e-Emissionen in Tonnen 2022	CO ₂ e-Emissionen in Tonnen 2023	CO ₂ e-Emissionen in Tonnen 2024	Veränderung 2024 im Vergleich zum Vorjahr (2023) in %	Veränderung 2024 im Vergleich zum Basisjahr (2021) in %
Scope 1 – Direkte THG-Emissionen						
Betriebliche Anlagen	1.374	1.121	822	754	-8,27	-45,12
Fuhrpark	13.730	13.066	11.774	12.554	6,62	-8,56
Scope 2 – Indirekte THG-Emissionen						
Eingekaufter Strom	1.810	758	472	291	-38,35	-83,92
Scope 3 – Sonstige indirekte THG-Emissionen entlang der Wertschöpfungskette						
Abfall	523	580	270	258	-4,44	-50,67
Eingekaufte Transportdienstleistungen	111.368	107.370	97.274	102.558	5,43	-7,91
Eingekaufte Waren (Papier)	49	82	85	81	-4,70	65,31
Geschäftsreisen	12	36	27	32	18,52	166,67
Pendeln der Mitarbeitenden	1.911	2.458	2.305	2.235	-3,04	16,95
Wasserverbrauch	6	3	3	3	0	-50,00
Heim- und Unterwegs-laden der geleasten E-PKW	-	-	-	19	-	-
CO ₂ e-Fußabdruck der Noerpel-Gruppe	130.782	125.722	113.032	118.783	5,08	-9,17
Emissionsintensität je Tonnenkilometer in Gramm CO ₂ e	82,36	83,47	80,15	87,64	9,34	6,41

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 Firmenwagennutzung sind in Scope 1 enthalten und nicht separiert 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. Für 2023 und 2024 wurden die standortindividuellen Entfernungswerte aus 2022 zur Hochrechnung verwendet.

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

In der Kategorie „Heim- und Unterwegs-laden der geleasten E-PKW“ werden die zu Hause oder unterwegs geladenen Kilowattstunden Strom der elektrischen Firmenwagen erfasst.

Aufgrund von Datenverfügbarkeit konnten die Neuzugänge an den Standorten Stuttgart, Ötigheim, Langenfeld I + II, Litauen sowie Österreich noch nicht bei der Berechnung des Fußabdrucks berücksichtigt werden.

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 und einen Beitrag zur Begrenzung der Erderwärmung leisten. Auf dem Weg dahin haben wir uns Zwischenziele für 2030 und 2040 gesetzt. Um unsere Ziele 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 für uns nicht nur aus Sicht des Klimaschutzes relevant. Seit jeher richten wir auch aus wirtschaftlicher Sicht unser Augenmerk auf optimierte Transporte. 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, nutzen wir beispielsweise seit vielen Jahren High Cube Wechselbrücken mit erhöhtem Ladevolumen.

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.



E-Mobilität

Alternative Antriebsmöglichkeiten und Kraftstoffe sind ein wichtiger Schlüssel zur erfolgreichen Erreichung unserer langfristigen Klimaziele. Im Oktober 2024 haben wir daher unsere ersten batterieelektrischen LKW in Betrieb genommen – eine Sattelzugmaschine sowie zwei Rangierfahrzeuge.

Die **E-Rangierfahrzeuge** sind an unseren Speditionstandorten in Ulm und Langenhagen im Einsatz. Mit ca. 1 bis 1,5 Stunden Zwischenladen ist der Einsatz im Zweischichtbetrieb möglich. Sie erfüllen damit sämtliche Anforderungen unseres innerbetrieblichen Transports. Neben dem emissionsfreien Betrieb überzeugen sie durch einen deutlich geringeren Lärmpegel im Vergleich zu dieselbetriebenen Rangierfahrzeugen. Bei unseren Hoffahrern kommen die Fahrzeuge auch deswegen sehr gut an.

Die **vollelektrische Sattelzugmaschine**, die an unserem Hauptsitz in Ulm eingesetzt wird, fährt ebenfalls emissionsfrei. Mit einer Reichweite von bis zu 450 Kilometern wird das Fahrzeug im Zweischichtbetrieb eingesetzt:

- Tagsüber legt die Sattelzugmaschine Nahverkehr und wird anschließend am Standort geladen
- Nachts fährt sie mehrfach die Strecke zwischen Ulm und unserem Standort Odelzhausen (bei München)

Das E-Fahrzeug soll damit eine konventionelle dieselbetriebene Sattelzugmaschine ersetzen, die die Touren bisher gefahren hat. Auf Basis einer täglichen Fahrleistung von etwa 500 Kilometern erwarten wir ein Einsparpotenzial von 110 Tonnen CO₂-Äquivalent pro Jahr.

Da unser Hauptsitz in Ulm und unser Standort in Langenhagen zu 100 % Naturstrom beziehen, werden unsere Fahrzeuge dort nur mit Strom aus erneuerbaren Energien betrieben.

Das Projekt wird im Rahmen der Richtlinie über die Förderung von leichten und schweren Nutzfahrzeugen mit alternativen, klimaschonenden Antrieben und dazugehöriger Tank- und Ladeinfrastruktur (KsNI) mit insgesamt 747.658,89 Euro durch das Bundesministerium für Digitales und Verkehr gefördert. Die Förderrichtlinie wird von der NOW GmbH koordiniert, Anträge werden durch das Bundesamt für Logistik und Mobilität bewilligt

Kontinuierliche Elektrifizierung unseres gesamten Fuhrparks

Auch unsere PKW-Flotte, bestehend aus Dienst- und Poolfahrzeugen, wird seit 2023 kontinuierlich elektrifiziert. Dafür haben wir an vielen Standorten bereits Ladeinfrastruktur für E-PKW installiert. Aktuell ist die Firmenwagenflotte zu rund 9 % vollelektrisch unterwegs.

Da wir sowohl unsere E-LKW- als auch unsere E-PKW-Flotte weiter vergrößern möchten, investieren wir kontinuierlich in den Ausbau von Ladeinfrastruktur und berücksichtigen diese auch bei der Planung neuer Gebäude.

Auch unsere **Flurförderzeugflotte**, die hauptsächlich elektrisch betrieben wird, optimieren wir stetig: Blei-Batterien werden gegen effizientere Lithium-Ionen-Batterien ausgetauscht.





Wasserstoff

Technologieoffenheit ist für uns essenziell, um den Übergang zu emissionsfreien Antriebstechnologien erfolgreich zu gestalten. Deshalb haben wir an unserem Standort in Heidenheim im Sommer 2024 einen Wasserstoff-LKW im Pay-per-Use-Modell von hylane getestet. Mehrere Wochen lang wurde das Fahrzeug täglich auf einer Strecke von rund 140 Kilometern im Nah- und Regionalverkehr rund um Heidenheim eingesetzt.

Die beiden Testfahrer zeigten sich mit den Fahreigenschaften des Wasserstoff-LKWs äußerst zufrieden, und auch in Sachen Leistung und Reichweite (im Praxistest ca. 320km) konnte das Fahrzeug überzeugen. Allerdings sind die Anschaffungskosten eines Wasserstoff-LKWs noch sehr hoch. Zudem liegen die Kraftstoffkosten pro Kilometer für grünem Wasserstoff deutlich über denen von Diesel, sodass sich der Betrieb eines Wasserstoff-LKWs zurzeit noch nicht wirtschaftlich abbilden lässt.

HVO100

Während die Umstellung auf alternative Antriebe noch etwas dauern wird, bietet die Nutzung alternativer Kraftstoffe heute schon die Möglichkeit, die Transportemissionen deutlich zu reduzieren.

HVO100 ist ein solcher alternativer Kraftstoff. Es handelt sich um synthetischen Biodiesel, der zu 100 % aus hydrierten, pflanzlichen Abfall- und Reststoffen besteht. Aufgrund der strengen Vorgaben in Deutschland, ist sichergestellt, dass HVO100 nicht in Konkurrenz zu Nahrungsmitteln steht.

Auch für unsere Kund:innen bietet HVO100 eine gute Möglichkeit, im Rahmen des Insettings ihre Transportemissionen zu reduzieren. Dazu haben wir 2024 ein entsprechendes Konzept entwickelt, um nach dem „Book-and-claim-Prinzip“ emissionsreduzierte Transportlösungen anbieten zu können.

Durch das Book-and-claim-Prinzip können wir flexibel auf die Reduktionswünsche unserer Kund:innen eingehen, ohne an spezifische Routen oder Reichweiten gebunden zu sein. Zudem sehen wir einen klaren Vorteil gegenüber herkömmlichen Offsetting-Maßnahmen: Die CO₂-Einsparungen lassen sich exakt nachvollziehen und transparent dokumentieren.

