NOERPEL
GRUPPE · GEMEINSAM VORAN.

Nachhaltigkeitsbericht 2025

# HEUTE BEWEGT MORGEN.

# Inhaltsverzeichnis


3 **Grußwort**

5 **Unsere Nachhaltigkeitsstrategie**

11 **Compliance**

15 **Ökonomie**
Nachhaltiges Wachstum
Qualität & Leistungsversprechen
Lieferantenmanagement

23 **Ökologie**
Emissionen
Reduzierung der Emissionen
Wirkungsfeld Mobilität & Fuhrpark
Wirkungsfeld Immobilien & Energieeffizienz
Ressourcenverbrauch
Biodiversität

34 **Soziales**
Engagiert für unsere Mitarbeitenden
Aus- und Weiterbildung
Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz
Diversität und Chancengleichheit
Für die Gesellschaft aktiv

49 **Über diesen Bericht**

51 **Wesentlichkeitsanalyse nach ESRS**

55 **GRI Index**

63 **Impressum**




# GRUßWORT

# Verantwortung für die Zukunft

Liebe Leserinnen und Leser,

das Jahr 2025 war von erheblichen regulatorischen Veränderungen und Unsicherheiten im Bereich Nachhaltigkeit geprägt. Für uns als traditionsreiches Familienunternehmen, das langfristig denkt und handelt, bleibt unser Grundverständnis dennoch unverändert: Nachhaltigkeit ist für uns kein kurzfristiger Trend, sondern ein fester Bestandteil unserer Unternehmensstrategie. Gerade in herausfordernden Zeiten ist es für uns entscheidend, Verantwortung zu übernehmen und die begonnenen Entwicklungen konsequent weiterzuführen.

Umso mehr freut es uns, dass unser Engagement sichtbar Wirkung zeigt: Für unseren Nachhaltigkeitsbericht des vergangenen Jahres wurden wir erneut mit dem ESG Transparency Award ausgezeichnet – bereits zum zweiten Mal in Folge.

Mit dem vorliegenden Bericht veröffentlichen wir nun unseren dritten Nachhaltigkeitsbericht. Obwohl wir noch nicht unter die CSRD-Berichtspflicht fallen, haben wir erstmals eine Wesentlichkeitsanalyse gemäß ESRS durchgeführt und erste Anforderungen der ESRS integriert. Damit bereiten wir uns frühzeitig auf zukünftige regulatorische Vorgaben vor und erhöhen zugleich die Transparenz gegenüber unseren Stakeholdern.

Eines steht für uns fest: Als Unternehmen in einer emissionsintensiven Branche tragen wir eine besondere Verantwortung für die Klimatransformation. Wir verfolgen unseren Kurs entschlossen weiter und freuen uns, Ihnen und Euch mit diesem Bericht erneut einen umfassenden Einblick in das Thema Nachhaltigkeit innerhalb der Noerpel-Gruppe zu geben.



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

Stefan Noerpel-Schneider Lucas Noerpel-Schneider Judith 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 $CO_2$-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

Nachhaltigkeit verstehen wir als das Zusammenspiel der drei Dimensionen Ökologie, Soziales und Ökonomie. Diese Bereiche sind untrennbar miteinander verbunden: Nachhaltiges Handeln kann nur dann wirksam sein, wenn alle drei Perspektiven ganzheitlich und gleichzeitig berücksichtigt werden. Deshalb richten wir unsere Maßnahmen konsequent an diesem Dreiklang aus.

Auf Grundlage unserer wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen haben wir vier zentrale Wirkungsfelder definiert. Innerhalb dieser Felder leiten wir konkrete Maßnahmen ab und setzen diese systematisch um, um unsere Nachhaltigkeitsziele zu erreichen. Der Schwerpunkt unserer Aktivitäten liegt dabei auf den Dimensionen Ökologie und Soziales. Die ökonomische Dimension wird durch die kontinuierliche Weiterentwicklung unseres Unternehmens fortlaufend gestärkt und geprägt.

## Wesentlichkeitsanalyse nach CSRD

Nach aktuellem Stand der Omnibus-Verordnung sind wir ab dem Geschäftsjahr 2027 verpflichtet, unseren Nachhaltigkeitsbericht auf Grundlage der CSRD bzw. den ESRS zu erstellen. Trotz der späteren Verpflichtung haben wir für den vorliegenden Bericht erstmals eine Doppelte Wesentlichkeitsanalyse gemäß ESRS durchgeführt. Dabei haben wir uns noch intensiver als bisher mit den Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft auseinandergesetzt – ebenso wie mit den Risiken und Chancen, die sich im aus dem Kontext ESG für unser Unternehmen ergeben.

Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse zeigen klar, welche Nachhaltigkeitsthemen für uns besonders relevant sind. Auf dieser Grundlage können wir bereits heute abschätzen, welche Informationen künftig in unseren ESRS-Berichten offenzulegen sein werden. Die Wesentlichkeitsmatrix sowie eine Auflistung der wesentlichen Themen befinden sich im Anhang auf S. 51-54.

## Unsere Wirkungsfelder



### MOBILITÄT & FUHRPARK

- Optimierung der Transportwege mithilfe IT-gestützter Tools
- $CO_2$-Reporting zu unseren Dienstleistungen
- Planung zur Umrüstung unserer Flotten auf alternative Antriebstechnologien



### IMMOBILIEN & ENERGIEEFFIZIENZ

- Langfristige Optimierung unserer Gebäudekonzepte sowie Umsetzung konkreter Maßnahmen für emissionsreduzierten 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 Initiativen und Projekte für mehr Nachhaltigkeit

## Unsere Nachhaltigkeitsziele

Unser Ziel ist es, als Unternehmensgruppe bis spätestens 2050 klima- bzw. treibhausgasneutral zu sein. Das bedeutet für uns, sämtliche Emissionen, die im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit und durch die von uns bezogenen Ressourcen, Produkte und Dienstleistungen entstehen, systematisch zu vermeiden.

Unsere Klimastrategie orientiert sich an den wissenschaftlichen Prinzipien der „Science Based Targets". Wir setzen uns sowohl mittel- als auch langfristige Ziele. Mit diesen Zielsetzungen wollen wir unseren Beitrag zur Begrenzung der Erderwärmung leisten.

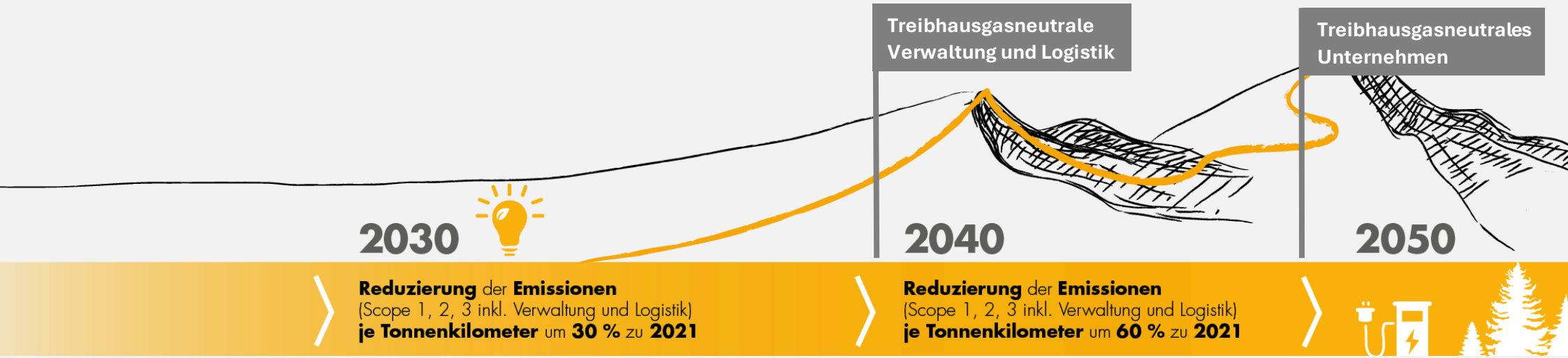
Um das Ziel erreichen zu können, müssen wir verantwortungsvolle Entscheidungen treffen, und sinnvolle Maßnahmen und Projekte umsetzen. Als Ausgangspunkt für diese Entscheidungen dient die regelmäßige Erfassung unseres ökologischen Fußabdrucks für die Unternehmensgruppe sowie entlang unserer Wertschöpfungskette.

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 langfristige 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

ZIELE FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG

**3 GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN**

- Arbeitssicherheitsmanagement und Gesundheitsvorsorge
- Job-Bike Angebot für alle Mitarbeitenden
- Organisation von Sport-Events
- Jährliches Impfangebot
- Massageangebot für Mitarbeitende

**7 BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE**

- Umstellung auf Strom aus erneuerbaren Energien
- Installation von Photovoltaik-Anlagen
- Errichtung von Neubauten nach DGNB-Gold Standard

**12 NACHHALTIGE/R KONSUM UND PRODUKTION**

- Abfallmanagement und Recycling
- Nachhaltigkeit als Einkaufskriterium gegenüber unseren Lieferant:innen

**4 HOCHWERTIGE BILDUNG**

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

**8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTS-WACHSTUM**

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

**13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ**

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

**5 GESCHLECHTER-GLEICHHEIT**

- Diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld, in dem der Mensch zählt, unabhängig vom Geschlecht
- Flexible Arbeitszeitmodelle
- 29 % Frauenanteil im Vorstand

**9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR**

- Umstellung der Firmenwagenflotte auf E-Mobilität
- Aufbau von Ladeinfrastruktur
- Pilotprojekte mit alternativen Antrieben

**15 LEBEN AN LAND**

- Ansiedlung von Bienenstöcken
- Rasenpflege mit Ziegen und Schafen

**6 SAUBERES WASSER UND SANITÄR-EINRICHTUNGEN**

- Regenwassernutzung an mehreren Standorten
- Wasserspender für die Mitarbeitenden
- Zugang zu Sanitäranlagen für die Fahrenden an allen Standorten

**10 WENIGER UNGLEICHHEITEN**

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

**17 PARTNER-SCHAFTEN ZUR ERREICHUNG DER ZIELE**

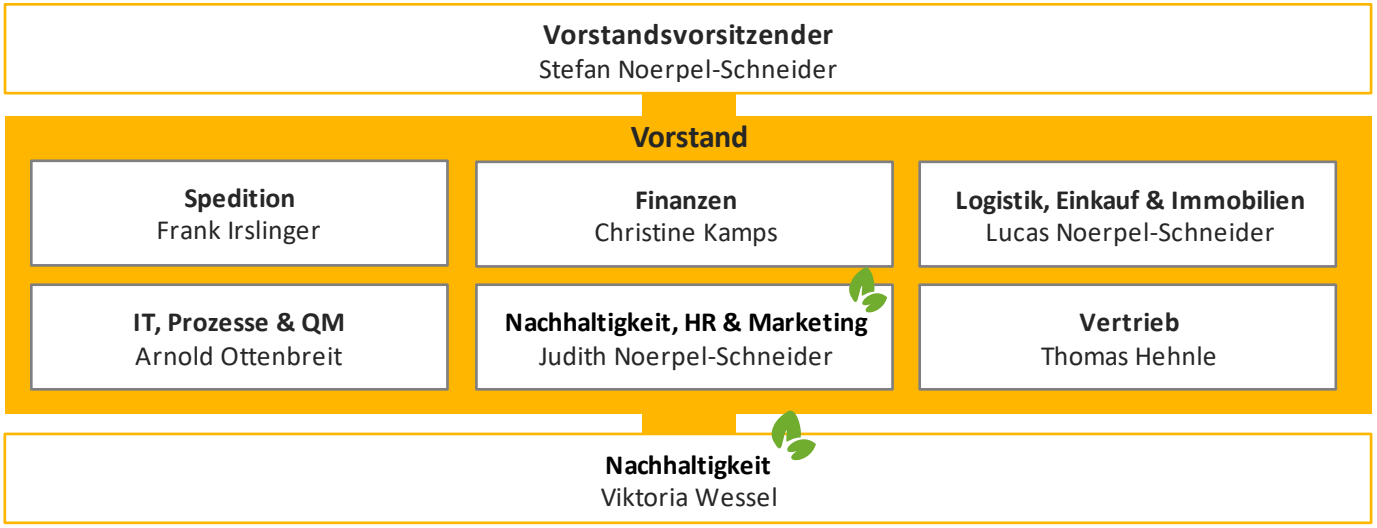
- Kontinuierlicher Austausch mit Kund:innen und Partner:innen zum Thema Nachhaltigkeit
- Mitwirkung im Arbeitskreis „Green” im IDS-Netzwerk

## Nachhaltigkeitsorganisation der Noerpel-Gruppe

Nachhaltigkeit als fester Bestandteil in der Unternehmensstrategie der Noerpel-Gruppe verankert. Dabei kommt dem Vorstand eine zentrale Bedeutung zu, da er als höchstes Nachhaltigkeitsgremium agiert. Zu seinen wesentlichen Aufgaben gehören die Definition der strategischen Ausrichtung sowie die übergeordnete Steuerung der Nachhaltigkeitsinitiativen.

Die operative Verantwortung liegt bei der Vorständin für Nachhaltigkeit, HR & Marketing. Der Bereich Nachhaltigkeit ist direkt an sie angebunden und fungiert als zentrale Steuerungseinheit für alle nachhaltigkeitsrelevanten Themen. Zu den Kernaufgaben gehören unter anderem die $CO_2$-Bilanzierung unserer Dienstleistungen, die Ermittlung des Unternehmensfußabdrucks sowie die Entwicklung von Maßnahmenplänen zu dessen Reduktion. Darüber hinaus verantwortet der Bereich die interne und externe Kommunikation rund um das Thema Nachhaltigkeit.

Für die praktische Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie setzt die Noerpel-Gruppe auf Task-Force-Teams, in denen Fachexpert:innen aus verschiedenen Abteilungen eng zusammenarbeiten. Diese Teams entwickeln innovative Konzepte und setzen entsprechende Maßnahmen innerhalb ihrer Themenbereiche um. Darüber hinaus bringen sie ihre fachliche Expertise in beratender Funktion ein. Bei Bedarf werden zusätzliche Teams gebildet oder Projekte interdisziplinär über mehrere Teams hinweg bearbeitet, um spezifische Herausforderungen gezielt zu adressieren.




*Vorstand der Noerpel SE und Nachhaltigkeitsmanagement (Stand 31.12.2025)*

## Etablierte Task Force Teams

- Alternative Antriebe
- Gebäude
- Mitarbeitermobilität
- Prozesse & Managementsysteme
- Lieferant:innen
- Personalentwicklung
- IT
- Einkauf & Beschaffung
- Kund:innen
- Diversität & Chancengleichheit
- Arbeitssicherheit & Gesundheit
- Compliance & Legal

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.




**Hier geht es zur Compliance-Seite!**

## 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**

Die Codes of Conduct der Noerpel-Gruppe verpflichten sowohl Beschäftigte als auch Geschäftspartner:innen zur Einhaltung von Vorgaben in den Bereichen Unternehmensethik, Geschäftsgebaren, 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 SpeakUp

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

## Menschen- und Umweltrechte in unserer Lieferkette

Die Achtung von Menschen- und Umweltrechten in unserer Lieferkette hat für uns denselben Stellenwert wie in unserem eigenen Geschäftsbereich. Unsere Sorgfaltspflichten verstehen wir nicht nur als gesetzliche Vorgabe, sondern als Ausdruck unseres Anspruchs an nachhaltiges und verantwortungsbewusstes Wirtschaften. Dabei halten wir uns an anerkannte Standards und Prinzipien, wie die Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen, die ILO-Kernarbeitsnormen sowie die allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen. Wir sind überzeugt, dass die konsequente Umsetzung dieser Pflichten dazu beiträgt, langfristig stabile und faire Partnerschaften entlang der Lieferkette zu fördern und eine insgesamt nachhaltigere Wirtschaftsweise zu unterstützen.

Seit 2024 fällt die Noerpel-Gruppe unter das **Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG)** und erfüllt damit die darin festgelegten menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten. Nach aktuellem Stand des Omnibus-Verfahrens werden wir aufgrund unserer Unternehmensgröße künftig jedoch nicht unter die CSDDD fallen. Wir verfolgen die Entwicklungen der deutschen und europäischen Lieferkettengesetzgebung weiterhin aufmerksam und kommen unseren menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten auch künftig nach.

**Hier geht es zur Grundsatzerklärung**

## Unsere Maßnahmen zur Erfüllung der Sorgfaltspflichten

Um den Sorgfaltspflichten 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. Die 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 Menschenrechtsgrundsatzerklärung veröffentlicht.

Im Jahr 2025 wurden innerhalb der Noerpel-Gruppe keine menschenrechtsbezogenen Vorfälle festgestellt. Auch sind uns für das Berichtsjahr keine menschenrechtlichen Vorfälle innerhalb unserer Wertschöpfungskette bekannt. Es kam diesbezüglich zu keinen Urteilen, Sanktionen, oder Strafzahlungen gegen die Noerpel-Gruppe.



## SpeakUp

Über die Plattform SpeakUp 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 2025 wurden über das SpeakUp-Tool drei Meldungen abgegeben. Die Meldungen haben unterschiedliche Folgemaßnahmen ausgelöst.

Neben der Möglichkeit, Meldungen anonym über SpeakUp 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 persönliche 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 potenzielle Interessenkonflikte. Im Berichtsjahr 2025 wurden keine Interessenkonflikte erfasst. Mögliche Interessenkonflikte 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.

2025 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 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.

2025 gab es keine Vorfälle von Korruption oder Bestechung. Folglich kam es diesbezüglich zu keinen Urteilen, Sanktionen, oder Strafzahlungen gegen die Noerpel-Gruppe.

# ÖKONOMIE




*Die Zahlen beziehen sich auf die gesamte Noerpel-Gruppe*

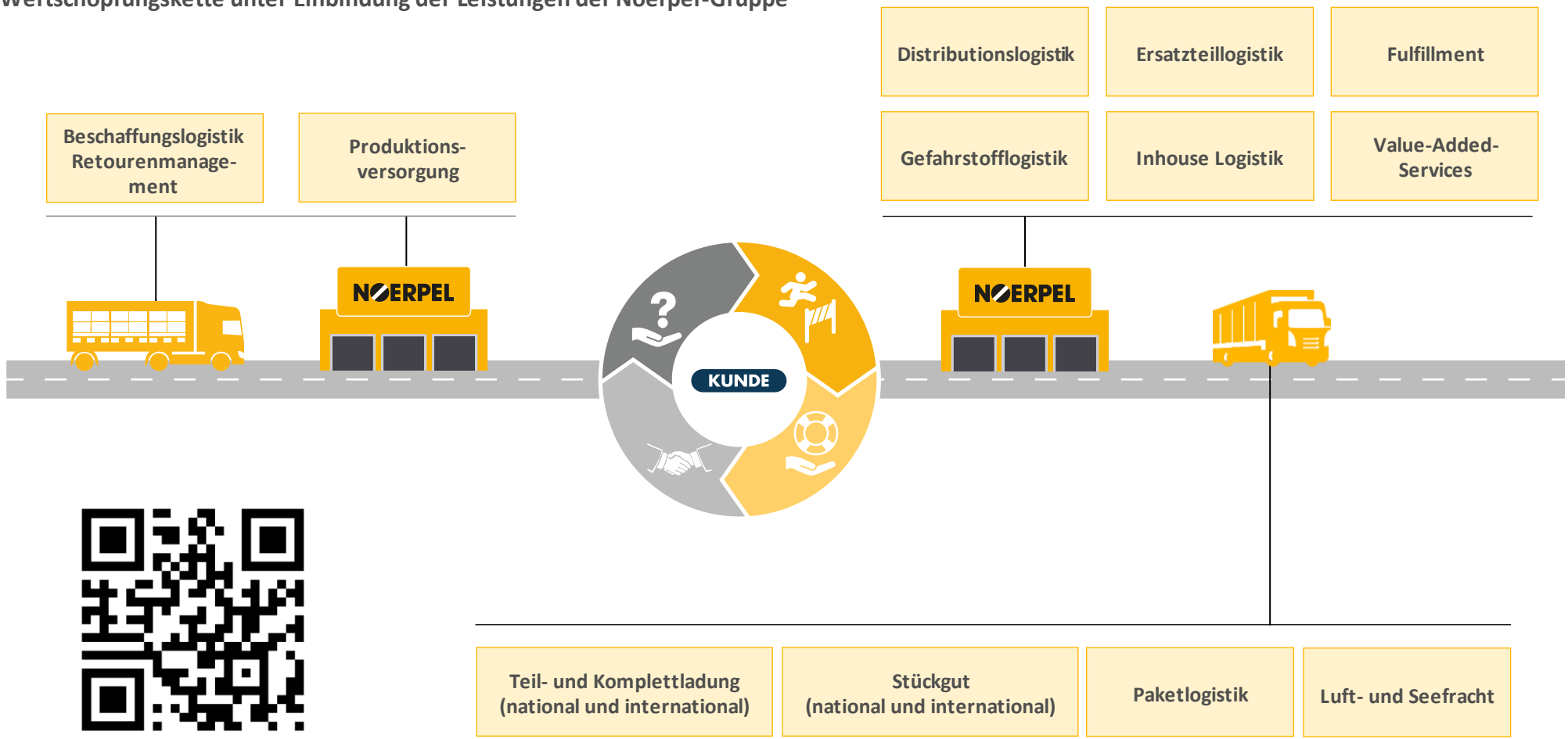
# Ökonomie

**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.**

Mit rund 2.850 Mitarbeitenden an 30 Standorten in Deutschland, Österreich, der Schweiz und einer Fuhrparkgesellschaft in Litauen ist die Noerpel-Gruppe einer der führenden Logistikdienstleister in Deutschland. Die Noerpel-Gruppe hat ihren Hauptsitz in Ulm und erzielte 2025 einen Umsatz von 720,1 Millionen Euro.

Mit 5,8 Millionen transportierten Sendungen bietet die Noerpel-Gruppe starke Netzwerke in den nationalen und internationalen Verkehren sowie ein breit gefächertes Angebot in der Kontraktlogistik. Sie entwickelt maßgeschneiderte Supply-Chain-Lösungen für Unternehmen aus den Branchen Consumer Goods, Healthcare, Industrial Goods, Mobility, Fashion, Chemistry & Construction Materials, Hightech & Energy sowie Industrial Packaging.

## 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.**

Nachhaltiges Wachstum bedeutet für uns: Unser Handeln ist nicht auf Quartale, sondern auf Generationen ausgerichtet. Wir wollen durch das Unternehmenswachstum keine kurzfristigen Erfolge erzielen, sondern den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens sichern. Dabei berücksichtigen wir ökologische und soziale Faktoren und denken auch an das Wohl nachfolgender Generationen. Wir wollen Sorge für ein stabiles und beständiges Miteinander tragen.

## Wirtschaftliche Leistung

Trotz gesamtwirtschaftlich herausfordernder Zeiten konnte die Noerpel-Gruppe auch 2025 ihren Umsatz steigern. Wir konnten weiterwachsen und Investitionen, zum Beispiel in den Neubau von Logistikimmobilien oder den Zukauf neuer Firmen, tätigen.

## Wirtschaft und Klimawandel

Der Klimawandel macht sich zunehmend auch in finanzieller Hinsicht bemerkbar: Während die Nachfrage nach nachhaltigeren Dienstleistungen steigt, wodurch ein Potenzial für zusätzlichen Umsatz entsteht, steigt auf der anderen Seite das Risiko der Folgekosten. Hier beispielsweise durch nötige Reparaturen von Gebäudeschäden in Folge von Unwettersituationen oder auch der Investitionsbedarf in Energieeffizienzmaßnahmen oder alternative Antriebstechnologien. Auch die $CO_2$-Maut zählt hierzu.

| | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|---|---|---|---|
| Umsatzerlöse | 518,0 | 579,1 | 608,6 | 682,5 | 720,1 |
| Umsatzveränderung in % zum Vorjahr | 9,9 | 11,8 | 5,1 | 12,1 | 5,5 |
| EBIT | 1,9 | 25,4 | 23,3 | 20,2 | 7,3 |
| EBIT (ohne außerordentlichen Ertrag/Aufwand) | 8,8 | 15,8 | 24,8 | 14,4 | 10,1 |
| Jahresüberschuss | 0,2 | 18,1 | 14,0 | 10,6 | -1,6 |
| Investitionen | 24,6 | 11,1 | 44,7 | 21,1 | 16,8 |
| Abschreibungen | 11,8 | 12,5 | 15,3 | 18,2 | 18,9 |
| Cashflow aus laufender Geschäftstätigkeit | 12,4 | 33,3 | 39,9 | 13,9 | 16,9 |
| Bilanzsumme | 213,0 | 207,0 | 249,0 | 273,0 | 289,8 |
| Eigenkapital | 54,8 | 67,1 | 84,4 | 94,0 | 91,6 |
| Mitarbeitende (Durchschnitt) | 2.335 | 2.432 | 2.620 | 2.823 | 2.855 |

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



## 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 Risikomanagement liegt beim Vorstand.

## Die Noerpel-Gruppe wächst

Vor dem Hintergrund der Marktveränderungen in der Transportbranche ist Wachstum für uns ein notwendiger Schritt, um die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens und die langfristige Sicherung der Arbeitsplätze zu gewährleisten. Als familiengeführtes Unternehmen verfolgen wir dabei einen verantwortungsbewussten und langfristig ausgerichteten Wachstumskurs.

2025 wurde die **Georg Graßl GmbH** mit Sitz im niederbayerischen **Plattling** Teil der Noerpel-Gruppe. Die Spedition, ebenfalls ein familiengeführtes Unternehmen, bietet nationale und internationale Stückgut-, Sammelgut- und Ladungsverkehre sowie ergänzende Dienstleistungen wie Zollmanagement an. Der Standort soll gemeinsam weiterentwickelt werden – insbesondere im Bereich europaweiter Verkehre, des Ladungsgeschäfts und perspektivisch der Kontraktlogistik. Zudem legt Graßl verstärkt Wert auf alternative Antriebe: Unter den 25 eigenen LKW befindet sich bereits seit letztem Jahr ein elektrischer 16-Tonner.

Auch an unseren bestehenden Standorten wachsen wir weiter: In **Hilden** entsteht ein neues Speditionsterminal. Der erste Bauabschnitt wurde im Oktober 2025 fertiggestellt und bezogen, die Gesamtfertigstellung erfolgt 2026.

Auch unsere 2024 gegründete Fuhrparkgesellschaft **Noerpel Baltic** in **Vilnius** wurde weiter gestärkt, um dem Fahrermangel und begrenzten Transportkapazitäten entgegenzuwirken. Ende 2025 beschäftigte die Noerpel Baltic UAB rund 85 fest angestellte Fahrer:innen und setzte 60 Fahrzeuge auf internationalen Touren ein. Dadurch können wir flexibler agieren und unseren international tätigen Kund:innen verlässliche Transportdienstleistungen anbieten.

Veränderungen gab es zudem in unserem **Stückgutnetzwerk IDS**: Durch den Ausstieg von DSV infolge der Schenker-Übernahme wurden die betroffenen Depotgebiete neu geordnet und in das bestehende Netzwerk integriert. Bereits im Oktober und November 2025 wurden erste Verkehre umgestellt, darunter das Gebiet **Stuttgart**, das Noerpel nun gemeinsam mit Kühne + Nagel bedient. Anfang 2026 folgte die Übernahme des IDS-Gebiets **Lahr** durch die Noerpel-Niederlassungen Teningen, Villingen-Schwenningen und Ötigheim. Zudem beteiligt sich Noerpel zum 01.01.2026 an der **Hartmann Systemlogistik Ibbenbüren**, die ab dato das IDS Depotgebiet Osnabrück mitabdeckt. Die Übernahme dieser Gebiete und die damit verbundene Möglichkeit, unsere Leistungen in weiteren Regionen anzubieten, eröffnen Noerpel zusätzliche Wachstumschancen.




*Philipp Graßl und Lucas Noerpel-Schneider*



# Qualität & Leistungsversprechen

**Noerpel bietet vielfältige Dienstleistungen – in den Bereichen Transport und Logistik. 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 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 Energiemanagementsystem wurde 2025 erstmals nach ISO 50001 zertifiziert (mehr dazu auf S. 29). Zudem wollen wir unser Umweltmanagementsystem weiter auf die Zertifizierung nach ISO 14001 vorbereiten. 2026 werden wir unser Informationssicherheitsmanagementsystem nach ISO 27001 zertifizieren lassen.

## 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.

## Auszeichnungen

Unser hoher Qualitätsanspruch wird von unseren Niederlassungen getragen – und das zeigt sich in zahlreichen Auszeichnungen.

Im **IDS-Quality-Ranking 2025** erreichte unsere Niederlassung in **Heidenheim** wie auch im Vorjahr den zweiten Platz – eine beeindruckende Leistung, gerade weil Heidenheim erst seit 2022 Teil des IDS ist. Auch der Standort **Baienfurt** zeigt eine starke Leistung und landete im Ranking auf Platz 7. In die Bewertung fließen unter anderem die Einhaltung von Zustellversprechen im Sendungseingang, die Vollständigkeit der Scannung sowie die Auslieferqualität von Express-Sendungen ein.

2025 erhielt der Standort **Odelzhausen** eine besondere Würdigung: Die Kreisverbände der Mittelstands-, Frauen- und Arbeitnehmerunion verliehen der Niederlassung den **„Partnerstein“**. Mit diesem Preis werden Unternehmen ausgezeichnet, die sich in besonderem Maße für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf einsetzen, eine mitarbeiterorientierte Unternehmenspolitik verfolgen und in Ausbildung investieren.

Auch die **Georg Graßl GmbH** in **Plattling** wurde für ihre Arbeitgeberqualitäten geehrt: Als eines von 14 Unternehmen erhielt Graßl das Signet **„Top Arbeitgeber“**. Die Auszeichnung wurde erstmals im Auftrag des Bayerischen Staatsministeriums für Bau, Wohnen und Verkehr vergeben. Bewertet wurden unter anderem die Kategorien Zeit und Flexibilität, Beruf und Familie, Ausbildung und Coaching, Wellbeing sowie Image und Offenheit.

Darüber hinaus schaffte es Graßl unter die **Finalisten des Bayerischen Staatspreises für Transport und Logistik**. Nominiert war das Unternehmen in der Kategorie „Mensch und Unternehmen“. Im Mittelpunkt der Einreichung standen die Themen Fachkräftegewinnung, Aus- und Weiterbildung sowie Qualifizierung und Chancengleichheit.

Von unserem Schweizer Kunden Geberit wurde Noerpel in der Kategorie Logistik zum europaweiten **„Supplier of the Year 2024“** gekürt. Bewertet wurden unter anderem die zuverlässige Abwicklung, die pünktliche Bereitstellung von Laderaum sowie der 24-Stunden-Lieferservicegrad. Die Bewertung erfolgt über das gesamte Jahr hinweg – Geberit-Mitarbeitende beurteilen ihre Geschäftspartner:innen kontinuierlich über eine eigens entwickelte App.

## ESG Transparency Award

Zum zweiten Mal in Folge wurde die Noerpel-Gruppe für ihren Nachhaltigkeitsbericht mit dem **ESG Transparency Award** der EUPD Research ausgezeichnet. Der jährlich vergebene Preis würdigt Unternehmen und Organisationen für ihr Engagement und ihre transparente Berichterstattung im Nachhaltigkeitssektor. Wie bereits 2024 erreichten wir erneut die Exzellenzstufe – die höchste Kategorie – und erhielten zusätzlich das Prädikat „Leading Company“. Im Vergleich zum Vorjahr konnten wir unsere Bewertung nochmals um einige Prozentpunkte steigern.

Aufgrund der Auszeichnung im Vorjahr wurde unsere Bereichsleitung Nachhaltigkeit Viktoria Wessel 2025 in das ESG Transparency Committee der EUPD berufen. Das Gremium vernetzt Nachhaltigkeitsexpert:innen, fördert den Wissensaustausch und treibt die Entwicklung nachhaltiger Systeme voran.








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

## Anforderungen an unsere Lieferant:innen

Vor der Aufnahme neuer Geschäftsbeziehungen ist von potenzielle neuen Lieferant:innen unser Lieferantenfragebogen auszufüllen. 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. CSRD). Um neue Geschäftsbeziehungen aufnehmen zu können, muss ein bestimmter Score erreicht werden. Außerdem müssen all unsere Lieferant:innen vor Aufnahme der Geschäftsbeziehung unseren Code of Conduct sowie unsere Informationssicherheitsvereinbarung unterzeichnen.

# ÖKOLOGIE

# Ökologie

**Der Schutz unserer Umwelt und ihr Erhalt für nachfolgende Generationen ist für uns ein wichtiger Grundsatz. Deshalb verankern wir umweltbewusstes Handeln konsequent in allen Bereichen unseres Unternehmens.**

**Uns ist bewusst, dass wir in einer Branche tätig sind, die Ressourcen benötigt und Emissionen verursacht. Deshalb wollen wir die weltweiten Klimaziele unterstützen, indem wir die Umweltauswirkungen dieser Parameter positiv verändern; insbesondere durch Reduzierung der Emissionen, Schonung von Ressourcen, Einsatz erneuerbarer Energien sowie Einbeziehung alternativer Antriebstechnologien. Dabei gehen Ökonomie und Ökologie für uns Hand in Hand und stehen in einem sinnvollen Verhältnis zueinander.**

# Emissionen

Unser Unternehmensfußabdruck bildet den Ausgangspunkt für unsere Maßnahmen zur Reduktion der Treibhausgasemissionen. Erstmalig wurde der $CO_2$-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 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.