Kooperation im IDS Netzwerk

Auch mit unseren Partner:innen tauschen wir uns regelmäßig zum Thema Nachhaltigkeit aus und treiben gemeinsame Maßnahmen voran.

Die Noerpel-Gruppe ist Mitglied des Arbeitskreises „Green“ des IDS Netzwerkes, in dem die Nachhaltigkeitsmanager:innen der IDS Gesellschafter:innen gemeinsame Reduktionsziele und Maßnahmen für eine nachhaltige Zukunft erarbeiten. Zweck des Arbeitskreises ist es, voneinander zu lernen, sich auszutauschen und die Prozesse hin zur Klimaneutralität gemeinsam voranzutreiben.

Das IDS Netzwerk und alle Partner:innen verfolgen das gemeinsame Ziel, bis spätestens 2050 treibhausgasneutral zu sein. Schwerpunktmäßig sollen im Netzwerk vor allem die Transport- und Umschlagemissionen reduziert werden.

Dafür werden verschiedene Maßnahmen erarbeitet. Beispielsweise wird eine einheitliche Berechnung des **CO₂-Fußabdrucks** pro IDS Sendung eingeführt, die mit der ISO 14083 konform ist und langfristig zunehmend mit immer mehr Echtdaten angereichert werden soll. Im Bereich der **alternativen Antriebe** sind bereits die ersten E-LKW im Einsatz und die entsprechende Ladeinfrastruktur installiert. Außerdem finden Pilottests mit den neuesten, mit E, H₂, HVO100 und LNG angetriebenen Fahrzeugen für Einsätze sowohl im Nah- als auch Fernverkehr sowie im Bereich der Hoflogistik statt. Weitere Beispiele für gemeinsame Maßnahmen sind der Aufbau von Förder-Know-how sowie das Monitoring der Zielerreichung.

Der Austausch mit unseren Partner:innen ermöglicht es uns, von ihren Erfahrungen zu profitieren und gleichzeitig unsere eigenen Erkenntnisse zu teilen. Dies ist für uns bei der Verfolgung unserer Klimastrategie und dem Umstieg auf alternative Antriebe von großem Wert.



Wirkungsfeld Immobilien & Energieeffizienz

Energieeffizienz und erneuerbare Energien spielen eine wesentliche Rolle im Klimaschutz. Daher optimieren wir unsere Energieeffizienz und setzen unser nachhaltiges Immobilienkonzept kontinuierlich um.

Optimierung unserer Bestandsgebäude

Unser nachhaltiges Immobilienkonzept umfasst nicht nur unsere Neubauten, sondern auch die Optimierung unserer bestehenden Gebäude. Durch gezielte Maßnahmen steigern wir die Energieeffizienz unserer Bestandsbauten. Dazu gehören insbesondere die Umrüstung auf LED-Beleuchtung und der verstärkte Einsatz von Bewegungsmeldern. Regelmäßige Energieaudits nach DIN EN 16247 helfen uns dabei, Einsparpotenziale zu identifizieren und Optimierungsmaßnahmen umzusetzen.

2024 haben wir erstmalig gruppenweite Energiereduktionsziele ausgegeben. Ziel war es, den Heiz- und Stromverbrauch der Noerpel-Gruppe um 7,5 % zu senken. Dieses Ziel haben wir übertroffen und eine Einsparung von 9 % erreicht.

Die Umstellung auf 100 % Naturstrom ist fast abgeschlossen. Mit einem Anteil von 90 % sind wir der Zielerreichung nahe. Die verbliebenen drei Standorte werden sukzessive mit Auslaufen der bestehenden Verträge umgestellt.

Im Jahr 2025 werden wir unser Energiemanagementsystem nach ISO 50001 zertifizieren lassen, um damit unserem Energieverbrauch bei unserer Unternehmensgröße gerecht zu werden. Dadurch werden auch die Energieaudits nach DIN EN 16247 abgelöst.

	Energieverbrauch 2021	Energieverbrauch 2022	Energieverbrauch 2023	Energieverbrauch 2024	Veränderung 2024 im Vergleich zum Vorjahr in %	Veränderung 2024 im Vergleich zum Basisjahr 2021
Heizenergie Fernwärme in kWh	781.961	640.867	452.638	441.820	-2,39	-43,50
Heizenergie Gas in kWh	5.756.262	4.811.434	3.475.653	3.250.020	-6,49	-43,54
Heizenergie Heizöl in Litern	33.581	28.482	20.716	18.275	-11,78	-45,58
Heizenergie Holzpellets in kg	-	-	12.120	10.580	-12,70	-
Kraftstoffverbrauch (Diesel) Firmenwagen in Litern	295.526	184.083	158.573	212.071	33,74	-28,24
Kraftstoffverbrauch Hofstapler (Gas, Diesel) in Litern	28.857	7.429	6.470	5.644	-12,77	-80,44
Kraftstoffverbrauch (Diesel) Rangiertätigkeit in Litern	242.883	251.343	265.032	265.002	-0,02	9,12
Stromverbrauch Firmenwagen (Elektro) in kWh	-	-	-	51.398	-	-
Stromverbrauch in kWh	9.710.052	9.686.355	9.502.835	8.702.545	-8,42	-10,37
Anteil Naturstrom in %	57,17	77,35	90,97	92,97	2,20	62,62

Energieverbräuche

Installation von PV-Anlagen

2023/2024 wurden unsere Neubauten in Odelzhausen und Villingen-Schwenningen sowie unsere 2020 erbaute Logistikhalle in Heidenheim mit Photovoltaikanlagen ausgestattet.

Die Photovoltaikanlage in Villingen-Schwenningen hat 2024 über 290.000 kWh Strom produziert. Die Anlagen tragen so zur klimaneutralen Stromversorgung unserer Standorte bei.



Ausstattung unseres Standorts Odelzhausen mit einer Photovoltaikanlage

Unsere Neubauten

Alle Noerpel-Neubauten sind energetisch optimiert und beziehen erneuerbare Energien für Strom und Wärme. Darüber hinaus werden die Neubauten nach DGNB Gold Standard errichtet. Ein interner Leitfaden für nachhaltiges Bauen stellt sicher, dass unsere Gebäude über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehen.

Folgende Eigenschaften zeichnen unsere Neubauten aus:

- Einsatz von recycelbaren oder recycelten, alternativen Baumaterialien
- Statische Bemessung der Dachflächen für die Installation von Photovoltaik-Anlagen
- Effiziente Heizung der Büros mittels Luft-Wasser-Wärmepumpe
- Intelligente Lichtsteuerung mithilfe von Bewegungsmeldern und Tageslichtsensoren
- Ladeinfrastruktur für E-PKW und E-Bikes
- Vorinstallation von Leerrohren für Ladesäulen für weitere E-LKW und E-PKW
- Optional: Gründächer und Grauwassernutzung

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

Bei der Erreichung unserer Ziele im Bereich E-Mobilität spielt unser nachhaltiges Immobilienkonzept eine tragende Rolle, um die benötigte Ladeinfrastruktur zu schaffen. Daher sind alle Neubauten mit Ladesäulen für E-PKW und E-Bikes ausgestattet. Damit auch nach Fertigstellung problemlos Ladesäulen nachgerüstet werden können, werden Leerrohre für Ladesäulen für weitere E-PKW und E-LKW verlegt. So stellen wir sicher, dass unsere Neubauten auch für die mittel- und langfristige Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie vorbereitet sind.



Unser neues Speditionsterminal in Villingen-Schwenningen mit Gründach und PV-Anlage



Praxisbeispiel Wehner: nachhaltiger Logistikstandort Langenfeld I

2024 wurde in Langenfeld das neue Logistikzentrum unserer Tochtergesellschaft Wehner Logistics eröffnet. Aufgrund seiner nachhaltigen Bauweise erhielt der Neubau das Platin-Zertifikat der DGNB – die höchste Auszeichnung. Dank seiner klimaschonenden Bauweise und Ausstattung kann das Gebäude CO₂-neutral betrieben werden.

Das Gebäude verfügt über Luft-Wasser-Wärmepumpen und ein LED-Beleuchtungssystem. Eine Photovoltaikanlage mit einer Spitzenleistung von 1.000 kW versorgt das Gebäude mit Strom. Begrünte Dachflächen und Fassaden werden über ein Zisternenbewässerungssystem versorgt. Zudem gibt es Ladeinfrastruktur für E-Bikes und E-PKW, während für E-LKW bereits Vorrichtungen installiert sind.

In Langenfeld wird außerdem ein besonderer Wert auf nachhaltige Prozesse gelegt. Der Standort nutzt recycelte Verpackungen sowie umweltfreundliches Füllmaterial und kooperiert darüber hinaus beim Paketversand mit ausgewählten KEP-Dienstleistenden.