Aufgrund eingeschränkter Datenverfügbarkeit konnten im Geschäftsjahr 2024 noch nicht alle neuen Standorte und Tochtergesellschaften der Noerpel-Gruppe bei den Umweltdaten berücksichtigt werden. Für die Berechnung des Unternehmensfußabdrucks 2025 standen erstmals umfangreiche Daten aller Standorte und Gesellschaften der Noerpel-Gruppe zur Verfügung. Dadurch umfasst der Bericht seit 2025 zusätzlich folgende Gesellschaften und Standorte:

- ERKA Internationale Spedition GmbH (Stuttgart)
- Georg Graßl GmbH Spedition (Plattling)
- Johann Weiss GmbH (mehrere Standorte in Österreich)
- Noerpel Baltic UAB (Vilnius)
- Noerpel SE: Niederlassung Ötigheim
- WEHNER Logistics GmbH & Co. KG (Langenfeld)

Der Unternehmensfußabdruck der Noerpel-Gruppe belief sich im Jahr 2025 auf **159.077 Tonnen $CO_2e$**. Die Emissionen verteilen sich wie folgt auf die einzelnen Scopes:

- Scope 1: 10,79 %
- Scope 2: 0,18 %
- Scope 3: 89,03 %

Die Transportemissionen aus Scope 1 und 3 stellen mit 95,66 % den mit Abstand größten Anteil des gesamten Unternehmensfußabdrucks dar.

Der Anstieg der Gesamtemissionen ist überwiegend auf die erstmalige Berücksichtigung der bislang nicht erfassten Gesellschaften und Standorte zurückzuführen. Ohne diese Standorte hätte sich der Unternehmensfußabdruck von 2024 auf 2025 dennoch um 6.668 Tonnen $CO_2e$ erhöht.

Die Veränderungen lassen sich wie folgt erklären:

Die größte absolute Zunahme der Emissionen zwischen 2024 und 2025 entfällt auf die Kategorien **Fuhrpark** und **eingekaufte Transportdienstleistungen**. Wesentlicher Treiber ist der Anstieg der zurückgelegten Tonnenkilometer um **29,26 %**, der maßgeblich auf die erstmalige Einbeziehung zusätzlicher Gesellschaften und Standorte in den Unternehmensfußabdruck zurückzuführen ist. Darüber hinaus zeigt sich auch an den übrigen Standorten ein Anstieg der Transportemissionen, der zum Teil auf das gestiegene Transportvolumen zurückzuführen ist.

Der zweitgrößte Anstieg des Unternehmensfußabdrucks leistet das **Mitarbeiterpendeln**. Ursächlich hierfür sind sowohl die Weiterentwicklung und Präzisierung der Berechnungsmethodik als auch die erstmalige Berücksichtigung zusätzlicher Standorte.

Die höheren Emissionen im Bereich **Abfall** im Vergleich zum Vorjahr sind ebenfalls überwiegend auf die neu integrierten Standorte zurückzuführen. Darüber hinaus fielen an den bereits erfassten Standorten größere Mengen an Folien- und Kunststoffabfällen an.

Die Emissionen aus dem **Heizenergieverbrauch betrieblicher Anlagen** lagen über dem Vorjahresniveau. Dies ist einerseits auf kühlere Witterungsbedingungen und andererseits auf die Erweiterung des Berichtsumfangs zurückzuführen.

Positiv entwickelte sich hingegen der **Stromverbrauch**. Die hierdurch verursachten Emissionen konnten gegenüber 2024 insgesamt leicht reduziert werden. Betrachtet man ausschließlich die bereits im Jahr 2024 erfassten Standorte, gingen die strombedingten Emissionen sogar um **88,07 %** zurück. Wesentlicher Grund hierfür ist die Umstellung weiterer Standorte auf Strom aus 100 % erneuerbaren Energien.

Die **Emissionsintensität** der Noerpel-Gruppe ist im Berichtsjahr leicht angestiegen. Die Emissionen je Tonnenkilometer erhöhten sich gegenüber dem Vorjahr um **1,09 %**.

| Kategorie | $CO_2e$-Emissionen in Tonnen | | | | | Veränderung 2025 in % im Vergleich zu | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2024 | 2021 (Basisjahr) |
| | Scope 1 – Direkte THG-Emissionen | | | | | | |
| Betriebliche Anlagen | 1.374 | 1.121 | 822 | 754 | 962 | 27,65 | -29,95 |
| Fuhrpark | 13.730 | 13.066 | 11.774 | 12.554 | 16.198 | 29,03 | 17,98 |
| Summe Scope 1 | 15.104 | 14.187 | 12.596 | 13.308 | 17.161 | 28,95 | 13,62 |
| | Scope 2 – Indirekte THG-Emissionen | | | | | | |
| Eingekaufter Strom standortbasiert | - | - | - | - | 2.760 | - | - |
| Eingekaufter Strom marktbasiert | 1.810 | 758 | 472 | 291 | 286 | -1,73 | -84,20 |
| Summe Scope 2 | 1.810 | 758 | 472 | 291 | 286 | -1,73 | -84,20 |
| | Scope 3 – Sonstige indirekte THG-Emissionen entlang der Wertschöpfungskette | | | | | | |
| Abfall | 523 | 580 | 270 | 258 | 351 | 35,90 | -32,96 |
| Eingekaufte Transportdienstleistungen | 111.368 | 107.370 | 97.274 | 102.558 | 137.363 | 33,94 | 23,34 |
| Eingekaufte Waren (Papier) | 49 | 82 | 85 | 81 | 85 | 4,33 | 72,47 |
| Geschäftsreisen | 12 | 36 | 27 | 32 | 29 | -10,34 | 139,10 |
| Pendeln der Mitarbeitenden | 1.911 | 2.458 | 2.305 | 2.235 | 3.766 | 68,52 | 97,09 |
| Wasserverbrauch | 5,75 | 2,88 | 2,87 | 3,46 | 4,74 | 36,96 | -17,59 |
| Heim- und Unterwegsladen der geleasten E-PKW | - | - | - | 19 | 32 | 68,27 | - |
| Summe Scope 3 | 113.869 | 110.529 | 99.964 | 105.186 | 141.630 | 34,65 | 24,38 |
| $CO_2e$-Fußabdruck der Noerpel-Gruppe | 130.782 | 125.474 | 113.032 | 118.783 | 159.077 | 33,92 | 21,64 |
| Emissionsintensität je Tonnenkilometer in Gramm $CO_2e$ | 82,36 | 83,47 | 80,15 | 87,64 | 88,60 | 1,09 | 7,57 |

*Unternehmensfußabdruck*

**Berechnungshinweise**

**Scope 1**

- Die Kategorie **Betriebliche Anlagen** umfasst die Heizungsverbräuche, welche anhand der Rechnungen der Energieversorger ermittelt werden. Aufgrund des im Vergleich zum Gesamtenergieverbrauch marginalen Verbrauchs von Holzpellets werden die biogenen THG-Emissionen anders als von den ESRS vorgesehen nicht separat, sondern unter „Betriebliche Anlagen" erfasst.
- 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. Im Kraftstoffverbrauch sind die Standorte in Österreich, der Schweiz und Plattling aufgrund von Datenverfügbarkeiten nicht enthalten.

**Scope 2**

- Die Kategorie **Eingekaufter Strom marktbasiert** enthält die Emissionen aus dem Stromeinkauf der Standorte, die noch nicht auf Strom aus 100% erneuerbaren Quellen umgestellt sind. Berechnungsbasis ist hierfür der Strommix des jeweiligen Landes.
- Zur Vorbereitung auf die CSRD wurden erstmals für 2025 auch die nach ESRS geforderten **standortbasierten Emissionen des Stromeinkaufs** 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 mehrerer Referenzstandorte der Noerpel-Gruppe hochgerechnet. Abwesenheitstage (Urlaub, Krankheit, Home-Office) sowie die Entfernung der Wohnorte der Mitarbeitenden wurden standortindividuell berücksichtigt. 2025 wurde die Berechnungsmethodik geschärft, indem die Referenzstandorte erweitert wurden.
- In der Kategorie **Wasserverbrauch** wurden die Verbräuche den Rechnungen der Wasserversorger entnommen oder von Wasserzählern abgelesen.
- In der Kategorie **Heim- und Unterwegsladen der geleasten E-PKW** werden die zu Hause oder unterwegs geladenen Kilowattstunden Strom der elektrischen Firmenwagen erfasst. Die Standorte in Österreich, der Schweiz und Plattling sind aufgrund von Datenverfügbarkeiten nicht enthalten.

# Reduzierung der Emissionen

Zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen haben wir uns ehrgeizige Ziele gesetzt: Bis spätestens 2050 möchten wir treibhausgasneutral 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 und 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 $CO_2$-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. Seit Ende 2024 sind unsere ersten batterieelektrischen LKW in Betrieb – eine Sattelzugmaschine sowie zwei Rangierfahrzeuge. Für 2025 ist somit ein erstes Zwischenfazit zur Praxistauglichkeit der Fahrzeuge möglich.

Die **E-Rangierfahrzeuge** sind an unseren Speditionsstandorten in Ulm und Langenhagen im Einsatz. Mit etwa 1 bis 1,5 Stunden Zwischenladen ist der Einsatz im Zweischichtbetrieb möglich. Nach anfänglichen technischen Problemen beim Ladevorgang bewegen sich die Fahrzeuge mittlerweile zuverlässig über das Betriebsgelände und erfüllen sämtliche betriebliche Anforderungen. Neben dem emissionsfreien Betrieb überzeugen sie durch einen deutlich geringeren Lärmpegel im Vergleich zu dieselbetriebenen Rangierfahrzeugen. Bei unseren Hoffahrern kommen die Fahrzeuge sehr gut an.

Die **vollelektrische Sattelzugmaschine** an unserem Hauptsitz in Ulm stellt einen ersten wichtigen Schritt auf dem Weg zur Dekarbonisierung unseres Fuhrparks dar. Mit einer Reichweite von bis zu 450 Kilometern ist das Fahrzeug grundsätzlich für den Einsatz im Zweischichtbetrieb ausgelegt:

- Tagsüber wird die Sattelzugmaschine im Nahverkehr eingesetzt und anschließend am Standort geladen.
- Nachts bedient sie die Strecke zwischen Ulm und unserem Standort Odelzhausen bei München

Der Einsatz des Fahrzeugs hat uns wertvolle Einblicke in die Chancen und Herausforderungen des elektrischen Schwerlastverkehrs ermöglicht. Die operativen Erfahrungen zeigen jedoch, dass die verfügbare Technologie zum Zeitpunkt der Einführung die Anforderungen unseres täglichen Logistikbetriebs noch nicht durchgängig erfüllen konnte. Die gewonnenen Erkenntnisse liefern dennoch wichtige Impulse für die Weiterentwicklung der Elektromobilität und helfen uns dabei, zukünftige Einsatzkonzepte gezielt zu bewerten und weiterzuentwickeln. Unabhängig davon sehen wir die Elektrifizierung des Schwerlastverkehrs weiterhin als wichtigen Baustein einer nachhaltigen Transportlogistik. Wir werden die technologischen Entwicklungen aufmerksam verfolgen und unsere Erfahrungen in die zukünftige Ausgestaltung unseres Fuhrparks einfließen lassen.

Das Projekt wurde 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 wurden durch das Bundesamt für Logistik und Mobilität bewilligt.




*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.*

**Kontinuierliche Elektrifizierung unseres Fuhrparks**

Unsere bisherigen Erfahrungen sollen nun genutzt werden, um in den nächsten Jahren die Ladeinfrastruktur auszubauen und einen deutlich größeren Teil unseres Fuhrparks auf batterieelektrische Antriebe umzustellen. Dafür wurde Ende 2025 das **Leuchtturmprojekt „Noerpel bringt's elektrisch 2030"** ins Leben gerufen. Basierend auf dem gesammelten Wissen wird im Rahmen des Projekts erarbeitet, an welchen Standorten welche Ausbaumöglichkeiten für Ladeinfrastruktur bestehen, und wo mittelfristig weitere elektrische Fahrzeuge eingesetzt werden können.

Auch unsere **PKW-Flotte**, bestehend aus Dienst- und Poolfahrzeugen, wird seit 2023 kontinuierlich elektrifiziert. Ende 2025 war die Firmenwagenflotte zu rund 12 % vollelektrisch unterwegs. Ziel für Ende 2026 ist es, den Firmenwagenfuhrpark zu 20% zu elektrifizieren.

Unsere **Flurförderzeugflotte**, die hauptsächlich elektrisch betrieben wird, optimieren wir ebenfalls stetig: Blei-Batterien werden gegen langlebigere und effizientere Lithium-Ionen-Batterien ausgetauscht.




*Eines unser batterieelektrischen Rangierfahrzeuge*

**Verkehrsminister Hermann zu Besuch in Heidenheim**

Im September begrüßten wir den damaligen Verkehrsminister von Baden-Württemberg, Winfried Hermann, an unserem Standort in Heidenheim. Im Mittelpunkt standen Nachhaltigkeit, alternative Antriebe und klimafreundliche Logistik.

Nach der Vorstellung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten diskutierten die Teilnehmenden über alternative Antriebstechnologien. Dabei berichteten wir über unsere Erfahrungen mit elektrischen Rangierfahrzeugen, der E-Sattelzugmaschine sowie einem Wasserstoff-LKW. Bei einem anschließenden Rundgang durch die Logistikhalle und der Vorführung der E-Sattelzugmaschine konnte sich die Delegation vor Ort ein Bild von den neuen Technologien machen.




*v.l.: Simone Lutz (Verkehrsministerium), Alexa Toberer (Niederlassungsleitung Spedition), Nico Schneider (Niederlassungsleitung Logistik), Winfried Hermann, Judith Noerpel-Schneider, Michael Joukov (MdL), Clara Resch (MdL)*

## Kooperation im IDS-Netzwerk

Auch mit unseren Partner:innen tauschen wir uns regelmäßig zu Nachhaltigkeitsthemen aus und entwickeln gemeinsame Maßnahmen. Im IDS-Arbeitskreis „Green" arbeiten die Nachhaltigkeitsmanager:innen der Mitgliedsunternehmen gemeinsam an Reduktionszielen und Lösungen für eine nachhaltige Logistik.

Zu den Schwerpunkten zählen die Senkung von Transport- und Umschlagemissionen, die Einführung einer einheitlichen $CO_2$-Berechnung sowie der Einsatz alternativer Antriebe. Der regelmäßige Erfahrungsaustausch unterstützt uns dabei, unsere Klimastrategie und den Ausbau nachhaltiger Mobilitätslösungen weiter voranzutreiben.

# Wirkungsfeld Immobilien und Energieeffizienz

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

## Unsere Neubauten

Alle Noerpel-Neubauten sind energetisch optimiert und beziehen Strom aus erneuerbaren Energien. 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 PV-Anlagen
- Effiziente Heizung der Büros mittels Luft-Wasser-Wärme-Pumpe
- 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 benötigt unser Neubau in Villingen-Schwenningen beispielsweise 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 zum Großteil mit Lademöglichkeiten für E-Bikes ausgestattet. Damit auch nach Fertigstellung problemlos Ladsäulen 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 unser Nachhaltigkeitsstrategie vorbereitet sind.

## 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. Unser neues Energiemanagementsystem nach der ISO 50001 hilft uns dabei, Einsparpotenziale zu identifizieren und Optimierungsmaßnahmen umzusetzen.



*Auch unser neues Speditionsterminal in Hilden wird nach dem DGNB Gold Standard und unserem internen Leitfaden für nachhaltiges Bauen errichtet: Anstelle von Erdgas wird das neue Gebäude mit Wärmepumpe geheizt. Das Hallendach wird begrünt und mit einer PV-Anlage ausgestattet. Ergänzt wird diese durch einen Batteriespeicher. Zudem wird Ladeinfrastruktur installiert.*

## Einführung des Energiemanagementsystems nach ISO 50001

Gemäß den Vorgaben des Energieeffizienzgesetzes (EnEfG) haben wir ein Energiemanagementsystem (EnMS) nach ISO 50001 eingeführt. Diese Einführung ist für uns jedoch weit mehr als die Erfüllung einer gesetzlichen Pflicht: Sie entspricht unserem eigenen Anspruch, Energie verantwortungsvoll und effizient einzusetzen. Im August 2025 haben wir das entsprechende Zertifikat erstmals erhalten.

Das Energiemanagementsystem nach ISO 50001 gilt für alle deutschen Standorte der Noerpel SE. Perspektivisch sollen auch alle weiteren Gesellschaften der Noerpel-Gruppe schrittweise in das System integriert werden. Die ISO 50001 unterstützt uns dabei, unseren Energieverbrauch systematisch zu erfassen, Einsparpotenziale zu identifizieren und unseren Energieeinsatz kontinuierlich zu optimieren.

Energiemanagement ist dabei kein einmaliges Projekt, sondern ein fortlaufender Prozess, der uns verpflichtet, unsere Energieeffizienz dauerhaft nachweislich zu verbessern. Dazu leisten alle Mitarbeitenden einen Beitrag – im täglichen Umgang mit Energie, im Kleinen wie im Großen.

Im Zuge der Einführung des EnMS haben wir zahlreiche Maßnahmen umgesetzt. Dazu gehören der Aufbau eines Energiemanagement-Teams sowie die Erstellung und Veröffentlichung unserer Energiepolitik, in der wir uns verpflichten, unseren Energieverbrauch langfristig zu senken und die Energieeffizienz kontinuierlich zu steigern. Zudem haben wir eine monatliche Verbrauchserfassung für Strom, Gas und Wasser an allen Standorten eingeführt; im Eigenfuhrpark werden zusätzlich Diesel- und Propangasverbräuche erfasst. Aus diesen Verbräuchen wurden passende Kennzahlen (EnPIs) festgelegt, um Ziele und Maßnahmen ableiten zu können.



*PV-Anlage und Gründach am Standort Villingen-Schwenningen*

Weiterhin wurde das Wissen zum Thema Energiemanagement im Unternehmen gestärkt und energetische Bewertungen zentraler Anlagen durchgeführt. Ein jährliches Management-Review durch die Standortverantwortlichen sowie interne Audits, die um ISO-50001-Anforderungen erweitert wurden, sichern die kontinuierliche Weiterentwicklung des Systems.

## Energieverbrauch

Wie auch der Unternehmensfußabdruck wurde der Gesamtenergieverbrauch 2025 um die Daten mehrerer Standorte bzw. Tochtergesellschaften ergänzt. Die Daten umfassen nun die Energieverbräuche der gesamten Noerpel-Gruppe.

2025 lag der Gesamtenergieverbrauch bei 21,55 GWh. Im Vergleich zum Vorjahr entspricht das einer Steigerung um 19,31 %. Betrachtet man nur diejenigen Standorte, die auch 2024 bereits im Berichtsumfang enthalten waren, ist der Energieverbrauch von 2024 zu 2025 konstant geblieben. Unter Berücksichtigung kälterer Witterungsverhältnisse stellt dies eine positive Entwicklung der Energieeffizienz dar.

Der Kraftstoffverbrauch der eigenen LKW-Flotte konnte bisher nicht vollständig auf Gruppenebene erhoben werden und findet an dieser Stelle daher noch keine Berücksichtigung.

Unser Ziel, 100 % Strom aus erneuerbaren Quellen zu beziehen, haben wir mit den Bestandsstandorten 2025 mit 98,88 % fast erreicht. Berücksichtigt man alle Standorte der Noerpel-Gruppe, liegt der Anteil bei 89,56 %. Das Ziel werden wir weiterverfolgen und die verbleibenden Standorte sukzessive auf erneuerbare Quellen umstellen.

| | Einheit | Energieverbrauch 2021 | Energieverbrauch 2022 | Energieverbrauch 2023 | Energieverbrauch 2024 | Energieverbrauch 2025 | Veränderung 2025 im Vergleich zum Vorjahr in % | Veränderung 2025 im Vergleich zum Basis-jahr 2021 in % |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Heizenergie Fernwärme** | kWh | 781.961 | 676.657* | 452.638 | 977.420* | 1.629.872 | 66,75 | 108,43 |
| Heizenergie Gas | kWh | 5.756.262 | 4.811.434 | 3.475.653 | 3.192.624* | 4.613.745 | 44,51 | -19,85 |
| Heizenergie Heizöl | kWh | 335.810 | 284.820 | 207.160 | 182.750 | 181.420 | -0,73 | -45,98 |
| | l | 33.581 | 28.482 | 20.716 | 18.275 | 18.142 | -0,73 | -45,98 |
| Heizenergie Holzpellets | kWh | - | - | 58.176 | 50.784 | 48.000 | -5,48 | - |
| | kg | - | - | 12.120 | 10.580 | 10.000 | -5,48 | - |
| Kraftstoffverbrauch (Diesel) Firmenwagen | kWh | 2.955.262 | 1.840.830 | 1.585.730 | 2.120.710 | 1.782.320*** | -15,96 | -39,69 |
| | l | 295.526 | 184.083 | 158.573 | 212.071 | 178.232 | -15,96 | -39,69 |
| Kraftstoffverbrauch (Diesel) Rangiertätigkeit | kWh | 2.428.830 | 2.513.430 | 2.650.320 | 2.650.020 | 2.508.138*** | -5,35 | 3,27 |
| | l | 242.883 | 251.343 | 265.032 | 265.002 | 250.814 | -5,35 | 3,27 |
| Kraftstoffverbrauch (Diesel) Hofstapler | kWh | 38.480 | 38.110 | 40.550 | 28.630 | 49.736 | 73,72 | 29,25 |
| | l | 3.789* | 3.811 | 4.055 | 2.863 | 4.974 | 73,72 | 31,26 |
| Kraftstoffverbrauch (Gas) Hofstapler | kWh | 175.564 | 25.398 | 16.953 | 19.523 | 23.826 | 22,04 | -86,43 |
| | l | 25.009 | 3.618 | 2.414 | 2.781 | 3.394 | 22,04 | -86,43 |
| Stromverbrauch Firmenwagen (Elektro)** | kWh | - | - | - | 46.929* | 92.942*** | 98,05 | - |
| Stromverbrauch | kWh | 9.740.553* | 9.686.355 | 9.502.835 | 8.788.964* | 10.615.720 | 20,78 | 8,98 |
| Davon fossile Quellen** | kWh | 4.188.389 | 2.193.760 | 985.148 | 620.745 | 1.108.369 | 78,55 | -73,54 |
| Davon erneuerbare Quellen** | kWh | 5.552.164 | 7.492.595 | 8.517.687 | 8.168.219 | 9.507.351 | 16,39 | 71,24 |
| Anteil erneuerbare Quellen** | % | 57,00* | 77,35 | 89,63* | 92,94* | 89,56 | -3,63 | 57,12 |
| **Gesamtenergieverbrauch** | kWh | **22.212.722** | **19.877.034** | **17.990.015** | **18.058.354** | **21.545.719** | **19,31** | **-3,00** |
| Davon fossile Quellen** | kWh | 16.660.558 | 12.384.439 | 9.414.152 | 9.839.351 | 11.990.368 | 21,86 | -28,03 |
| Davon erneuerbare Quellen** | kWh | 5.552.164 | 7.492.595 | 8.575.863 | 8.219.003 | 9.555.351 | 16,26 | 72,10 |
| Anteil erneuerbare Quellen** | % | 25,00 | 37,69 | 47,67 | 45,51 | 44,35 | -2,56 | 77,43 |

*Energieverbräuche*

* *Anpassung der Kennzahl aufgrund von nachträglicher Korrektur der Daten.*

** *Da wir den Anteil der erneuerbaren Energien an unserem Fernwärmeverbrauch sowie unserem Stromverbrauch beim externen Laden der E-PKW noch nicht genau ermitteln können, werten wir diese als fossile Quellen. Den Stromverbrauch an unseren Standorten, die noch nicht zu 100% Strom aus erneuerbaren Quellen beziehen, werten wir in dieser Aufstellung ebenfalls als fossile Energiequelle. Es ist jedoch festzuhalten, dass auch hier ein wesentlicher Anteil der Energie aus erneuerbaren Quellen stammt.*

*** *Im Kraftstoff- und Stromverbrauch der Firmenwagen sind die Standorte in Österreich, der Schweiz und Plattling aufgrund der Datenlage nicht enthalten. Ebenso konnte der Kraftstoffverbrauch der Rangierfahrzeuge in Plattling nicht erfasst werden.*

# 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.

Da 2025 alle Standorte und Tochtergesellschaften Daten zur Verfügung stellen konnten, ist der Papierverbrauch zum Vorjahr um 3,8 % gestiegen. Bei gleichbleibendem Berichtsumfang wäre der Papierverbrauch im selben Zeitraum um 9,51 % gesunken. Wir arbeiten kontinuierlich daran, den Papierverbrauch durch vermehrte Digitalisierung zu reduzieren.

| | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|---|---|---|---|
| Blatt Papier in Mio. | 13,65 | 17,75 | 18,53 | 17,77 | 18,45 |
| Veränderung zum Vorjahr in % | - | 30,04 | 4,39 | -4,10 | 3,80 |
| Veränderung zum Basisjahr 2021 in % | - | 30,04 | 35,67 | 30,18 | 35,13 |

*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 wollen wir Wasserverunreinigungen vermeiden 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. An einzelnen Standorten gibt es zudem LKW-Waschanlagen.

2025 wurden erstmals für alle Standorte der Noerpel-Gruppe der Wasserverbrauch erhoben (ausgenommen Österreich). Darüber hinaus ist der vermehrte Wasserverbrauch gegenüber dem Vorjahr durch einen Wasserrohrbruch an einem Standort zu erklären.

| | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|---|---|---|---|
| Trinkwasser in m³ | 19.238 | 19.229 | 17.195 | 21.235 | 26.479 |
| Veränderung zum Vorjahr in % | - | -0,05 | -10,58 | 23,49 | 24,70 |
| Veränderung zum Basisjahr 2021 in % | - | -0,05 | -10,62 | 10,38 | 37,64 |

*Wasserverbrauch*

**Behältermanagement in Ulm**

Seit 2025 bieten wir das Behältermanagement als zusätzliche Dienstleistung an unserem Hauptsitz in Ulm an. Für einen Kunden, den wir bereits seit Jahren mit Lager- und Transportlösungen unterstützen, lagern, verwalten und reinigen wir dort Mehrwegbehälter, die genutzt werden, um Produktionsteile sicher verpacken und ausliefern zu können.

Mit dem Behältermanagement leisten wir einen aktiven Beitrag zur Abfallvermeidung und Ressourcenschonung in der Logistik. Die Mehrwegbehälter werden gründlich gereinigt, damit sie wieder in den Produktionskreislauf zurückgeführt werden können – ressourcenschonend und effizient.

Herzstück des Projekts ist eine moderne, 13 Meter lange Waschanlage, die rund 300 Kisten pro Stunde reinigt. Dabei kommen nur minimale Mengen chemischer Reinigungsmittel zum Einsatz. Das entstehende Abwasser wird gesammelt und professionell entsorgt, sodass die Umweltbelastung so gering wie möglich bleibt. Kurze Wege und ein schneller Shuttleverkehr ermöglichen eine Just-in-time-Belieferung – nachhaltig und wirtschaftlich zugleich.



## Abfall und Recycling

Recycling trägt einen großen Teil zum Klimaschutz und zur Ressourcenschonung bei. 2025 wurde an vielen Standorten das Abfallkonzept überarbeitet, um die Mülltrennung zu verbessern und somit die Recyclingquote zu steigern.

Das Abfallaufkommen der Noerpel-Gruppe belief sich im Jahr 2025 auf 2.366 Tonnen. Gegenüber dem Vorjahr entspricht dies einem Anstieg um 24,38 %. Die Recyclingquote – der Anteil unserer Abfälle, der getrennt und nicht im Restmüll entsorgt wird, sank um ca. 3 Prozentpunkte auf 66,36 %. Unter den Standorten, die bereits 2024 in den Umweltdaten integriert waren, konnte das Abfallaufkommen jedoch im Vergleich zu 2024 um 2,14 % reduziert werden. Die Recyclingquote blieb hier nahezu gleich.

Damit ist das langfristige Ziel, eine Recyclingquote von 90 %, noch weit entfernt. Um dieses Ziel erreichen zu können, ist es wichtig, dass alle Mitarbeitenden den Müll korrekt und konsequent trennen. Um dies zu unterstützen, wurden 2025 erstmals Inhalte zum Thema Mülltrennung und Recycling geschult. Die teils mehrsprachigen Inhalte sollen alle Mitarbeitenden bei der richtigen Mülltrennung unterstützen. Darüber hinaus wurde die Beschilderung überarbeitet, sodass in allen Hallen nun mehrsprachige Beschilderung aushängt sowie die Mülleimer in den Büros entsprechend mit Aufklebern gekennzeichnet sind.

**Müllsammelaktion in Heidenheim**

In Heidenheim haben sich unsere Mitarbeitenden persönlich eingesetzt, um gegen den Müll im Gewerbegebiet vorzugehen. An einem Freitagnachmittag traf sich eine Gruppe engagierter Kolleg:innen, um das Gewerbegebiet am Standort von achtlos weggeworfenem Müll zu befreien. Der eigeninitiativ organisierte Einsatz verdeutlicht das hohe Engagement unserer Mitarbeitenden für Umwelt- und Ressourcenschutz und trägt dazu bei, Nachhaltigkeit auch über die eigenen Betriebsgrenzen hinaus aktiv zu fördern.

| | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|---|---|---|---|
| Abfall gesamt in Tonnen | 3.257 | 3.249 | 2.008 | 1.902 | 2.366 |
| Veränderung zum Vorjahr in % (Abfall gesamt) | - | -0,24 | -38,23 | -5,28 | 24,38 |
| Veränderung zum Basisjahr 2021 in % (Abfall gesamt) | - | -0,24 | -38,36 | -41,60 | -27,37 |
| Recycelte Abfälle in Tonnen | 2.158 | 1.968 | 1.381 | 1.320 | 1.570 |
| Papier & Pappe | 874 | 754 | 483 | 420 | 426 |
| Folie & Kunststoff | 189 | 277 | 104 | 125 | 226 |
| Holz | 1.095 | 937 | 794 | 775 | 918 |
| Nicht Recycelte Abfälle in Tonnen | 1.099 | 1.281 | 627 | 582 | 796 |
| Gemischter Siedlungsmüll | 1.099 | 1.281 | 627 | 582 | 796 |
| Recyclingquote in % | 66,25 | 60,57 | 68,79 | 69,40 | 66,36 |

*Abfallaufkommen der Noerpel-Gruppe. Derzeit ist eine Aufschlüsselung des gemischten Siedlungsmülls nach der Art der Entsorgung nicht möglich. Wir haben keine radioaktiven Abfälle.*



# 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. Dazu gehören beispielsweise die Ansiedlung von Bienenvölkern in Ulm, oder unsere Wildblumenwiese in Elsdorf.

**Vierbeinige Rasenmäher**

An unseren Standorten Giengen II und Elsdorf wird eine besonders schonende Form der Grünflächenpflege betrieben: Ziegen und Schafe übernehmen dort die Rasenpflege.

Die Tiere bewegen sich in abgezäunten Bereichen rund um unsere Logistikhallen und halten die Vegetation auf natürliche und geräuscharme Weise kurz. Die Schäfer:innen sorgen anschließend für eine schonende Nachbearbeitung der Flächen, sodass Pflanzen und Blumen wieder nachwachsen können. So tragen die Tiere zur Biodiversität auf unseren Grünflächen bei.

Den Winter verbringen die Tiere in ihrem Stall, bevor sie im Frühjahr wieder als „natürliche Rasenmäher“ zu uns zurückkehren.