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 analysiert, welche Materialien im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit eine wesentliche Rolle spielen. Neben dem Kraftstoffverbrauch, den wir über die Ermittlung der Transportemissionen erfassen, haben wir zunächst Drucker- und Kopierpapier als relevante Ressource identifiziert.

Der deutliche Anstieg des Papierverbrauchs von 2021 auf 2022 lässt sich vor allem auf das Hinzukommen eines neuen Standorts zurückführen. In den Jahren 2023 und 2024 hat sich der Verbrauch stabilisiert. Wir arbeiten kontinuierlich daran, den Papierverbrauch durch vermehrte Digitalisierung zu reduzieren.

	2021	2022	2023	2024
Blatt Papier in Mio.	13,65	17,75	18,53	17,77
Veränderung zum Vorjahr in %	-	30,04	4,39	-4,10
Veränderung zum Basisjahr 2021 in %	-	30,04	35,67	30,18

Papierverbrauch

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.

Wir nutzen Wasser hauptsächlich für die sanitären Anlagen, als Trinkwasser aus unseren Wassersprudlern sowie zur Gebäudereinigung. Wartung von Löschwasserleitungen sowie Schäden an den Sprinkleranlagen sind weitere Verbrauchsquellen, die wiederkehrend auftreten.

Der Anstieg unseres Wasserverbrauchs von 2023 auf 2024 ist durch neuerliche Schäden der Sprinkleranlagen zu erklären.

	2021	2022	2023	2024
Trinkwasser in m³	19.238	19.229	17.195	21.235
Veränderung zum Vorjahr in %	-	-0,05	-10,58	23,49
Veränderung zum Basisjahr 2021 in %	-	-0,05	-10,62	10,38

Wasserverbrauch

Abfall und Recycling

Recycling trägt einen großen Teil zum Klimaschutz und zur Ressourcenschonung bei. Unsere Recyclingquote – der Anteil unserer Abfälle, der getrennt und nicht im Restmüll entsorgt wird – haben wir von 66,25 % (2021) auf 69,40 % (2024) verbessert. Damit haben wir unser gesetztes Ziel für 2024 von einer Recyclingquote von 75 % noch nicht erreicht, aber dennoch eine deutliche Verbesserung erzielt. Im gleichen Zeitraum konnte das Abfallaufkommen um 41,60 % reduziert werden. Auch im Jahr 2025 werden wir weiter an der Steigerung der Recyclingquote arbeiten, um langfristig eine Quote von über 90 % zu erreichen.

	2021	2022	2023	2024
Gemischter Siedlungsmüll in Tonnen	1.099	1.281	627	582
Papier & Pappe in Tonnen	874	754	483	420
Folie & Kunststoff in Tonnen	189	277	104	125
Holz in Tonnen	1.095	937	794	775
Abfall gesamt in Tonnen	3.257	3.249	2.008	1.902
Veränderung zum Vorjahr in % (Abfall gesamt)	-	-0,24	-38,23	-5,28
Veränderung zum Basisjahr 2021 in % (Abfall gesamt)	-	-0,24	-38,36	-41,60
Recyclingquote in %	66,25	60,57	68,79	69,40

Abfallaufkommen

Um dieses Ziel zu erreichen ist es notwendig, dass alle Mitarbeitenden den Müll korrekt trennen. Um sie dabei zu unterstützen, haben wir 2024 teils mehrsprachige Informationsmaterialien zur Mülltrennung und Beschilderung für Abfallbehälter in den Büros und Hallen erstellt. Die Materialien helfen nicht nur bei der korrekten Mülltrennung, sondern auch bei der Implementierung des 5S-Systems an unseren Logistikstandorten.



Beschilderung der Abfallbehälter

Biodiversität

Neben der Energieeffizienz achten wir beim Neubau unserer Immobilien darauf, dass diese möglichst nicht in Schutzzonen entstehen. Darüber hinaus ist es uns wichtig, die Artenvielfalt an und um unsere Standorte herum zu fördern.

Eine besondere Herausforderung beim Thema Biodiversität besteht darin, 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.

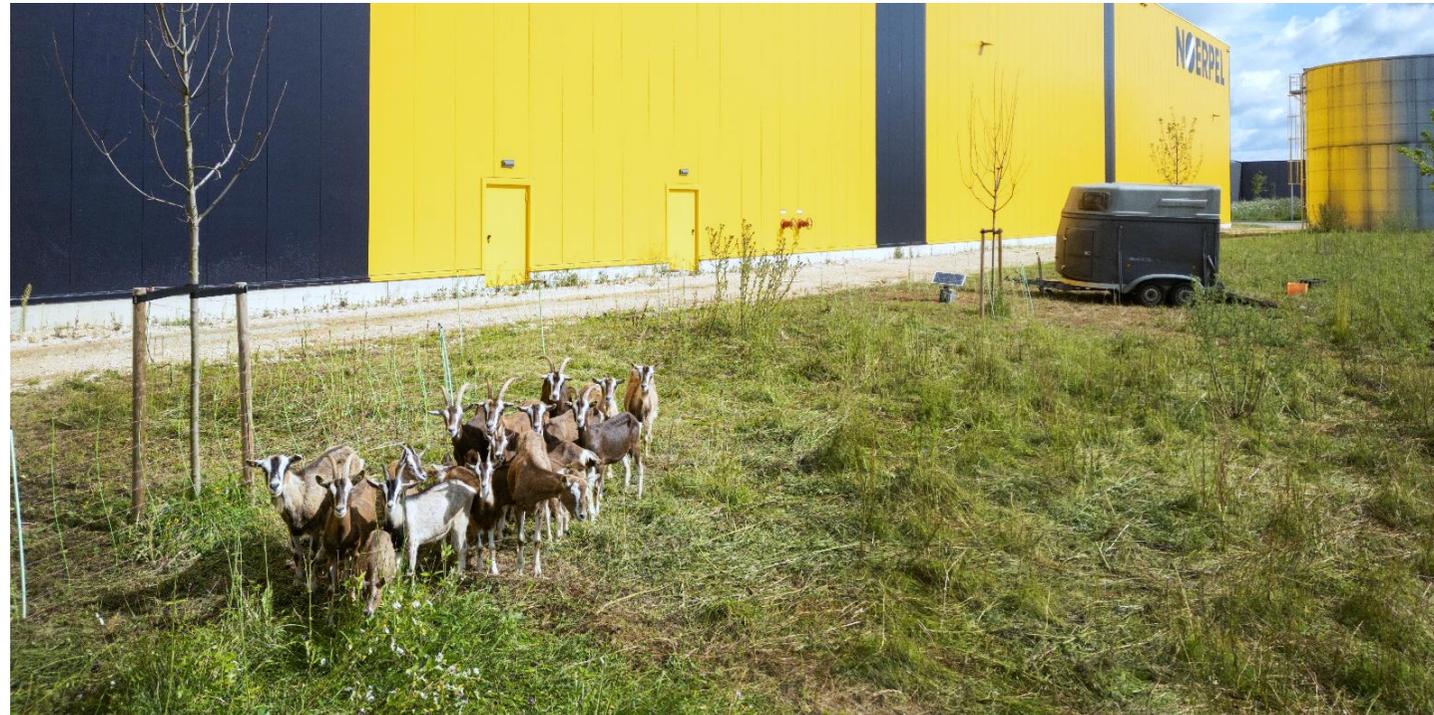
Da Bienen, und insbesondere Wildbienen, jedoch für uns Menschen sehr wertvolle Lebewesen sind, möchten wir diese dennoch fördern. Daher haben wir abseits unserer IFS-zertifizierten Hallen entsprechende Maßnahmen umgesetzt. Beispielsweise wurde in Elsdorf eine Wildblumenwiese angelegt, die Wildbienen und vielen weiteren Insektenarten Nahrung bietet. In Ulm sind Bienenvölker angesiedelt.

Vierbeinige Rasenmäher

An unserem Standort Giengen II setzen wir auf eine besondere Form der Grünpflege: Ziegen als natürliche „Rasenmäher“. Diese Zusammenarbeit entstand durch einen örtlichen Schäfer, der geeignete Weideflächen für seine Herde suchte. Unsere Blumenwiese, die besondere Pflege erfordert, bot hierfür ideale Bedingungen – eine Win-Win-Situation für beide Seiten.

Die Ziegen übernehmen die Pflege unserer Außenflächen, indem sie auf einem abgezäunten Bereich um unsere Halle „wandern“ und die Wiese auf natürliche Weise abweiden. Der Schäfer sorgt anschließend dafür, dass die Flächen schonend nachbearbeitet werden, sodass die Pflanzen und Blumen wieder nachwachsen können.