*Mutterschafe mit ihrem Nachwuchs in Elsdorf*

# 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 Süddeutschlands 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.**

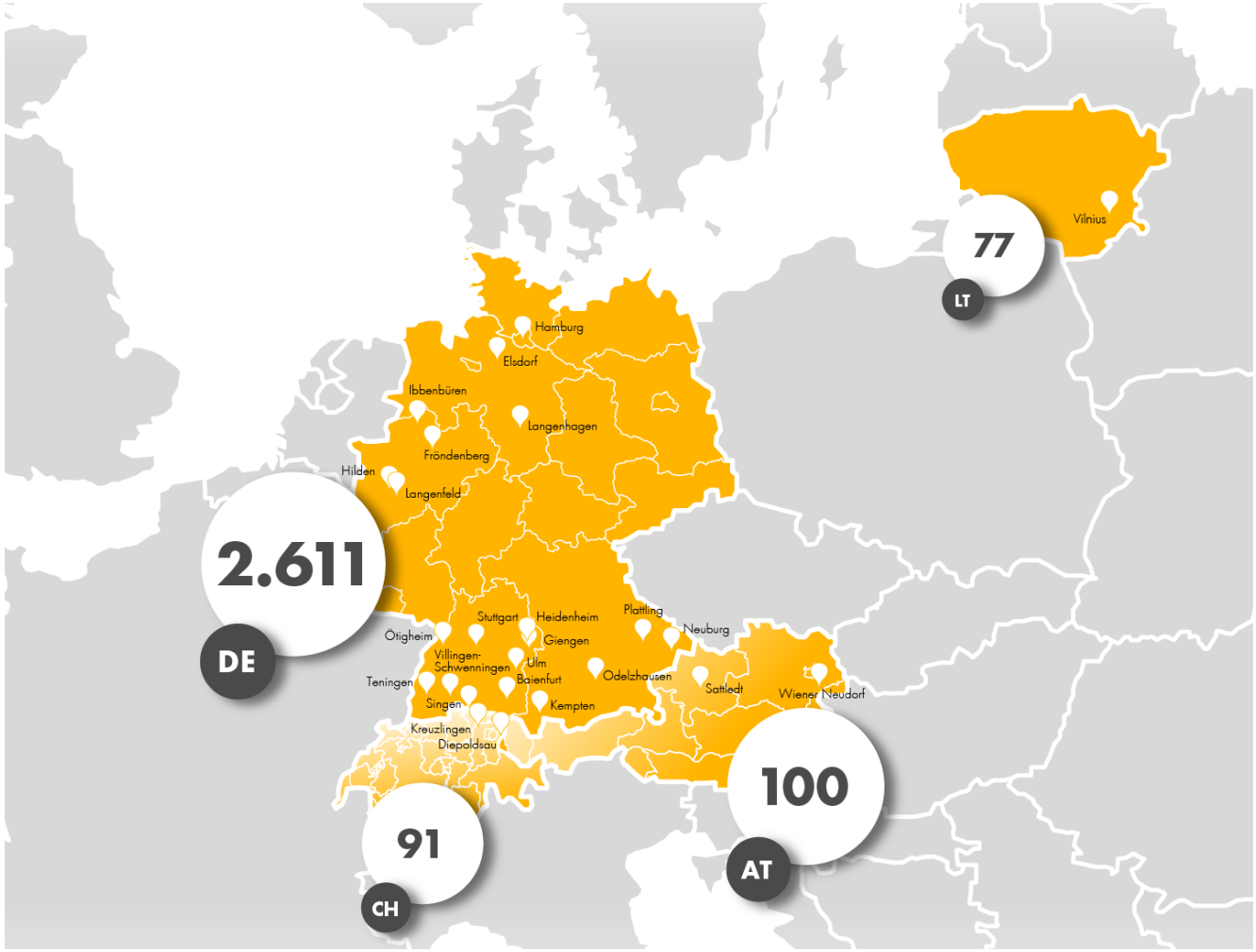
Unseren Mitarbeitenden profitieren von:

- 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 | | 2025 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Anzahl der Angestellten | Anteil an Gesamtzahl Angestellte | 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 % | 2.699 | 100,0% |
| mit unbefristeten Verträgen | 1.934 | 87,6 % | 2.168 | 86,4 % | 2.310 | 87,0 % | 2.289 | 84,8% |
| davon männlich | n.a. | n.a. | n.a. | n.a. | n.a. | n.a. | 1.661 | 61,5 % |
| davon weiblich | n.a. | n.a. | n.a. | n.a. | n.a. | n.a. | 628 | 23,3 % |
| mit befristeten Verträgen | 275 | 12,4 % | 340 | 13,6 % | 346 | 13,0 % | 410 | 15,2% |
| davon männlich | n.a. | n.a. | n.a. | n.a. | n.a. | n.a. | 283 | 10,5 % |
| davon weiblich | n.a. | n.a. | n.a. | n.a. | n.a. | n.a. | 127 | 4,7 % |
| in Vollzeitbeschäftigung | 1.970 | 89,2 % | 2.093 | 83,5 % | 2.163 | 81,4 % | 2.290 | 84,8% |
| in Teilzeitbeschäftigung | 239 | 10,8 % | 415 | 16,5 % | 493 | 18,6 % | 409 | 15,2% |

*Anzahl der Beschäftigten zum Stichtag 31.12. (inkl. Auszubildende; ohne Aushilfen und Praktikant:innen).*
*Zur Vorbereitung auf die Berichtsanforderungen nach den ESRS differenzieren wir ab 2025 bei den Angaben zur Vertragsbefristung nach Geschlecht.*

## Mitarbeitende in Deutschland & Europa




*Anzahl der Mitarbeitenden nach Land zum Stichtag 31.12.*
*(inkl. Auszubildende, Aushilfen und Praktikant:innen)*

## Vereinigungsfreiheit & Tarifverträge

| | 2025 | |
|---|---|---|
| | Anzahl der Mitarbeitenden | Anteil an Gesamtzahl Mitarbeitende (je Land) |
| Mitarbeitende unter Tarifvertrag gesamt | 312 | 10,8 % |
| Mitarbeitende unter Tarifvertrag Deutschland | 214 | 8,2 % |
| Mitarbeitende unter Tarifvertrag Österreich | 98 | 98 % |
| Mitarbeitende unter Tarifvertrag Schweiz | 0 | 0 % |
| Mitarbeitende unter Tarifvertrag Litauen | 0 | 0 % |
| Von Betriebsrat vertretene Mitarbeitende Deutschland | 1.529 | 58,6% |
| Von Betriebsrat vertretene Mitarbeitende Österreich | 0 | 0 % |
| Von Betriebsrat vertretene Mitarbeitende Litauen | 0 | 0 % |

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.

In der Noerpel-Gruppe setzen wir grundsätzlich auf individuell vereinbarte Arbeitsverträge. Im Rahmen unserer Zukäufe wurden bestehende Tarifverträge übernommen. Daher ist ein Teil unserer Mitarbeitenden tariflich gebunden.

## 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.

Im Rahmen der Initiative *Donautal Connect* steht den Mitarbeitenden am Standort Ulm eine ergänzende Möglichkeit zur Kinderbetreuung zur Verfügung. In einer lokalen Kindertagesstätte, die von der Teva GmbH betrieben wird, können auch Kinder von Noerpel-Mitarbeitenden betreut werden. Dieses Angebot trägt dazu bei, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern und unterstützt Eltern im Arbeitsalltag

## Mitarbeiterfluktuation

Um unsere Mitarbeitenden zu halten, wurden vielfältige Maßnahmen ergriffen. Beispielsweise werden strukturierte Austrittsgespräche mit den Mitarbeitenden geführt, um die Austrittsgründe nachvollziehen und gegensteuern 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. Außerdem werden den Mitarbeitenden Corporate Benefits angeboten, wie beispielsweise E-Bike-Leasing.

Die Mitarbeiterfluktuation lag 2025 bei 18,63 % und blieb damit im Vergleich zum Vorjahr (18,59 %) konstant.

| | 2022 | | 2023 | | 2024 | | 2025 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | In Elternzeit | Rückkehr Elternzeit | In Elternzeit | Rückkehr Elternzeit | In Elternzeit | Rückkehr Elternzeit | In Elternzeit | Rückkehr Elternzeit |
| männlich | 37 | 35 | 27 | 26 | 27 | 22 | 26 | 24 |
| weiblich | 60 | 23 | 54 | 27 | 51 | 18 | 57 | 27 |
| gesamt | 97 | 58 | 81 | 53 | 78 | 40 | 83 | 51 |

*Mitarbeitende in Elternzeit und aus Elternzeit zurückkehrende Mitarbeitende*

| | 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 |
| | 2025 | | | | | | | |
| männlich | 169 | 116 | 205 | 193 | 65 | 100 | 439 | 409 |
| weiblich | 48 | 38 | 45 | 52 | 13 | 33 | 106 | 123 |
| gesamt | 217 | 154 | 250 | 245 | 78 | 133 | 545 | 532 |

*Fluktuation der Mitarbeitenden*

# Aus- und Weiterbildung

Die Förderung unserer Mitarbeitenden, die Entwicklung des Nachwuchses und die Weiterbildung unserer Führungskräfte sind zentrale Bausteine der Personalentwicklung bei Noerpel. Unser Arbeitsumfeld ist vielfältig – genauso breit aufgestellt sind unsere Qualifizierungsangebote. Die Personalentwicklung konzentriert sich auf drei Schwerpunkte: Schulungen & Skills, Talentprogramme und Führungskräfte-entwicklung. Damit stellen wir sicher, dass unsere Mitarbeitenden ihre Aufgaben kompetent und zuverlässig erfüllen und dies auch im Umgang mit Kund:innen widerspiegeln. Gleichzeitig bieten wir engagierten Kolleg:innen die Möglichkeit, sich aktiv an der Weiterentwicklung des Unternehmens zu beteiligen.

**Schulungen**

Für Pflichtschulungen in den Bereichen IT Sicherheit, Compliance, Datenschutz und Arbeitssicherheit nutzen wir ein Learning Management System (LMS). Mitarbeitende mit PC-Zugang absolvieren die Pflichtmodule regelmäßig als eLearning. 2025 standen für neue und bestehende Mitarbeitende insgesamt 30 Module zur Verfügung. Insgesamt wurden 3.497 Online-Schulungsstunden absolviert, was 1,3 Stunden pro Mitarbeitenden entspricht. Zusätzlich finden zahlreiche Präsenzschulungen statt Zu diesen gehören insbesondere praxisorientierte Schulungen zu den Themen Gefahrgut und Ladungssicherung für die gewerblichen Mitarbeitenden. Neben den Pflichtmodulen können Mitarbeitende freiwillige Weiterbildungen wahrnehmen.

**Ausbildung und Duales Studium**

Eine hochwertige Ausbildung ist für uns essenziell, um zuverlässige und tatkräftige Nachwuchskräfte zu gewinnen. Für uns steht die Qualität der Ausbildung deshalb an erster Stelle. Neben fachlicher Qualifikation legen wir großen Wert auf persönliche Entwicklung hin zu Selbstständigkeit, Eigenverantwortung und Teamfähigkeit.

Seit 2022 steigt die Zahl unserer Auszubildenden kontinuierlich: 2025 beschäftigten wir 251 Auszubildende, darunter neun dual Studierende. Wir bilden in acht Ausbildungsberufen und drei dualen Studiengängen aus. 8,8 % unserer Auszubildenden waren 2025 jünger als 18 Jahre – selbstverständlich unter Einhaltung des Jugendarbeitsschutzgesetzes. Wir halten uns streng an das Verbot der Kinderarbeit und stellen nur Jugendliche über 15 Jahren ein.

**Führungskräfteentwicklung**

Auch im Bereich der Führungskräfteentwicklung sind wir aktiv. Unsere Führungskräfteschulungen basieren auf den Führungsleitlinien und Unternehmenswerte der Noerpel Gruppe. Sie vermitteln die Fähigkeiten und Werkzeuge, die für eine erfolgreiche Teamführung notwendig sind. 2025 wurden 1.312 Schulungsstunden im Rahmen der Führungskräfteentwicklung absolviert.

**Mitarbeiterqualifizierungsgespräche**

Ein weiterer wichtiger Baustein unserer Personalentwicklungsstrategie sind die systematisch aufgebauten Mitarbeiterqualifizierungsgespräche. Sie helfen dabei, die individuellen Entwicklungspotenziale unserer Mitarbeitenden sichtbar zu machen und sie gezielt zu fördern. So können wir ihre Stärken bestmöglich nutzen und unsere Organisation kontinuierlich weiterentwickeln. Seit der Einführung wurden die Gespräche Schritt für Schritt auf weitere Bereiche ausgeweitet – 2025 nahmen bereits 28,0 % unserer Mitarbeitenden daran teil.

## Ausbildung und Duales Studium bei der Noerpel-Gruppe



**Ausbildungsberufe**

- Berufskraftfahrer:in (m/w/d)
- Fachinformatiker:in für Anwendungsentwicklung (m/w/d)
- Fachinformatiker:in für Systemintegration (m/w/d)
- Fachkraft für Lagerlogistik (m/w/d)
- Fachlagerist:in (m/w/d)
- Kauffrau/-mann für Büromanagement (m/w/d)
- Kauffrau/-mann für Spedition und Logistikdienstleistung (m/w/d)
- Personaldienstleistungskauffrau/-mann (m/w/d)

**Duales Studium**

- BWL für Spedition, Transport und Logistik (m/w/d)
- Informatik (m/w/d)
- Wirtschaftsinformatik (m/w/d)

**Neues Ausbildungskonzept „Next Generation“**

Um auch künftig die passenden Talente für uns zu gewinnen, sie bestmöglich auszubilden und langfristig zu halten, wurde im Projekt „Next Generation“ ein neues, zukunftsorientiertes Ausbildungskonzept entwickelt. Ziel ist es, die Betreuung vor und während der Ausbildung weiter zu verbessern und die Qualität an allen Standorten auf ein einheitlich hohes Niveau zu heben. Die definierten Standards schaffen klare Rahmenbedingungen, lassen aber gleichzeitig Raum für standortspezifische Besonderheiten.

Auf Basis einer umfassenden Status-quo-Analyse wurden Erfahrungsberichte aus den Standorten und verschiedenen Abteilungen gesammelt sowie Workshops mit den lokalen Ausbildungsverantwortlichen durchgeführt. So konnten Ideen gebündelt und Verbesserungspotenziale identifiziert werden. Daraus entstanden Ziele, Maßnahmen und Mindeststandards in vier zentralen Handlungsfeldern:

- Marketing
- Recruiting & Einstellung
- Azubi-Betreuung
- Abschluss & Perspektive

Im Mittelpunkt stehen Maßnahmen, die Auszubildende während ihrer gesamten Ausbildungszeit begleiten – etwa strukturierte Onboarding Prozesse, interne Prüfungsvorbereitungen, das Aufzeigen von Weiterbildungsmöglichkeiten und eine gelebte Feedback Kultur. Erfolgreiche Ansätze einzelner Standorte werden aktiv geteilt und gruppenweit genutzt.

Ein Beispiel aus dem Bereich Marketing: Auszubildende beteiligen sich an einem Social Media Projekt, in dem sie ihren Beruf oder Standort vorstellen und Einblicke in ihren Ausbildungsalltag geben. Das stärkt sowohl ihre eigenen Kompetenzen als auch die Sichtbarkeit unseres Ausbildungsangebots.

**Auszubildende als Energiescouts**

In Elsdorf haben sich mehrere unserer Auszubildenden bei der IHK zu sogenannten „Energiescouts“ qualifizieren lassen. In den Schulungen erwerben sie grundlegendes Wissen rund um Energieeffizienz sowie wichtige Kompetenzen in Kommunikation und Projektarbeit. Mit diesem Know-how entwickeln sie ein eigenes Projekt, das zur Energieeinsparung im Betrieb beiträgt. So leisten sie nicht nur einen praktischen Beitrag zum Umweltschutz, sondern sammeln zugleich wertvolle Erfahrungen in selbstständiger Projektarbeit. 2026 werden unsere Energiescouts ihr erstes Projekt abschließen – ein Engagement, über das wir uns sehr freuen.

Das neue Konzept wird gemeinsam mit den Standorten kontinuierlich weiterentwickelt, implementiert und evaluiert. Mit diesem Ansatz – und dem großen Engagement unserer Ausbildenden – schaffen wir die Grundlage dafür, unsere Nachwuchskräfte bestmöglich zu fördern und zu qualifizieren.

**Aktionen zur Nachwuchs- und Fachkräftegewinnung**

Wir wollen potenziellen Bewerber:innen zeigen, dass unsere Branche inzwischen ein sehr dynamischer, stark IT-gestützter und attraktiver Berufszweig ist, der spannende Möglichkeiten bietet. Daher beteiligen wir uns an zahlreichen Initiativen. 2025 gehörten dazu der Tag der Logistik, der Zukunftstag und der Girls‘Day. Zudem begrüßen wir regelmäßig Schulklassen und weitere interessierte Besucher und sind auf vielen Berufs- und Ausbildungsmessen vertreten.



**Unser Nachwuchsförderprogramm „NextGen Academy“**

Um motivierte Talente gezielt zu fördern und die nächste Generation von Führungskräften und Fachexpert:innen aufzubauen, wurde 2024 die NextGen Academy ins Leben gerufen. Das Programm bietet Nachwuchskräften die Möglichkeit, an realen Projekten zu arbeiten, dabei wertvolle Erfahrungen zu sammeln und gleichzeitig das Unternehmen aktiv mitzugestalten.

Im Januar 2025 starteten neun Mitarbeitende aus verschiedensten Abteilungen in das Programm. Als Mentor:innen standen den Talenten erfahrene Führungskräfte zur Seite, die ihre persönliche und fachliche Entwicklung unterstützen. In sechs praxisnahen Trainingsmodulen – teils an anderen Standorten – erwarben die Teilnehmenden wichtige Fach- und Führungskompetenzen, die sie anschließend in Praxisphasen direkt anwendeten. Ein zentrales Element war die Bearbeitung eines strategischen Vorstandsprojekts.




Im Vorstandsprojekt beschäftigten sich die Teilnehmenden mit der optimalen Integration zukünftiger Noerpel Standorte. Dafür besuchten sie mehrere Niederlassungen, führten Interviews und analysierten Prozessveränderungen nach vergangenen Übernahmen. Auf Basis dieser Erkenntnisse werden klare Prozesse, Best Practices und Empfehlungen erarbeitet, die neuen Kolleg:innen den Einstieg in die Noerpel-Gruppe erleichtern sollen. Die Ergebnisse werden dem Vorstand im April 2026 vorgestellt.

Unser Ziel für die NextGen Academy ist es, kompetente Fachkräfte mit ihrem Know-how langfristig im Unternehmen zu halten, um künftig Führungs- und Expert:innenpositionen mit eigenen Nachwuchskräften besetzen zu können. Gleichzeitig wollen wir unseren Mitarbeitenden attraktive berufliche Entwicklungspotenziale aufzeigen und sie auf dem Weg dorthin begleiten und unterstützen

Aufgrund der positiven Erfahrungen und Rückmeldungen zur NextGen Academy wird Anfang 2027 die nächste Runde von motivierten Nachwuchskräften in das Förderprogramm starten.




*Die Teilnehmenden der NextGen Academy 2025/26*

# 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. Um eine umfassende Betreuung sicherzustellen, sind unternehmensübergreifend mehrere Fachkräfte für Arbeitssicherheit angestellt.

Darüber hinaus werden regelmäßig Mitarbeitende der einzelnen Standorte zu Sicherheitsbeauftragten ausgebildet. 100 % der Mitarbeitenden sind von unserem Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagementsystem abgedeckt.




**Arbeitsschutzausschüsse (ASA)**

Um den Arbeits- und Gesundheitsschutz kontinuierlich zu optimieren, sind an sämtlichen Noerpel-Standorten Arbeitsschutzausschüsse etabliert. Diese Gremien treffen sich quartalsweise, um die Einhaltung der Sicherheitsstandards zu überprüfen und Schutzmaßnahmen zu verbessern. Der Teilnahmekreis 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.

## 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 die Niederlassungen das „Thema des Monats“ ausgerollt. In diesem Schulungsformat werden die Schulungsinhalte zum Thema Arbeitsschutz regelmäßig aufgefrischt.




*Gesundheitstag in Odelzhausen*

## Arbeitsbedingte Verletzungen

| | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|---|---|---|
| Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen (eigene Mitarbeitende) | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Arbeitsbedingte Verletzungen mit schweren Folgen | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Dokumentierte arbeitsbedingte Unfälle | 101 | 118 | 86 | 73 |
| Dokumentierte arbeitsbedingte Erkrankungen | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Arbeitsunfälle pro 1 Mio. MAh | 24,33 | 27,01 | 19,82 | 16,56 |
| Gearbeitete Stunden | 4.151.254 | 4.367.965 | 4.339.697 | 4.409.235 |
| Anzahl Ausfalltage durch arbeitsbedingte Erkrankungen und Unfälle | 1.678 | 1.593 | 866 | 957 |

**Melden 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

Von 2022 auf 2025 sank die Anzahl der Arbeitsunfälle pro 1 Mio. Mitarbeiterarbeitsstunden (MAh) deutlich um 31,9 %.

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.

**Betriebliche Gesundheitsförderung**

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

Zur Gesundheitsvorsorge stehen den Mitarbeitenden unter anderem Wasserspender, Obstkörbe sowie die Möglichkeit zum Bike-Leasing zur Verfügung. Außerdem werden regelmäßig Sportevents organisiert. Beim AOK-Firmenlauf in Ulm konnte Noerpel 2025 gleich zwei Erfolge feiern: in der Gruppenwertung belegten wir den ersten Platz für das Team mit den meisten zurückgelegten Kilometern. Auch in der Einzelwertung des virtuellen Laufs erreichten wir die Spitzenwertung: einer unserer Auszubildenden legte in nur 14 Tagen mehr als 350 Kilometer zurück.

**Gesundheitstage in Odelzhausen:**

2025 wurden in Odelzhausen in Zusammenarbeit mit der AOK Bayern zwei Gesundheitstage durchgeführt.

Der erste Gesundheitstag behandelte Ernährung, Bewegung und Körperwahrnehmung, ergänzt durch einen S3-Check sowie praktische Übungen für den Alltag und aktive Bewegungspausen. Der zweite Gesundheitstag fokussierte den gesunden Umgang mit digitalen Medien und bot dazu einen Vortrag und Workshop für Auszubildende und junge Beschäftigte. Für eine gesunde Verpflegung der Teilnehmenden sorgte u.a. ein „Smoothie Bike“.

Ziel der Gesundheitstage ist es, den Mitarbeitenden Impulse für einen gesundheitsbewussten Lebensstil im Berufs- und Privatalltag zu geben.




*Das Team Noerpel beim Firmenlauf „Badeparadies Schwarzwald Villingen-Schwenningen 2025“*

# Diversität und Chancengleichheit

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

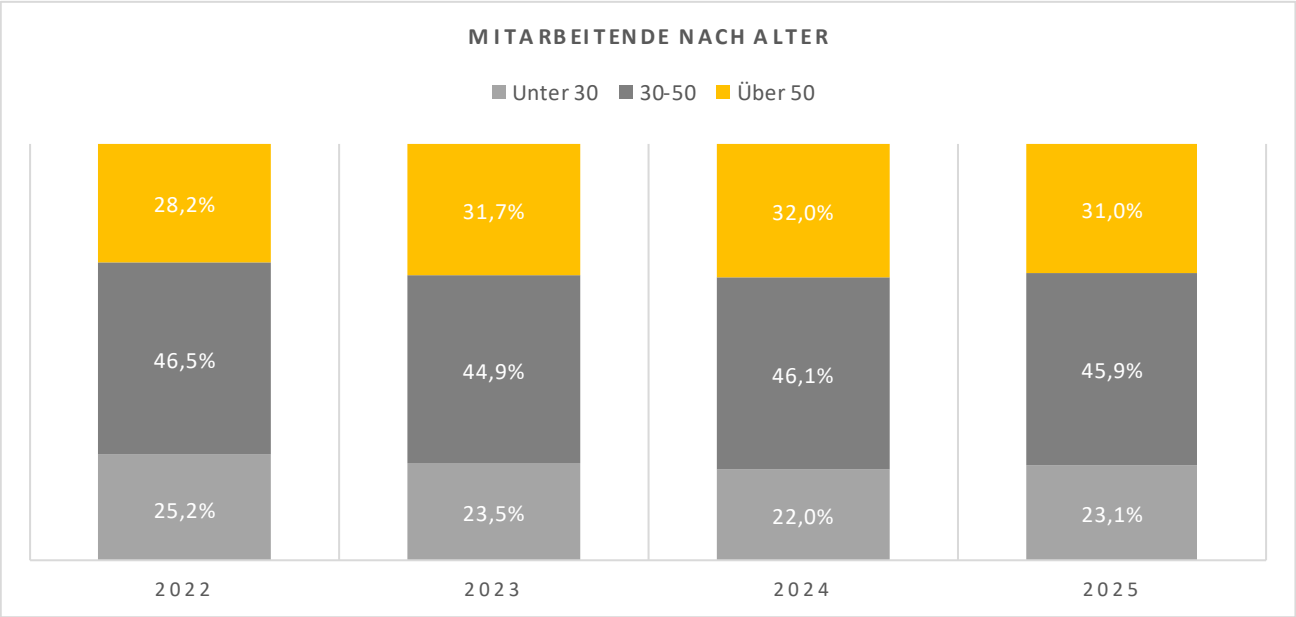
Im täglichen Miteinander zwischen Kolleg:innen, Kund:innen und Partner:innen vereinen wir unterschiedlichste Personengruppen, Kulturräume und Generationen unter einem Dach. Uns ist es wichtig, diese Vielfalt zu pflegen und die individuellen Bedürfnisse unseres Gegenübers ernst zu nehmen. Dieser Anspruch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

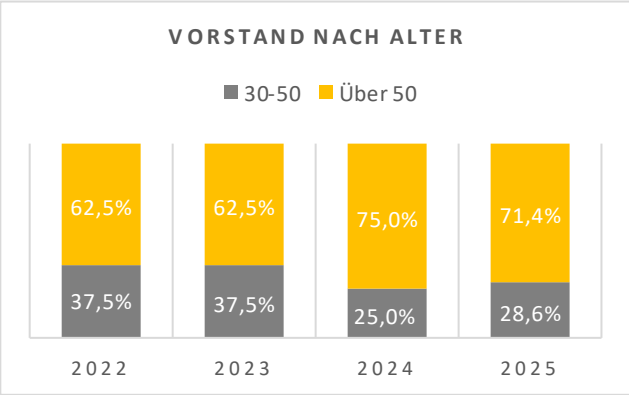
## Nichtdiskriminierung

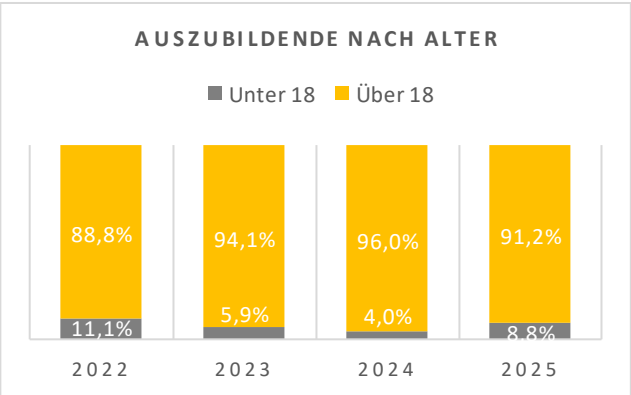
**Wir als Noerpel-Gruppe setzen uns für ein menschenwürdiges Arbeitsumfeld ein, das frei ist von Diskriminierung und Belästigung.**

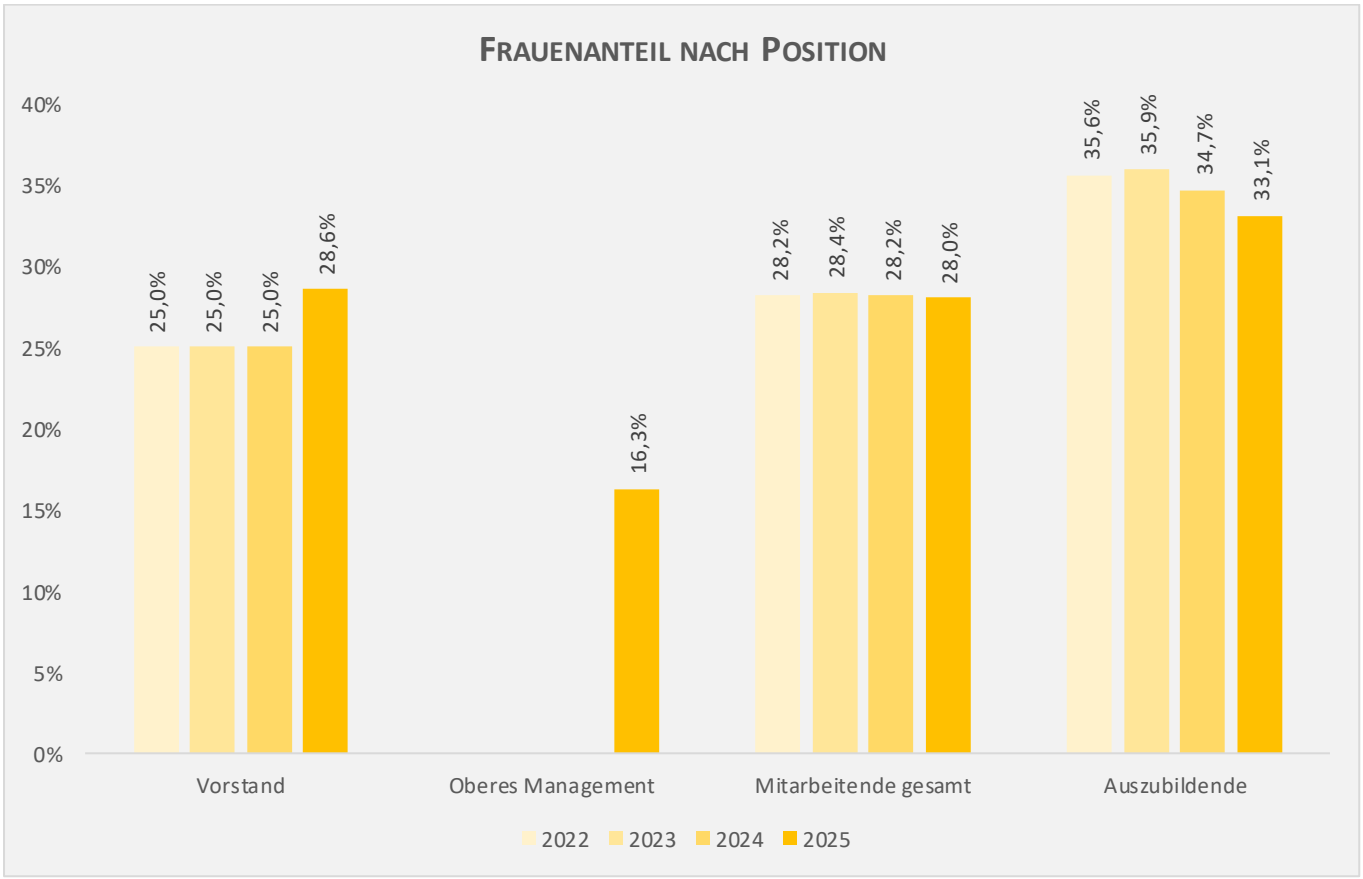
Alle Beschäftigten, Bewerber:innen im Rekrutierungsprozess, Zeitarbeitskräfte sowie ehemalige Beschäftigte werden unabhängig von Geschlecht, ethnischer oder religiöser Zugehörigkeit, sexueller Orientierung, Weltanschauung, Alter oder körperlichen Einschränkungen gleichbehandelt. Bei uns steht der Mensch im Mittelpunkt. Sollte dennoch ein Fall von Diskriminierung auftreten, gibt es die Möglichkeit der anonymen Meldung über unser Hinweisgebersystem SpeakUp. Allen Fällen wird konsequent nachgegangen und anlassbezogene Maßnahmen werden ergriffen.

Auch 2025 wurden keine Fälle von Diskriminierung gemeldet, zudem sind keine Diskriminierungsvorfälle bekannt.






*Frauenanteil nach Positionen (Der Frauenanteil im oberen Management wird seit 2025 erfasst).*

## Förderung von Frauen

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

2025 konnten die Teilnehmerinnen unsere Standorte in Langenhagen und Elsdorf besuchen. Dabei lernten die Jugendlichen sowohl unsere Büroprozesse als auch den Alltag in der Halle kennen. Im Team durften sie sich beispielsweise auf die Suche nach Paletten für einen realen Auftrag begeben und dabei ihre erste praktische Erfahrung in der Logistik sammeln.

Ein weiteres Projekt zur gezielten Förderung von Frauen ist das Frauennetzwerk **Femforward**. Das Netzwerk ist im Donautal in Ulm angesiedelt und bringt seit seiner Gründung Frauen aus Unternehmen wie **Teva, Noerpel, Gardena und Wieland** zusammen.