Dies schafft nicht nur eine umweltfreundliche Alternative zu herkömmlichen Methoden der Grünflächenpflege, sondern trägt auch zum Erhalt der Artenvielfalt bei. Im Winter ziehen die Tiere in ihren Stall zurück, doch im Frühjahr dürfen wir unsere vierbeinigen „Gäste“ wieder willkommen heißen.





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 Kolleg:innen, 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.



Grundlegend für unsere Unternehmenswerte ist die Achtung der Menschen- und Umweltrechte. Mehr dazu siehe S. 12-13.

Engagiert für unsere Mitarbeitenden

Arbeiten bei einem der führenden Logistikdienstleistenden 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 eines Praktikums, einer Ausbildung oder eines Studiums.

Unseren Mitarbeitenden profitieren von:

- Sicheren Arbeitsplätzen, zum Großteil in unbefristeter Festanstellung.
- 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

	2022		2023		2024	
	Anzahl der Angestellten	Anteil an Gesamtzahl Angestellte	Anzahl der Angestellten	Anteil an Gesamtzahl Angestellte	Anzahl der Angestellten	Anteil an Gesamtzahl Angestellte
gesamt	2.209	100,00 %	2.508	100,0 %	2.656	100,0 %
mit unbefristeten Verträgen	1.934	87,6 %	2.168	86,4 %	2.310	87,0 %
mit befristeten Verträgen	275	12,4 %	340	13,6 %	346	13,0 %
in Vollzeitbeschäftigung	1.970	89,2 %	2.093	83,5 %	2.163	81,4 %
in Teilzeitbeschäftigung	239	10,8 %	415	16,5 %	493	18,6 %

Anzahl der Beschäftigten zum Stichtag 31.12. (inkl. Auszubildende; ohne Aushilfen und Praktikant:innen)

Vereinigungsfreiheit

Der regelmäßige Austausch mit den Betriebsräten ist fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur und basiert auf den geltenden gesetzlichen Vorgaben. Unsere Mitarbeitenden haben jederzeit die Möglichkeit, sich frei zu versammeln oder sich mit Anliegen und Problemen an ihren jeweiligen Betriebsrat zu wenden.



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.

	2022		2023		2024	
	In Elternzeit	Rückkehr aus Elternzeit	In Elternzeit	Rückkehr aus Elternzeit	In Elternzeit	Rückkehr aus Elternzeit
männlich	37	35	27	26	27	22
weiblich	60	23	54	27	51	18
gesamt	97	58	81	53	78	40

Mitarbeitende in Elternzeit

Mitarbeiterfluktuation

Um die Mitarbeiterfluktuation zu reduzieren, wurden vielfältige Maßnahmen ergriffen. Beispielsweise werden strukturierte Austrittsgespräche mit den Mitarbeitenden geführt, um gegensteuern 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.

Die Maßnahmen zeigen Wirkung: Die Mitarbeiterfluktuation sank innerhalb von zwei Jahren von 20,86 % (2022) auf 18,59 % (2024).

	unter 30 Jahre		30 bis 50 Jahre		über 50 Jahre		gesamt	
	Eintritte	Austritte	Eintritte	Austritte	Eintritte	Austritte	Eintritte	Austritte
2022								
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
2023								
männlich	117	75	129	151	37	62	283	288
weiblich	53	31	25	55	16	24	94	110
gesamt	170	106	154	206	53	86	377	398
2024								
männlich	132	107	188	176	65	91	385	374
weiblich	59	43	61	45	17	24	137	112
gesamt	191	150	249	221	82	115	522	486

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, Talent-Programme und Führungskräfteentwicklung. So stellen wir sicher, dass unsere Mitarbeitenden ihrer Tätigkeit mit Freude und Zufriedenheit nachgehen und diese auch gegenüber unseren Kund:innen ausstrahlen. Wichtig ist es für uns, engagierten Mitarbeitenden den nötigen Freiraum zu geben, um das Unternehmen voranzubringen.

Im Bereich **Schulungen & Skills** wurde ein Learning Management System (LMS) etabliert, um die relevanten Schulungen hinsichtlich IT-Sicherheit, Compliance, Datenschutz sowie Arbeitssicherheit abzudecken. Die Pflichtmodule müssen regelmäßig von den Mitarbeitenden mit PC-Zugang in einer bestimmten Frist als eLearning absolviert werden. 2023 und 2024 wurden 62 Module angeboten. Ab 2024 wurde dabei zwischen 45 Modulen für bestehende Mitarbeitende und 17 Modulen für neue Mitarbeitende differenziert.

2023 wurden 5.943 Schulungsstunden absolviert, 2024 waren es 5.029 Stunden. Der Rückgang der Schulungsstunden ist dadurch zu erklären, dass die Stundenzahl für neue Mitarbeitende seit 2024 nicht mehr in der Auswertung inkludiert ist. Zusätzlich zu den Pflichtmodulen haben die Mitarbeitenden die Möglichkeit, freiwillige Schulungsmodule wahrzunehmen.

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 regelmäßig Schulungen, Nachhilfestunden und Weiterbildungsmaßnahmen angeboten.

Regelmäßige Feedbackgespräche und der Austausch mit den Ausbildungsverantwortlichen 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.

Seit 2022 hat die Anzahl der Auszubildenden in unseren acht Ausbildungsberufen stark zugenommen: 2022 waren bei uns noch 171 Auszubildende, 2023 bereits 220 Auszubildende und 2024 225 Auszubildende beschäftigt (inkl. Dual Studierende). Die Zahl der Dual Studierenden lag bei sechs (2023) bzw. neun (2024). 2023 waren 5,9 % der Auszubildenden und 2024 4,0 % der Auszubildenden unter 18. Wir halten uns streng an das Verbot der Kinderarbeit und stellen nur Jugendliche über 15 Jahren ein, unter Einhaltung des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

Wir wollen potenziellen Bewerber:innen zeigen, dass unsere Branche inzwischen ein sehr dynamischer, stark IT-gestützter und attraktiver Berufszweig ist, der spannende Möglichkeiten bietet. Dies ist einer der Gründe, weshalb wir an Initiativen wie dem Girls' Day und dem Tag der Logistik teilnehmen und national wie international auf Berufs- und Ausbildungsmessen präsent sind.

Ausbildung und Duales Studium in der Noerpel-Gruppe



Auch im Bereich **Führungskräfteentwicklung** sind wir aktiv. Grundlage für unser Schulungsprogramm sind die bestehenden Führungsleitlinien auf Basis der Unternehmenswerte. Die Führungskräftebildungen sollen die Teilnehmenden mit den notwendigen Fähigkeiten und Werkzeugen ausstatten, um ihre Teams erfolgreich führen zu können. 2023 wurden 2.980 Schulungsstunden und 2024 2.524 Stunden im Rahmen der Führungskräfteentwicklung absolviert.

Ein weiterer Bestandteil der Personalentwicklungsstrategie sind systematisch aufgebaute Mitarbeiterqualifizierungsgespräche. Die Gespräche ermöglichen uns, die individuellen Entwicklungspotenziale unserer Mitarbeitenden zu identifizieren und sie gezielt zu fördern. Auf diese Weise gelingt es uns, das volle Potenzial unserer Mitarbeitenden zu nutzen und unsere Organisation zielgerichtet weiterzuentwickeln. Seit der Einführung der Gespräche konnten wir diese kontinuierlich auf weitere Mitarbeitende ausweiten, sodass 2023 bereits 285 Beschäftigte und 2024 577 Beschäftigte teilnahmen.

Unser Nachwuchsprogramm „NextGen Academy“

Um motivierte Talente gezielt zu fördern und die nächste Generation von Führungskräften und Fachexperten aufzubauen, haben wir das Nachwuchsförderprogramm „NextGen Academy“ ins Leben gerufen. Damit möchten wir unseren Nachwuchskräften die Chance geben, an konkreten Projekten zu arbeiten, von denen sie lernen, und gleichzeitig das Unternehmen voranbringen.

Das 18-monatige Programm umfasst sechs praxisnahe Trainingsmodule, in denen die Teilnehmenden wertvolle Fach- und Führungskompetenzen entwickeln. In anschließenden Praxisphasen wird das erlernte Wissen direkt angewendet. Ein zentrales Element des Programms ist die Erarbeitung eines strategischen Vorstandsprojekts. Während des gesamten Programms werden die Nachwuchskräfte von erfahrenen Mentor:innen begleitet, die sie in ihrer persönlichen und fachlichen Entwicklung unterstützen.

Unser Ziel ist es, engagierte Mitarbeitende in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung zu fördern. Durch Mentoring und gezielte Schulungen stellen wir sicher, dass wertvolles Wissen im Unternehmen bleibt und weitergegeben wird. Gleichzeitig fördert das Programm den Austausch zwischen Abteilungen, Standorten und Unternehmensbereichen und geht damit Hand in Hand mit unserem Unternehmenswert „Gemeinsam stark sein“. Durch das Programm möchten wir gezielt Mitarbeitende fördern, die Lust auf Gestaltung haben und bereit sind anzupacken. Dafür geben wir ihnen den nötigen Freiraum.

2025 werden die Teilnehmenden in das Projekt starten. Wir sind gespannt auf die Projektergebnisse und die individuelle Entwicklung unserer „NextGen“.

Projekt „Klima Azubis“

Dass Bildung und Klimaschutz Hand in Hand gehen, zeigt das Projekt Klima Azubis, das vom Reallabor Klima Connect der Universität Ulm mit Auszubildenden aus dem Industriegebiet Donautal in Ulm durchgeführt wurde. An mehreren Projekttagen wurden unterschiedlichste Themen behandelt, darunter nachhaltiger Konsum, Mobilität und Biodiversität.

Im Rahmen des Projekts erarbeiteten die Auszubildenden selbstständig nachhaltige Projekte. Dazu zählten die Installation von Nistkästen und Insektenhotels auf dem Unternehmensgelände, das Recycling von Paletten zu Outdoor-Sitzmöbeln, sowie eine firmeninterne Tauschplattformen zur Verlängerung von Produktlebenszyklen. Unsere Auszubildenden erstellten ein Konzept zur Einsparung von Ressourcen und Energie im Büro.

Ziel des Projekts Klima Azubis war es, das Bewusstsein von Berufsanfänger:innen für die Notwendigkeit nachhaltiger Entwicklung zu stärken und konkretes Engagement im beruflichen und privaten Umfeld zu fördern und zu unterstützen.



Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz hat in der Noerpel-Gruppe einen hohen Stellenwert. Indem wir Risiken für Menschen, Umwelt und Eigentum vorbeugen, wollen wir Sicherheit, Gesundheit und Absicherung für alle Parteien im höchstmöglichen Grad sicherstellen.

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.

Die Arbeitssicherheit ist ein zentraler Bestandteil unseres nach ISO 9001 zertifizierten Qualitätsmanagementsystems. Im Jahr 2024 wurde die Arbeitsschutzbetreuung durch die Einstellung einer weiteren Fachkraft für Arbeitssicherheit erweitert. Zudem wurden an mehreren Standorten zusätzliche Sicherheitsbeauftragte ausgebildet, um eine umfassende Betreuung sicherzustellen.

Arbeitsschutzausschüsse (ASA)

Um den Arbeits- und Gesundheitsschutz kontinuierlich zu optimieren, sind an sämtlichen Noerpel-Standorten Arbeitsschutzausschüsse etabliert. Diese Gremien treffen sich vierteljährlich um die Einhaltung der Sicherheitsstandards zu überprüfen und Schutzmaßnahmen zu verbessern. Der Teilnehmerkreis besteht aus den verantwortlichen Führungskräften, Sicherheitsbeauftragten, ggf. Betriebsratsmitgliedern, Fachkräften für Arbeitssicherheit und der betriebsmedizinischen Betreuung.

Die Themenschwerpunkte der ASA-Sitzungen sind:

- 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

Die entwickelten Maßnahmen werden abgestimmt, umgesetzt und dokumentiert. Die Gefährdungsbeurteilungen werden regelmäßig auf ihre Gültigkeit geprüft und bei Bedarf angepasst. Verbesserungsbedarfe, die aus Begehungen resultieren, werden anlassbezogen bearbeitet.

Arbeitsbedingte Verletzungen

Art	2022	2023	2024
Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen	0	0	0
Arbeitsbedingte Verletzungen mit schweren Folgen	0	0	0
Dokumentierte arbeitsbedingte Verletzungen	101	118	86
Arbeitsunfälle pro 1 Mio. MAh	24,33	27,01	19,82
Gearbeitete Stunden	4.151.254	4.367.965	4.339.697

Die meisten Arbeitsunfälle sind im Zusammenhang mit der Nutzung von Flurförderzeugen entstanden. Darauf folgen Unfälle durch Stolpern, Hängenbleiben oder Ausrutschen, gefolgt von Unfällen durch Unachtsamkeit und Wegeunfälle.

Meldesystem von Unfällen und Verletzungen

Im Fall eines Unfalls oder einer Verletzung ist eine Meldekette etabliert. Ein etabliertes Meldewesen sorgt für eine schnelle und strukturierte Bearbeitung von Unfällen oder Verletzungen. Meldungen können auf einem Meldeblock oder über eine App (SmapOne) erfolgen. Die Unfallmeldungen werden gemeinsam durch den Fachbereich Arbeitssicherheit, die arbeitsmedizinische Betreuung, ggf. Betriebsrat sowie die Führungskräfte nach Unfallschwerpunkt ausgewertet.

Falls erforderlich, werden Abhilfemaßnahmen ergriffen, deren Wirksamkeit im Nachgang überwacht wird. Seit 2022 wurde die Meldegüte erhöht und die Ursachenanalyse bei Unfällen weiter ausgebaut. Zudem wurde das Monitoring der Unfallmeldungen auf Managementebene intensiviert. Auch die Mitarbeitenden können etwaige Gefahren und Risiken jederzeit melden.

Von 2022 auf 2024 sank die Anzahl der Arbeitsunfälle pro 1 Mio. Mitarbeiterarbeitsstunden (MAh) deutlich um 26,6 %.

Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen

Regelmäßige Schulungen und Unterweisungen zur Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz beinhalten:

- Erstunterweisung/Einarbeitung bei Neueinstellung
- Unfallverhütung/Brandverhütung gemäß DGUV1
- Sicherer Umgang mit Flurförderzeugen
- Sicherer Umgang mit Gefahrgut und Gefahrstoffen
- Unterweisung am Arbeitsplatz bei Prozessänderungen
- Notfallmaßnahmen und Notfallübung
- Ausbildung zu Sicherheitsbeauftragten
- Ausbildung zu Erst- und Brandschutzhelfenden

Zusätzlich wird über unser Intranet und über unsere Sicherheitsbeauftragten bzw. Niederlassungsleitungen das „Thema des Monats“ ausgerollt. In diesem Schulungsformat werden die Schulungsinhalte zum Thema Arbeitsschutz regelmäßig aufgefrischt.

Betriebliche Gesundheitsförderung

Alle Standorte werden von einem vertraglich gebundenen arbeitsmedizinischen Dienst betreut, der der ärztlichen Schweigepflicht unterliegt. Regelmäßig werden arbeitsmedizinische Vorsorgen und Untersuchungen durchgeführt, z.B. zur Tauglichkeit zum Führen von Flurförderzeugen oder zur Bildschirmarbeitsplatztauglichkeit. Darüber hinaus werden Impfaktionen angeboten, etwa zum Gripeschutz.

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

Gesundheitsförderung durch Exoskelette

Zur spürbaren Reduzierung der körperlichen Belastung beim Kommissionieren setzen wir an den Logistikstandorten, an denen täglich sehr schwere Güter bewegt werden müssen, aktive Exoskelette ein. Diese externen Stütz- und Assistenzsysteme unterstützen unsere Mitarbeitenden beim Heben, Absetzen und Bewegen schwerer Güter, indem sie die Muskulatur entlasten und eine ergonomisch optimale Körperhaltung fördern. Ein Exoskelett kann bis zu 30 kg pro Hebevorgang entlasten.

Unsere Praxistests im Jahr 2024 haben gezeigt, wie effektiv diese Systeme den Arbeitsalltag erleichtern. Aus diesem Grund kommen die Exoskelette inzwischen erfolgreich an unseren Standorten in Heidenheim und Ravensburg zum Einsatz. So können wir die Arbeit unserer Kolleg:innen nicht nur leichter, sondern auch sicherer gestalten.



Exoskelett im Praxistest



Das Team Noerpel beim AOK-Firmenlauf in Ulm

Stärkung der Sicherheit: Großübung der Freiwilligen Feuerwehr Odelzhausen

Sicherheit hat für uns auch in Notsituationen oberste Priorität. Daher fand im Oktober 2024 an unserem Standort in Odelzhausen eine groß angelegte Gefahrgutübung der Freiwilligen Feuerwehr Odelzhausen statt. Neben der örtlichen Feuerwehr waren weitere Feuerwehren aus dem Landkreis Dachau beteiligt. Ziel der Übung war es, Abläufe und die Zusammenarbeit zwischen den Einheiten unter realistischen Bedingungen zu testen.