2025 fanden drei Femforward-Events statt. Dabei ging es um Themen wie persönliche Weiterentwicklung, Female Empowerment, Kommunikationsskills, oder auch Resilienz und Selbstfürsorge. Besonders wertvoll an den Femforward-Events ist die Möglichkeit, Kontakte zu knüpfen und Wissen, Erfahrungen und Fähigkeiten mit den Referent:innen und anderen Teilnehmerinnen auszutauschen - ganz im Sinne des Mottos: „Empower yourself – and others"

# Für die Gesellschaft aktiv

Als Unternehmensgruppe sind wir uns unserer sozialen Verantwortung für unser gesellschaftliches Umfeld bewusst. Wir wollen einen Beitrag für das gesellschaftliche Gleichgewicht leisten: daher engagieren wir uns für innovative Projekte, für Sport, Kultur und vor allem für Menschen, die unser aller Hilfe brauchen. Unsere jährliche **Weihnachtsspendenaktion** kommt wohltätigen Zwecken im Umfeld unserer Standorte zugute, mit dem Fokus auf Kinder und Familien in Notsituationen. 2025 waren das unter anderem:

- Hospiz zum Guten Hirten (Elsdorf)
- Klinik-Clown Oberschwaben-Klinik GmbH (Ravensburg)
- Kinderhospiz St. Nikolaus Bad Grönenbach (Kempten)
- Sternenkinder V-S e.V. (Villingen-Schwenningen)
- Ambulanter Hospizdienst Winsen (Hamburg)
- Förderverein Kinder- u. Jugendmedizin Heidenheim (Heidenheim)
- Tierrettung Südbaden (Singen)
- Hospiz Barbara (Heidenheim)
- Tafel Emmendingen (Teningen)
- Deutscher Kinderhospizverein e.V. Olpe (Langenhagen)
- Diakonie Krankenpflege Giengen „ZUSAM" (Giengen)
- Kinder- u. Jugendhospiz Regenbogenland Düsseldorf (Langenfeld)
- Kindereinrichtung Arche Kreuzlingen (Kreuzlingen)
- Caritas Passau - Passauer Tafel (Passau)
- Deutsche Herzstiftung e.V. (Odelzhausen)
- Leverkusener Tafel e.V. (Langenfeld)
- Hospiz in Karlsruhe (Ötigheim)
- Ev. Kirchengemeinde Pauluskirche Ulm – Vesperkirche (Ulm)
- DRK-Kreisverband Ulm e.V. Tafelladen (Ulm)
- Diakoneo - Ausstattung Kinderstationen (Ulm)
- Lebenshilfe Donau-Iller e.V. (Ulm)
- Kinder- und Familienzentrum Ulm JuFaZ Schaffnerstr. (Ulm)
- Aufschnaufhaus Ulm-Jungingen (Ulm)
- Klinik für Kinder- und Jugendmedizin Ulm „Spielplatz" (Ulm)

Darüber hinaus unterstützen wir unterjährig **vielfältige Organisationen und Projekte**. Dazu gehörten 2025 unter anderem:

- Tierisch gut helfen e.V.
- Wiblinger Bachtage
- Aktion WIR LESEN (Neue Pressegesellschaft Ulm)
- Uniklinikum Ulm Leukämie- und Krebsforschung
- Lions Club Ulm-Neu-Ulm / Benefizkonzert Alexander Kirchl
- Heidenheimer Opernfestspiele
- Stadt Giengen an der Brenz - Bezuschussung Wirtschaftsförderung/Stadtmarketing
- Klassisch! NPG Ulm – Internationale Kammermusik im Ulmer Stadthaus
- Ulmer Universitätsgesellschaft
- Ulmer Münster

**Honigspende**

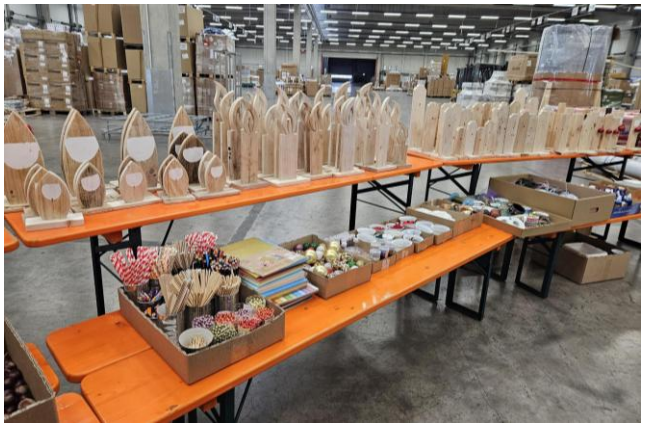
An unserem Hauptsitz in Ulm beherbergen wir zwei eigene Bienenvölker. Auch in diesem Jahr konnten Mitarbeitende beim Honig-Schauschleudern unseres Imkers miterleben, wie der Honig seinen Weg von der Wabe bis ins Glas findet. Die Honigernte wird jährlich an die Mitarbeitenden versteigert und die Erlöse aufgerundet und an eine gemeinnützige Einrichtung gespendet. 2025 gingen die Einnahmen an die Hebammengemeinschaftshilfe e.V., die Hebammen in Not unterstützt sowie die Themen Fortbildung und Forschung fördert.



**Transporte**

2025 unterstützte Noerpel mehrere soziale Initiativen mit Transporten. In Ulm organisierte das Team den Transport der Bücher für die Kinder- und Jugendbuchmesse (Kibu). Ebenfalls von Ulm aus wurden gespendete Schulranzen nach Bielefeld transportiert, um sie im Rahmen der „Mission Siret“ weiter in die Ukraine zu bringen. In Langenhagen engagierte sich ein Kollege wiederholt für die Kraftfahrer-Initiative „Bewegen mit Herz“ e.V. und fuhr Kinder aus regionalen Einrichtungen mit dem LKW zur Benefizveranstaltung „A Happy Day of Life“.

Zudem wurden wir 2025 vom BALM (Bundesamt für Logistik und Mobilität) zum besonderen Akteur der Zivilen Notfallvorsorge ausgezeichnet. In Vorbereitung auf mögliche Einsatzlagen der Zivilen Notfallsorge sucht das BALM regelmäßig nach leistungsstarken Personenbeförderungs- sowie Güter- und Logistikunternehmen, die im Falle von Naturkatastrophen oder schweren Unglücksfällen herangezogen werden können. Wir sind stolz darauf, Teil eines solchen bundesweiten Netzwerks zu sein.



*Bastelaktion für Familien beim Christbaumschlagen in Villingen-Schwenningen*

**Lokale Präsenz und Austausch vor Ort**

Neben Spenden und Initiativen ist uns der direkte **Austausch mit unseren Stakeholder:innen vor Ort** wichtig. Unsere Niederlassungen nutzen unterschiedliche Veranstaltungsformate, um sich lokal und regional zu vernetzen und den Dialog mit Geschäftspartner:innen sowie mit Menschen aus der Region zu fördern. Dabei geht es darum, bestehende Beziehungen zu pflegen, neue Kontakte zu knüpfen und Einblicke in unsere Arbeit zu ermöglichen.

Im Jahr 2025 boten wir dafür zahlreiche Gelegenheiten. Beim bundesweiten **Tag der Logistik** öffneten die Standorte Ulm, Odelzhausen und Elsdorf ihre Türen und gaben Interessierten praxisnahe Einblicke in Spedition und Logistik. Weitere Führungen fanden im Rahmen des **VHS-Programms** in Odelzhausen sowie beim Besuch der **Zevener Landfrauen** in Elsdorf statt. Schüler:innen mit Interesse an der Logistikbranche konnten beim **Zukunftstag** in Elsdorf den Weg einer Sendung vom Wareneingang bis zur Auslieferung nachvollziehen.

Auch der Austausch mit Kund:innen spielte eine wichtige Rolle: In Villingen-Schwenningen besuchten **Auszubildende eines Kunden** unseren Standort. Eine unserer eigenen Auszubildenden stellte dort ihren Ausbildungsberuf vor und berichtete aus ihrem Arbeitsalltag bei Noerpel. Ebenfalls in Villingen-Schwenningen fand ein gemeinsames **Christbaumschlagen** statt, bei dem Mitarbeitende unserer Kund:innen zusammen mit ihren Familien zu einem vorweihnachtlichen Programm eingeladen waren.

Diese lokalen und regionalen Aktivitäten leisten einen Beitrag zur Nachwuchsgewinnung und stärken das Netzwerk zwischen Wirtschaft, Bildungseinrichtungen und Gesellschaft. Gleichzeitig fördern sie den kontinuierlichen Austausch und die Zusammenarbeit vor Ort.







*Oben: Übergabe der Honigspende*
*Unten: Girls‘ Day in Elsdorf*

# ÜBER DIESEN BERICHT

# Über diesen Bericht

Dieser Bericht ist der dritte Nachhaltigkeitsbericht der Noerpel-Gruppe.

Im Berichtsumfang wird die Noerpel-Gruppe SE & Co. KG (im Bericht bezeichnet als „Noerpel-Gruppe“) mit ihren Tochtergesellschaften analog der Finanzberichterstattung berücksichtigt. Somit wir der Bericht als konsolidierter Bericht verfasst. Die Daten des Berichts beziehen sich, sofern nicht anders angegeben, auf das Kalenderjahr 2025.

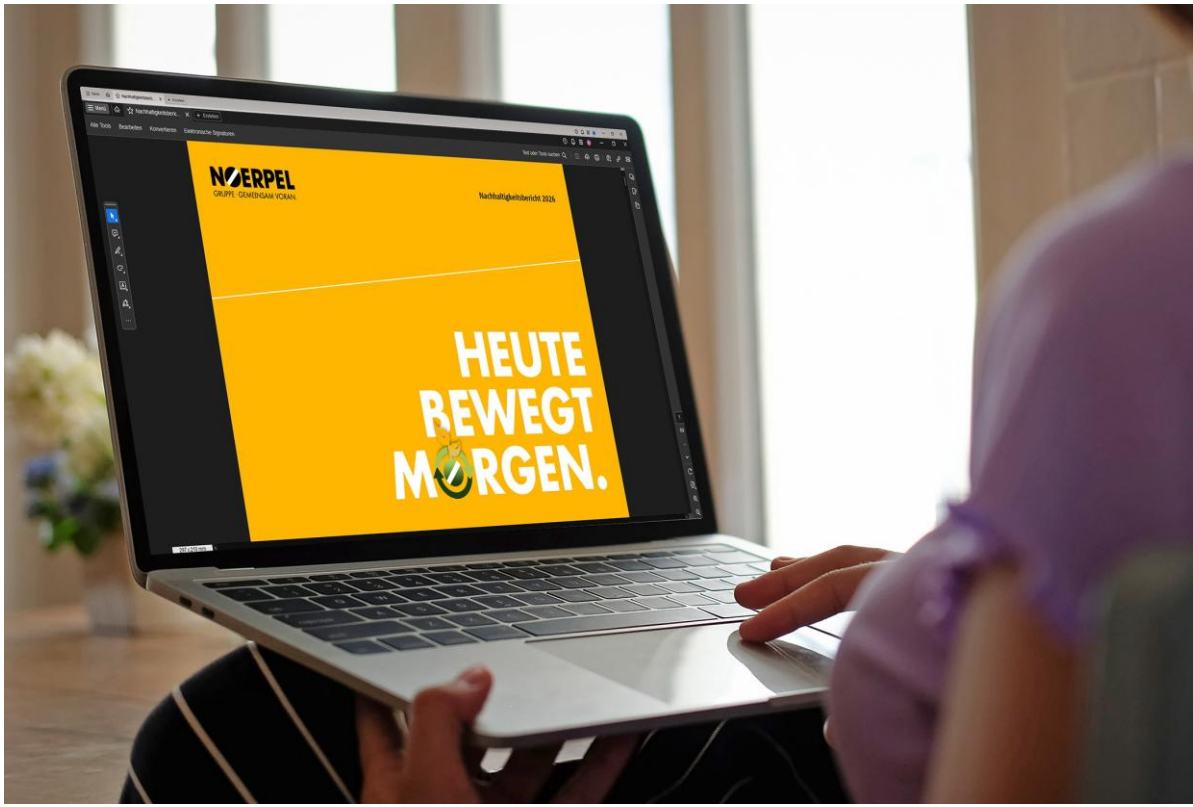
Die durch unsere Unternehmensaktivitäten in der Wertschöpfungskette entstehenden Emissionen werden durch die Daten zu unserem Unternehmensfußabdruck abgebildet. Weitere angegebene Umweltdaten beschränken sich auf unseren eigenen Geschäftsbereich. Sonstige Informationen zur Wertschöpfungskette befinden sich insbesondere im Kapitel „Compliance“.

**Berichtsstandard und Vorbereitung auf die CSRD**

Der Bericht wurde in Anlehnung an den Universal Standard 2021 der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt. Gemäß CSRD-Richtlinie wäre die Noerpel-Gruppe ab dem Geschäftsjahr 2025 CSRD-berichtspflichtig gewesen. Mit dem „Stop-the-Clock“-Beschluss im Rahmen des Omnibus-Verfahrens verschiebt sich die Berichtspflicht auf das Jahr Geschäftsjahr 2027.

Dennoch haben wir uns bewusst entschieden, eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse gemäß CSRD durchzuführen (Ergebnisse siehe folgender Abschnitt) und darauf basierend erste Kennzahlen und Inhalte aus den ESRS aufzunehmen. Dieser Schritt ermöglicht es uns, uns frühzeitig und strukturiert auf den künftigen Berichtsaufwand vorzubereiten. Gleichzeitig schaffen die erstmals erhobenen Kennzahlen zusätzliche Transparenz und unterstützen uns dabei, potenzielle Maßnahmen abzuleiten, deren Wirksamkeit zu überprüfen und Entwicklungen über die vergangenen Jahre hinweg nachvollziehbar zu machen.

Wir werden weiterhin einen jährlichen Nachhaltigkeitsbericht veröffentlichen.




## Kontaktstelle bei Rückfragen zum Bericht

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

**E-Mail:** nachhaltigkeit@noerpel.de

ESRS

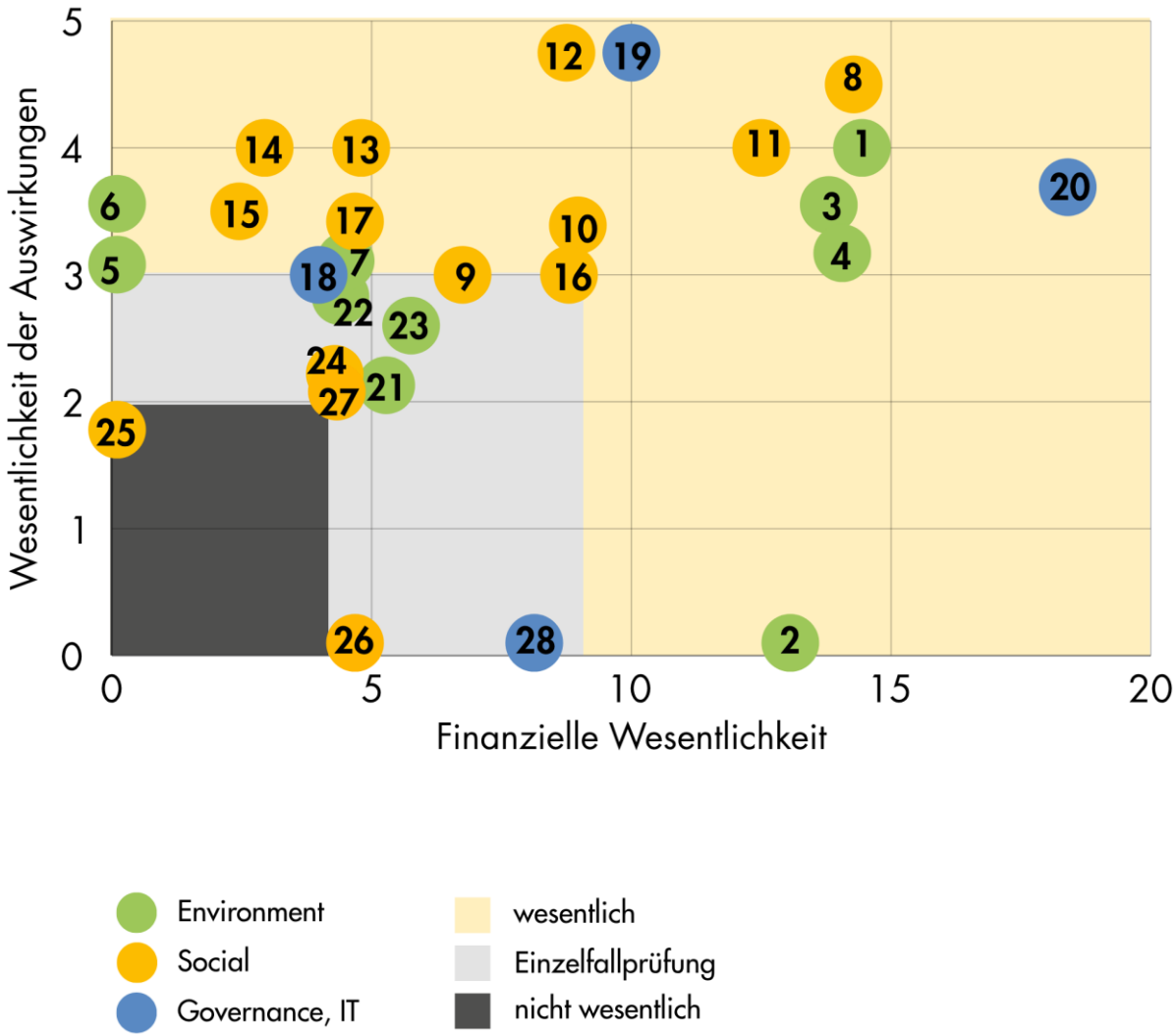
# Doppelte Wesentlichkeits-analyse nach ESRS

Zur Vorbereitung auf die künftigen Berichtspflichten nach der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) hat die Noerpel-Gruppe im Jahr 2025 erstmals eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse gemäß den Anforderungen der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) durchgeführt.

In bereichsübergreifenden Workshops wurden zunächst nachhaltigkeitsbezogene Themen identifiziert, die für die Noerpel-Gruppe potenziell wesentlich sein könnten. Die als besonders relevant eingestuften Themen wurden anschließend in einer Short List konsolidiert, als Auswirkungen, Risiken und Chancen (Impacts, Risks and Opportunities, IROs) konkretisiert und den entsprechenden ESRS-Themenfeldern zugeordnet

Im nächsten Schritt bewerteten die zuständigen Fachbereiche die identifizierten IROs anhand eines standardisierten Bewertungsmodells. Dabei wurden Auswirkungen hinsichtlich ihrer auswirkungsbezogenen Wesentlichkeit sowie Risiken und Chancen hinsichtlich ihrer finanziellen Wesentlichkeit beurteilt. Auf dieser Grundlage wurden wesentliche IROs in den Themenbereichen E1, E2, E4, E5, S1, S2 und G1 identifiziert. Darüber hinaus wurden die unternehmensspezifischen Themen Informationssicherheit und Digitalisierung als wesentlich eingestuft.

Die auf dieser Seite dargestellte Wesentlichkeitsmatrix fasst die Ergebnisse der Analyse zusammen. Die Zuordnung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen zu den jeweiligen ESRS-Standards und Unterthemen ist den nachfolgenden Tabellen zu entnehmen. Die doppelte Wesentlichkeitsmatrix stellt für jedes ESRS-Unterthema die höchste ermittelte auswirkungsbezogene Wesentlichkeit (y-Achse) sowie die höchste finanzielle Wesentlichkeit eines zugeordneten Risikos oder einer zugeordneten Chance (x-Achse) dar.



| ESRS / Thema | Unterthema | Nummer siehe Matrix |
|---|---|---|
| **E1 - Klimawandel** | Klimaschutz | 1 |
| | Anpassung an den Klimawandel | 2 |
| | Energie | 3 |
| **E2- Umweltverschmutzung** | Luftverschmutzung | 4 |
| | Mikroplastik | 5 |
| **E4 - Biologische Vielfalt und Ökosysteme** | Der Umfang und Zustand von Land- und Meeresökosystemen | 6 |
| **E5 - Kreislaufwirtschaft und Ressourcennutzung** | Ressourcenabflüsse (Abfälle) | 7 |
| **S1 - Eigene Belegschaft** | Arbeitsbedingungen (angemessene Entlohnung, Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, Arbeitszeit, sichere Beschäftigung, soziale Absicherung) | 8 |
| | Sozialer Dialog, Vereinigungsfreiheit, Betriebsräte, und Recht der Arbeitnehmer auf Mitbestimmung, und Tarifverhandlungen | 9 |
| | Gesundheit und Sicherheit | 10 |
| | Schulung und Kompetenzentwicklung | 11 |
| | Diversität und Gleichbehandlung (einschl. Gleichheit der Geschlechter, gleicher Lohn für Arbeit gleichen Werts, Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen, Nicht-Diskriminierung, Anti-Harassment und Maßnahmen gegen Gewalt) | 12 |
| | Sonstige arbeitsbezogene Menschenrechte (einschl. Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Privatsphäre/Datenschutz und angemessene Unterbringung, Wasser und Sanitäreinrichtungen) | 13 |
| **S2 - Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette** | Arbeitsbedingungen (angemessene Entlohnung, Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, Arbeitszeit, sichere Beschäftigung, soziale Absicherung) | 14 |
| | Sozialer Dialog, Vereinigungsfreiheit, Betriebsräte, und Recht der Arbeitnehmer auf Mitbestimmung, und Tarifverhandlungen | 15 |
| | Diversität und Gleichbehandlung (einschl. Gleichheit der Geschlechter, gleicher Lohn für Arbeit gleichen Werts, Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen, Nicht-Diskriminierung, Anti-Harassment und Maßnahmen gegen Gewalt) | 16 |
| | Sonstige arbeitsbezogene Menschenrechte (einschl. Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Privatsphäre/Datenschutz und angemessene Unterbringung, Wasser und Sanitäreinrichtungen) | 17 |
| **G1 - Unternehmenspolitik** | Management der Beziehungen zu Lieferanten, einschließlich Zahlungspraktiken, insb. verspätete Zahlungen zu kleinen und mittelständischen Unternehmen (SMEs) | 18 |
| **IT1 - Informationssicherheit (eigenes Thema)** | - | 19 |
| **IT2 - Digitalisierung und Automatisierung (eigenes Thema)** | - | 20 |

*Wesentliche Standards und Unterthemen gemäß der Wesentlichkeitsanalyse 2025*

| ESRS / Thema | Unterthema | Nummer siehe Matrix |
|---|---|---|
| **E2- Umweltverschmutzung** | Wasserverschmutzung | 21 |
| | Besorgniserregende Stoffe, einschl. besonders besorgniserregender Stoffe | 22 |
| **E5 - Kreislaufwirtschaft und Ressourcennutzung** | Ressourcenzuflüsse | 23 |
| **S2 - Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette** | Gesundheit und Sicherheit | 24 |
| | Schulung und Kompetenzentwicklung | 25 |
| **S4 - Verbraucher und Endnutzer** | Informationsbezogene Auswirkungen auf Verbraucher oder Endnutzer (einschl. Datenschutz, Zugang zu Informationen, Meinungsfreiheit) | 26 |
| | Persönliche Sicherheit von Verbrauchern oder Endnutzern (einschl. Gesundheitsschutz und Sicherheit, Kinderschutz, Persönliche Sicherheit) | 27 |
| **G1 - Unternehmenspolitik** | Unternehmenskultur, einschl. Anti-Korruption und Bestechung, Schutz von Hinweisgebern und Tierschutz | 28 |

*Nicht wesentliche Standards und Unterthemen gemäß der Wesentlichkeitsanalyse 2025*

# GRI INDEX

# GRI Index

| GRI STANDARD | ANGABE | KOMMENTAR | SEITE |
|---|---|---|---|
| **2** | **Allgemeine Angaben** | | |
| | **Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken** | | |
| **2-1** | Organisationsprofil | 2-1a) Noerpel-Gruppe SE & Co. KG<br>2-1b) Personengesellschaft, 100 % Familienbesitz<br>2-1c) Hauptsitz in Ulm<br>2-1d) europaweit tätig mit Tochtergesellschaften in Deutschland, Schweiz, Österreich und Litauen | 15 |
| **2-2** | Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden | | 15, 49 |
| **2-3** | Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle | | 49 |
| **2-4** | Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen | Für das Jahr 2022 musste der Gesamtfußabdruck von 125.722 t $CO_2e$ auf 125.474 t $CO_2e$ korrigiert werden, da ein Fehler bei der Summierung festgestellt wurde. | 25 |
| **2-5** | Externe Prüfung | Dieser Nachhaltigkeitsbericht wurde nicht geprüft. Sobald wir CSRD-pflichtig sind, erfolgt eine Prüfung durch externe Dritte. | |
| | **Tätigkeiten und Mitarbeitende** | | |
| **2-6** | Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen | | 15-16 |
| **2-7** | Angestellte | Für die Zusammenstellung der Daten wurden die Mitarbeitenden pro Kopf zum Stichtag 31.12.2025 gezählt.<br>2025 waren 3,2 % der Mitarbeitenden in der Schweiz, 3,5 % in Österreich und 2,7 % in Litauen tätig, Aufgrund dieser geringen Anteile erfolgt keine Aufteilung der Art der Beschäftigung nach Region. | 35 |
| **2-8** | Mitarbeitende, die keine Angestellten sind | Unter diese Kategorie fällt nur der Vorstand. Es handelt sich um sieben Personen. | |
| | **Unternehmensführung** | | |
| **2-9** | Führungsstruktur und Zusammensetzung | | 9 |
| **2-10** | Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans | | 9 |
| **2-11** | Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans | | 9 |
| **2-12** | Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Auswirkungen | | 9 |
| **2-13** | Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen | | 9 |
| **2-14** | Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung | Der Vorstand legt die wesentlichen Themen fest und erteilt die finale Freigabe für den Nachhaltigkeitsbericht. | |
| **2-15** | Interessenkonflikte | | 13 |
| **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 Jahresgesamtvergütung | Einschränkung aufgrund einer Verschwiegenheitspflicht / Vertrauliche Information | |
| | **Strategie, Richtlinien und Praktiken** | | |
| **2-22** | Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung | | 5-8 |
| **2-23** | Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen | | 3, 5, 7, 11-12 |
| **2-24** | Einbeziehung politischer Verpflichtungen | | 5-6, 12 |
| **2-25** | Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen | | 11-12, 22, 41-42 |
| **2-26** | Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen | | 12-13, 44 |
| **2-27** | Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen | 2025 wurden keine wesentlichen Verstöße gegen Gesetze und Verordnungen erfasst. | 11-13 |
| **2-28** | Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen | Systemverkehrskooperationen IDS und CargoLine | |
| | **Einbindung von Stakeholdern** | | |
| **2-29** | Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern | | 5, 9, 12, 27, 36 |
| **2-30** | Tarifverträge | | 36 |
| **3** | **Wesentliche Themen** | | |
| **3-1** | Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen | | 6, 49, 51 |
| **3-2** | Liste der wesentlichen Themen | | 6, 52 |
| **3-3** | Management von wesentlichen Themen | | 6, 51 |
| **201** | **Wirtschaftliche Leistung** | | |
| **201-1** | Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert | | 15, 17 |
| **201-2** | Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen | | 18 |
| **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 | | 26 |
| **202** | **Marktpräsenz** | **nicht anwendbar / nicht wesentlich** | |
| **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** | **nicht anwendbar / nicht wesentlich** | |
| **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. | 21 |
| **205** | **Korruptionsbekämpfung** | | |
| **205-1** | Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden | | 13 |
| **205-2** | Kommunikation und Schulung zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung | | 13 |
| **205-3** | Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen | | 13 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| **206** | **Wettbewerbswidriges Verhalten** | | |
| **206-1** | Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung | | 13 |
| **207** | **Steuern** | | |
| **207-1** | Steuerkonzept | | 18 |
| **207-2** | Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement | | 18 |
| **207-3** | Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken | | 18 |
| **207-4** | Länderbezogene Berichterstattung | Es wurden 2025 Steuern in allen Steuerhoheitsgebieten gezahlt, in denen die Noerpel-Gruppe Standorte hat: Deutschland, Schweiz, Österreich und Litauen. | |
| **301** | **Materialien** | | |
| **301-1** | Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen | | 30 |
| **301-2** | Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe | Der Anteil ist derzeit nicht ermittelbar. | |
| **301-3** | Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien | | 31 |
| **302** | **Energie** | | |
| **302-1** | Energieverbrauch innerhalb der Organisation | | 28-29 |
| **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 | | 28-29 |
| **302-4** | Verringerung des Energieverbrauchs | | 28-29 |
| **302-5** | Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen | | 28-29 |
| **303** | **Wasser und Abwasser** | | |
| **303-1** | Wasser als gemeinsam genutzte Ressource | | 30 |
| **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 | | 30 |
| **303-4** | Wasserrückführung | Derzeit sind keine Daten ermittelbar. | |
| **303-5** | Wasserverbrauch | | 30 |
| **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 | | 32 |
| **304-2** | Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität | | 32 |
| **304-3** | Geschützte oder renaturierte Lebensräume | | 32 |
| **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) | | 23-24 |
| **305-2** | Indirekte energiebedingte Treibhausgasemissionen (Scope 2) | | 23-24 |
| **305-3** | sonstige indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 3) | | 23-24 |
| **305-4** | Intensität der Treibhausgasemissionen | | 23-24 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| **305-5** | Senkung der Treibhausgasemissionen | | 7, 23-24 |
| **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 | | 31 |
| **306-2** | Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen | | 31 |
| **306-3** | Angefallener Abfall | | 31 |
| **306-4** | Von Entsorgung umgeleiteter Abfall | | 31 |
| **306-5** | Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall | | 31 |
| **308** | **Umweltbewertung der Lieferanten** | | |
| **308-1** | Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden | Aktuell ist der Anteil nicht ermittelbar. | 21 |
| **308-2** | Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen | 2025 keine vorhanden. | 11-12 |
| **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. | 37 |
| **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. | 35 |
| **401-3** | Elternzeit | Der Anteil der Mitarbeitenden mit Anspruch auf Elternzeit, der diesen nicht wahrnimmt, kann nicht ermittelt werden. | 37 |
| **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 | | 41-43 |
| **403-2** | Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen | | 41 |
| **403-3** | Arbeitsmedizinische Dienste | | 43 |
| **403-4** | Beteiligung der Mitarbeitenden, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz | | 41-43 |
| **403-5** | Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz | | 43 |
| **403-6** | Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter | | 42-44 |
| **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 | | 41 |
| **403-9** | Arbeitsbedingte Verletzungen | | 42 |
| **403-10** | Arbeitsbedingte Erkrankungen | | 42 |
| **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. | 38 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| **404-2** | Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe | | 38-40 |
| **404-3** | Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten | | 38 |
| **405** | **Diversität und Chancengleichheit** | | |
| **405-1** | Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten | | 44 |
| **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 das Berichtsjahr 2025 sind keine Diskriminierungs- oder Belästigungsvorfälle bekannt. | 44 |
| **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 Geschäftspartner:innen die Koalitionsfreiheit achten.<br><br>Bei der Risikoanalyse des eigenen Geschäftsbereichs 2025 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 das Thema „Missachtung der Koalitionsfreiheit, Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen“ festgestellt. Einer Gesellschaft der Noerpel-Gruppe wurde hier ein mittelniedriges Risiko (Stufe 3) zugewiesen.<br><br>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 1,46 % unserer Lieferant:innen besteht ein hohes Risiko (Stufe 5). Bei 47 % liegt ein mittelhohes Risiko (Stufe 4) vor. | 11-12, 36 |
| **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.<br><br>Bei der Risikoanalyse des eigenen Geschäftsbereichs 2025 im Rahmen des LkSG wurde hinsichtlich des Themas „Verstöße gegen das Verbot von Kinderarbeit“ drei Gesellschaften ein niedriges Risiko (Stufe 2 von 6-stufiger Skala von 1 „sehr niedrig“ bis 6 „sehr hoch“) zugewiesen. Für alle anderen Gesellschaften wurde das Thema als nicht relevant bewertet.<br><br>Bei der Risikoanalyse der Lieferkette der Noerpel-Gruppe wurde Kinderarbeit für 60 % der Lieferant:innen als relevant eingestuft. Insgesamt wurde für keine:n unserer Lieferant:innen ein sehr hohes Arbeits- und Menschenrechtsrisiko (Stufe 6) ermittelt Bei 1,46 % unserer Lieferant:innen besteht ein hohes Risiko (Stufe 5). Bei 47 % liegt ein mittelhohes Risiko (Stufe 4) vor. | 11-12, 38 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| **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.<br><br>Bei der Risikoanalyse des eigenen Geschäftsbereichs 2025 im Rahmen des LkSG wurde hinsichtlich des Themas „Verstöße gegen das Verbot von Zwangsarbeit und aller Formen der Sklaverei“ einer Gesellschaft 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). Für alle anderen Gesellschaften wurde das Thema als nicht relevant bewertet.<br><br>Bei der Risikoanalyse der Lieferkette der Noerpel-Gruppe wurden Zwangsarbeit für 60 % der Lieferant:innen als relevant eingestuft. Insgesamt wurde für keine:n unserer Lieferant:innen ein sehr hohes Arbeits- und Menschenrechtsrisiko (Stufe 6) ermittelt Bei 1,46 % unserer Lieferant:innen besteht ein hohes Risiko (Stufe 5). Bei 47 % liegt ein mittelhohes Risiko (Stufe 4) vor. | 11-12 |
| **410** | **Sicherheitspraktiken** | **nicht anwendbar / nicht wesentlich** | |
| **410-1** | Sicherheitspersonal, das in Menschenrechtspolitik und -verfahren geschult wurde | Bei der Risikoanalyse des eigenen Geschäftsbereichs 2025 im Rahmen des LkSG wurde das Thema „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.<br><br>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 1,52 % der Lieferant:innen als relevant eingestuft. Insgesamt wurde für keine:n unserer Lieferant:innen ein sehr hohes Arbeits- und Menschenrechtsrisiko (Stufe 6) ermittelt Bei 1,46 % unserer Lieferant:innen besteht ein hohes Risiko (Stufe 5). Bei 47 % liegt ein mittelhohes Risiko (Stufe 4) vor. | 11-12 |
| **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. | 21 |
| **414-2** | Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen | 2025 keine vorhanden. | 11-12 |
| **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 Dienstleistungs-kategorien auf die Gesundheit und Sicherheit | | 19 |
| **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 | | 19 |

# Impressum

**Herausgeber**

Noerpel SE
Ernst-Abbe-Straße 22
89079 Ulm
**nachhaltigkeit@noerpel.de**

**Redaktion & Layout**

Noerpel SE
Viktoria Wessel, Malin Binder, Simona Kalinauskaite.

**Bildnachweis**

Alle Bilder ©Noerpel SE
Ausnahmen:
S. 6 iStock@Bim
S. 8 - 9 Icons: ©United Nations, Sustainable Development Goals
S. 20 AdobeStock@jakkapan
S. 50 AdobeStock@wattana