Im Mittelpunkt der Übung stand die Simulation eines Störfalls, der in einer Wechselbrücke auf unserem Gelände nachgestellt wurde. Die Einsatzkräfte des Gefahrgutzuges wurden dabei mit einem realitätsnahen Szenario konfrontiert, um ihre Fähigkeiten unter Einsatzbedingungen zu trainieren. Durch die enge Zusammenarbeit der verschiedenen Einheiten konnten wertvolle Erkenntnisse für den Ernstfall gewonnen werden.

Die Noerpel-Gruppe ist sich der Bedeutung von Sicherheits- und Notfallmaßnahmen bewusst. Im Rahmen unseres Engagements für gesellschaftliche Zwecke unterstützen wir derartige Übungen aktiv, um die Einsatzkräfte bestmöglich auf Gefahrensituationen vorzubereiten.



Diversität und Chancengleichheit

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

Wir sind alle Individuen. Im täglichen Miteinander zwischen Kolleg:innen, 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.

Um **Frauen zu fördern**, beteiligen wir uns an verschiedenen Projekten. Jedes Jahr nehmen wir beispielsweise am **Girls'Day** Teil, um Schülerinnen zu zeigen, dass die Logistikbranche für Frauen genauso vielseitig und spannend ist wie für Männer.

2024 beispielsweise hatten die Teilnehmerinnen die Möglichkeit, unsere Standorte in Ulm, Villingen-Schwenningen und Kempten zu besuchen und zu erfahren, welche Ausbildungs- und Karriere-möglichkeiten die Noerpel-Gruppe anbietet. Ein besonderes Highlight des Girls'Day war das Speed-Dating mit erfolgreichen Frauen in Führungspositionen, organisiert durch die IHK.

Ein weiteres Projekt zur gezielten Förderung von Frauen ist das Frauennetzwerk **Femforward**. Seit 2023 organisieren Vertreterinnen mehrerer Unternehmen aus dem Ulmer Donautal (Teva Pharmaceuticals, Gardena GmbH, Wieland Gruppe und Noerpel) regelmäßig Events von und für Frauen. Das Programm umfasste bisher u.a. Führungen zur Lebensgeschichte inspirierender Frauen und Fachvorträge zum Thema Karriere, Gesundheit uvm. Besonders wertvoll ist die Möglichkeit, Kontakte zu knüpfen und Wissen, Erfahrungen und Fähigkeiten mit den Referent:innen und anderen Teilnehmerinnen auszutauschen.

Nichtdiskriminierung

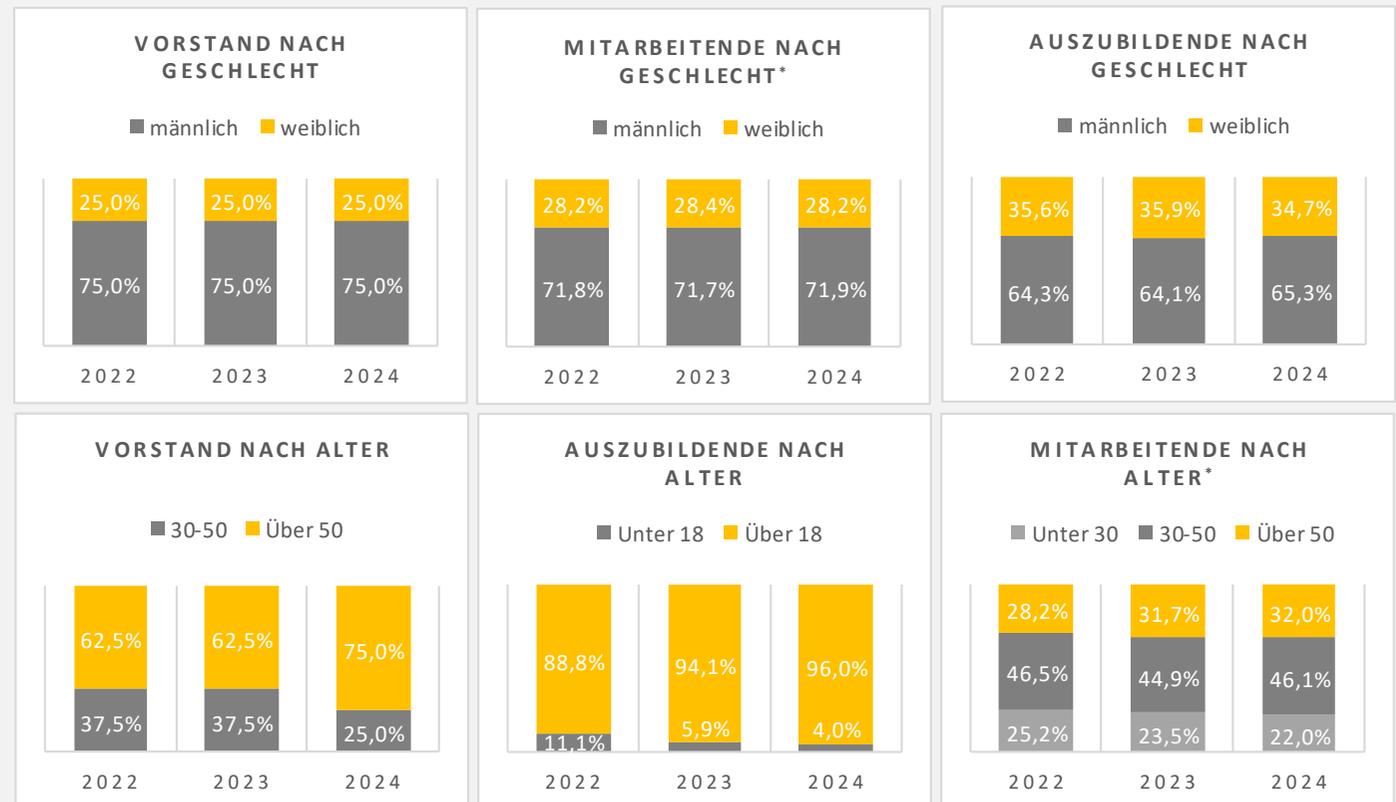
Wir als Noerpel-Gruppe setzen uns für ein menschenwürdiges Arbeitsumfeld ein, das frei ist von Diskriminierung und Belästigung.

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.

Auch 2023 und 2024 wurden keine Fälle von Diskriminierung gemeldet.

Diversität in der Noerpel-Gruppe



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 wohl-tätigen Zwecken im Umfeld unserer Standorte zu Gute, mit dem Fokus auf Kinder und Familien in Notsituationen. In 2023 und 2024 waren das unter anderem:

- Hildener Tafel (Hilden)
- Hospizbewegung Hilden (Hilden)
- Krebskranken Kindern Helfen im Landkreis Fürstentfeldbruck e.V. (Odelzhausen)
- Hospiz zum Guten Hirten (Elsdorf)
- Klinik-Clown Oberschwaben Klinik GmbH (Ravensburg)
- DRK Kreisverband V-S Wunschmobil (Villingen-Schwenningen)
- Kinderhospiz Familienhafen Hamburg (Hamburg)
- Kinderhospiz St. Nikolaus Grönenbach (Kempten)
- Tafel Passau (Passau)
- Förderverein Klinik für Kinder und Jugendmedizin (Heidenheim)
- Tafel Singen (Singen)
- Feuerwehr Schnaitheim (Heidenheim)
- Freiburger Straßenschule (Teningen)
- Deutscher Kinderhospizverein e.V. Olpe (Langenhagen)
- Kinder- und Jugendhospiz Regenbogenland Düsseldorf (Langenfeld)
- Ärzte ohne Grenzen (Ulm)
- Hebammengemeinschaftshilfe Ulm (Ulm)
- Ulms kleine Spatzen e.V. (Ulm)
- DRK Kreisverband Ulm e.V. Tafelladen (Ulm)
- Diakoneo – Bauplan für ein Kinderlachen (Ulm)
- Jörg-Syrlin-Familienzentrum (Ulm)

Darüber hinaus unterstützen wir unterjährig vielfältige Organisationen und Projekte. Dazu gehörten 2023 und 2024 unter anderem:

Bildung, Kultur & Sport

- Ulmer Münster
- TSV 1922 Bernstadt
- HT v. 1816 Hamburger Turnerschaft (Inklusionssport)
- JOBLINGE gAG Hanse Hamburg
- Klassisch! NPG Ulm – Internationale Kammermusik im Ulmer Stadthaus
- Heidenheimer Opernfestspiele
- Lions Club Ulm-Neu-Ulm / Benefizkonzert Alexander Kirchl
- Wiblinger Bachtage
- Theater Ulm/Türkisches Theater Ulm/Neu-Ulm
- Büchertransport für Kinder- und Jugendbuchmesse

Hilfstransporte

- Hilfstransporte nach Erdbeben in der Türkei für das alevitische Kulturzentrum Ulm e.V.
- Hilfstransport nach Lesbos für den Flüchtlingsrat Ulm/Alb-Donau-Kreis
- Hilfstransport nach Kenia für das Projekt Schwarz-Weiß-Roggenburg

Honigspende

An unserem Hauptsitz in Ulm beherbergen wir zwei eigene Bienen-völker. Die Honigernte wird jährlich an die Mitarbeitenden versteigert und die Erlöse aufgerundet und an eine gemeinnützige Einrichtung gespendet.

2023 gingen die Einnahmen der jährlichen Honigspende an die Vesperkirche in Ulm. 2024 wurden die Erlöse an die Radio 7 Drachenkinder gespendet.



Warnwesten-Spende für das Kinderhaus Ecknach



Spendenübergabe für die Radio 7 Drachenkinder



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, sofern nicht anders angegeben, auf die Kalenderjahre 2023 und 2024. Die Umweltdaten beinhalten nicht die Unternehmenszuwächse aus 2023 und 2024 (Standorte in Langenfeld, Ötigheim, Stuttgart, Litauen, Österreich) aufgrund von Datenverfügbarkeiten.

Gemäß CSRD-Richtlinie ist die Noerpel-Gruppe ab Geschäftsjahr 2025 CSRD-berichtspflichtig. Mit dem „Stop-the-Clock“-Beschluss im Rahmen des Omnibus-Verfahrens verschiebt sich die Berichtspflicht auf das Jahr Geschäftsjahr 2027.

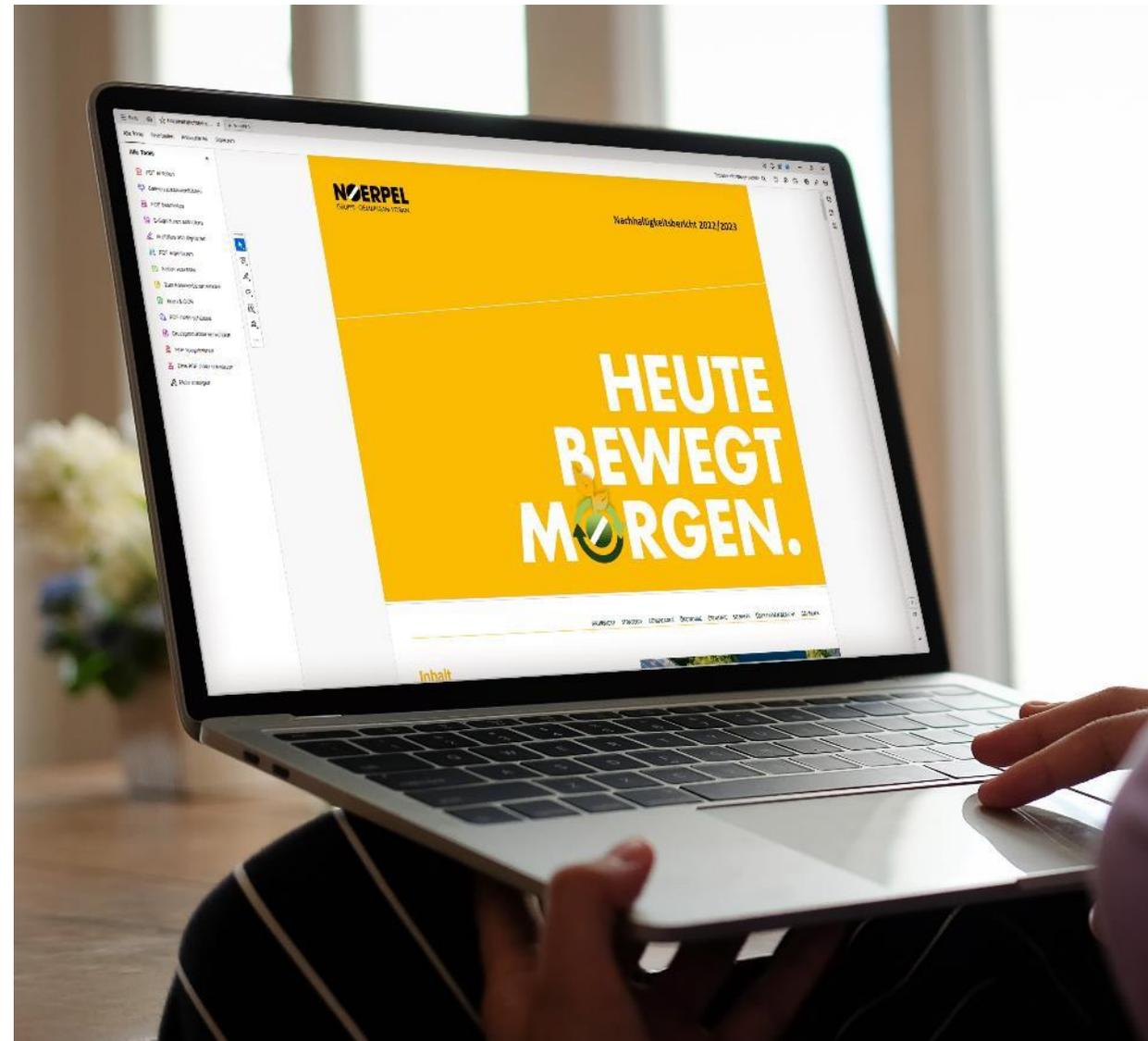
Um uns auf die kommende Berichtspflicht vorzubereiten, werden wir weiterhin freiwillig einen Nachhaltigkeitsbericht veröffentlichen.



Kontaktstelle bei Rückfragen zum Bericht

Noerpel SE
Nachhaltigkeit
Ernst-Abbe-Str. 22
89079 Ulm

E-Mail: nachhaltigkeit@noerpel.de





GRI INDEX



GRI Index

GRI STANDARD	ANGABE	KOMMENTAR	SEITE
2	Allgemeine Angaben		
	Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken		
2-1	Organisationsprofil	2-1a) Noerpel SE 2-1b) dualistische SE, 100 % Familienbesitz 2-1c) Hauptsitz in Ulm 2-1d) europaweit tätig mit Tochtergesellschaften in Deutschland, Schweiz, Österreich und Litauen	16
2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden		16, 49
2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle		49
2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	Es waren keine Richtigstellungen oder Neudarstellungen von Informationen 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		16-17
2-7	Angestellte	Für die Zusammenstellung der Daten wurden die Mitarbeitenden pro Kopf zum Stichtag 31.12.2023 bzw. 31.12.2024 gezählt. 2023 war ein Anteil von 3,8 % der Angestellten in der Schweiz tätig. 2024 waren 3,6 % der Angestellten in der Schweiz, 3,6 % in Österreich und 5,5 % in Litauen tätig, Aufgrund dieser geringen Anteile erfolgt keine Aufteilung nach Region.	39
2-8	Mitarbeitende, die keine Angestellten sind	Unter diese Kategorie fällt nur der Vorstand. Es handelt sich um acht Personen.	
	Unternehmensführung		
2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung		10
2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans		10
2-11	Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans		10
2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Auswirkungen		10
2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen		10
2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	Der Vorstand legt die wesentlichen Themen fest und erteilt die finale Freigabe für den Nachhaltigkeitsbericht.	
2-15	Interessenkonflikte		12, 14
2-16	Übermittlung kritischer Anliegen	Für kritische Anliegen gibt es etablierte Ad-hoc Eskalationsprozesse, wodurch Themen kurzfristig an den Vorstand herangetragen 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 Jahresgesamtvorgütung	Einschränkung aufgrund einer Verschwiegenheitspflicht / Vertrauliche Information	
	Strategie, Richtlinien und Praktiken		
2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung		6-9
2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen		4, 6, 8, 12-13
2-24	Einbeziehung politischer Verpflichtungen		7, 13
2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen		13, 23, 43
2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen		13-14, 39, 43
2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	In den Jahren 2023 und 2024 wurden keine wesentlichen Verstöße gegen Gesetze und Verordnungen erfasst.	12-14
2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	Systemverkehrskooperationen IDS und CargoLine	
	Einbindung von Stakeholdern		
2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern		6, 13, 30, 39
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, 18
201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen		19
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	2023 erfolgte keine Unterstützung durch die öffentliche Hand. 2024 wurde im Rahmen der Richtlinie über die Förderung von leichten und schweren Nutzfahrzeugen mit alternativen, klimaschonenden Antrieben und dazugehöriger Tank- und Ladeinfrastruktur (KsNI) durch das Bundesministerium für Digitales und Verkehr die Anschaffung von E-Fahrzeugen sowie von Ladeinfrastruktur gefördert (siehe Seite 28). Weitere Förderung haben wir in 2024 im Rahmen der Richtlinie zur Förderung von Komponenten, die eine Verbesserung der Energieeffizienz bei Neufahrzeugen (Nutzfahrzeuge und Trailer) für unsere Trailer erhalten. Die ausgezahlte Fördersumme in 2024 aus beiden Programmen betrug insgesamt 0,5 Mio. Euro.	
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.	23
205	Korruptionsbekämpfung		
205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden		14
205-2	Kommunikation und Schulung zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung		14
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen		14
206	Wettbewerbswidriges Verhalten		
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung		14
207	Steuern		
207-1	Steuerkonzept		19
207-2	Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement		19
207-3	Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken		19
207-4	Länderbezogene Berichterstattung	Es wurden 2023 und 2024 Steuern in allen Steuerhoheitsgebieten gezahlt, in denen die Noerpel-Gruppe Standorte hat: Deutschland, Schweiz, und ab 2024 zusätzlich Österreich und Litauen.	
301	Materialien		
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen		34
301-2	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	Der Anteil ist derzeit nicht ermittelbar.	
301-3	Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien		34-35
302	Energie		
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation		31
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		31
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs		31
302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen		31
303	Wasser und Abwasser		
303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource		34
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		34
303-4	Wasserrückführung	Derzeit sind keine Daten ermittelbar.	
303-5	Wasserverbrauch		34
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		36
304-2	Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität		36
304-3	Geschützte oder renaturierte Lebensräume		36

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)		25-26
305-2	Indirekte energiebedingte Treibhausgasemissionen (Scope 2)		25-26
305-3	sonstige indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 3)		25-26
305-4	Intensität der Treibhausgasemissionen		25-26
305-5	Senkung der Treibhausgasemissionen		9, 25-28
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		35
306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen		35
306-3	Angefallener Abfall		35
306-4	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall		35
306-5	Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall		35
308	Umweltbewertung der Lieferanten		
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	Aktuell ist der Anteil nicht ermittelbar.	23
308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	In 2023 und 2024 keine vorhanden.	13
401	Beschäftigung		
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.	40
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.	39
401-3	Elternzeit	Die Anzahl der Mitarbeitenden mit Anspruch auf Elternzeit sowie die Rückkehr- und Verbleibrate können derzeit nicht ermittelt werden.	40
402	Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis		
402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	Für die Mitteilung von signifikanten betrieblichen Veränderungen werden die gesetzlichen Mindestfristen angewendet.	
403	Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz		
403-1	Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz		43
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen		43
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste		43-44
403-4	Beteiligung der Mitarbeitenden, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz		44
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz		44
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter		44
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		43
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen		43
403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen	Es lagen in den Berichtsjahren 2023 und 2024 keine arbeitsbedingten Erkrankungen vor.	
404	Aus- und Weiterbildung		
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.	41
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe		41-42
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten		42
405	Diversität und Chancengleichheit		
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten		46
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		
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	Für die Berichtsjahre 2023 und 2024 sind keine Diskriminierungsvorfälle bekannt.	12, 46
407	Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen		
407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	Über den Code of Conduct für Geschäftspartner lässt sich die Noerpel-Gruppe bestätigen, dass auch alle Geschäfts-partner:innen die Koalitionsfreiheit achten. Es wurden in 2023 und 2024 keine Bereiche mit einem erheblichen Risiko identifiziert. Bei der Risikoanalyse des eigenen Geschäftsbereichs 2024 im Rahmen des LkSG wurde im Gruppendurchschnitt ein niedriges Risiko (Stufe 2 von 6-stufiger Skala von 1 „sehr niedrig“ bis 6 „sehr hoch“) in Bezug auf Missachtung der Koalitionsfreiheit, Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen festgestellt. Einem Teil der Gesellschaften der Noerpel-Gruppe wurde hier ein mittelniedriges Risiko (Stufe 3) zugewiesen. Bei der Risikoanalyse der Lieferkette der Noerpel-Gruppe wurde Vereinigungsfreiheit für 99 % der Lieferant:innen als relevant eingestuft. Insgesamt wurde für keine:n unserer Lieferant:innen ein sehr hohes Arbeits- und Menschenrechtsrisiko (Stufe 6) ermittelt. Bei 0,06 % unserer Lieferant:innen besteht ein hohes Risiko (Stufe 5). Bei 8 % liegt ein mittelhohes Risiko (Stufe 4) vor.	13, 39
408	Kinderarbeit		
408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	Über den Code of Conduct für Geschäftspartner lässt sich die Noerpel-Gruppe bestätigen, dass auch alle Geschäftspartner:innen Kinderarbeit nicht gestatten. Es wurden in 2023 und 2024 keine Bereiche mit einem erheblichen Risiko identifiziert. Bei der Risikoanalyse des eigenen Geschäftsbereichs 2024 im Rahmen des LkSG wurde im Gruppendurchschnitt ein niedriges Risiko	13, 41

		(Stufe 2 von 6-stufiger Skala von 1 „sehr niedrig“ bis 6 „sehr hoch“) in Bezug auf Verstöße gegen das Verbot von Kinderarbeit festgestellt. Keiner der Gesellschaften der Noerpel-Gruppe wurde hier ein höheres Risiko zugewiesen. Bei der Risikoanalyse der Lieferkette der Noerpel-Gruppe wurde Kinderarbeit für 61 % der Lieferant:innen als relevant eingestuft. Insgesamt wurde für keine:n unserer Lieferant:innen ein sehr hohes Arbeits- und Menschenrechtsrisiko (Stufe 6) ermittelt. Bei 0,06 % unserer Lieferant:innen besteht ein hohes Risiko (Stufe 5). Bei 8 % liegt ein mittelhohes Risiko (Stufe 4) vor.	
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 Geschäftspartner lassen wir uns bestätigen. Es wurden in 2023 und 2024 keine Bereiche mit einem erheblichen Risiko identifiziert. Bei der Risikoanalyse des eigenen Geschäftsbereichs 2024 im Rahmen des LkSG wurden Verstöße gegen das Verbot von Zwangsarbeit und aller Formen der Sklaverei für drei Gesellschaften als relevant erachtet. Einer Gesellschaft wurde ein niedriges Risiko (Stufe 2 von 6-stufiger Skala von 1 „sehr niedrig“ bis 6 „sehr hoch“) zugewiesen, zwei Gesellschaften ein mittelniedriges Risiko (Stufe 3). Bei der Risikoanalyse der Lieferkette der Noerpel-Gruppe wurden Zwangsarbeit für 61 % der Lieferant:innen als relevant eingestuft. Insgesamt wurde für keine:n unserer Lieferant:innen ein sehr hohes Arbeits- und Menschenrechtsrisiko (Stufe 6) ermittelt. Bei 0,06 % unserer Lieferant:innen besteht ein hohes Risiko (Stufe 5). Bei 8 % liegt ein mittelhohes Risiko (Stufe 4) vor.	13
410	Sicherheitspraktiken	nicht anwendbar / nicht wesentlich	
410-1	Sicherheitspersonal, das in Menschenrechtspolitik und -verfahren geschult wurde	nicht anwendbar / nicht wesentlich Bei der Risikoanalyse des eigenen Geschäftsbereichs 2024 im Rahmen des LkSG wurden Verstöße gegen das Verbot der Beauftragung oder Nutzung privater/ öffentlicher Sicherheitskräfte, die aufgrund mangelnder Unterweisung oder Kontrolle zu Beeinträchtigungen führen können, für alle Gesellschaften als nicht relevant bewertet. Bei der Risikoanalyse der Lieferkette der Noerpel-Gruppe wurden Verstöße gegen das Verbot der Beauftragung oder Nutzung privater/ öffentlicher Sicherheitskräfte, die aufgrund mangelnder Unterweisung oder Kontrolle zu Beeinträchtigungen führen können, für 0,2 % der Lieferant:innen als relevant eingestuft.	
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.	23
414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	2023 und 2024 keine vorhanden.	13, 23
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		20
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		20

Impressum

Herausgeber

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

Redaktion & Layout

Noerpel SE
Viktoria Wessel, Malin Binder, Simona Kalinauskaite.

Bildnachweis

Alle Bilder ©Noerpel SE
Ausnahmen:
S. 20 AdobeStock@jakkapan
S. 30 IDS Logistik GmbH
S. 34 AdobeStock@banphote
S. 49 AdobeStock@wattana

