

Nachhaltigkeitsbericht 2024

Gemeinsam unterwegs

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



Vorwort



Liebe Leserinnen und Leser,

aller guten Dinge sind drei, heißt es im Volksmund. Passend dazu erscheint in diesem Jahr bereits der dritte FIEGE Nachhaltigkeitsbericht. Unser Kurs ist und bleibt klar, auch wenn sich die Berichtspflicht für Unternehmen durch die EU-Omnibus-Verordnung um zwei Jahre verzögern wird: Wir warten nicht ab, wir handeln jetzt. Denn trotz wirtschaftlicher Unsicherheiten und politischer Herausforderungen ist Nachhaltigkeit ein zentraler Bestandteil unserer Strategie. Sie bietet langfristig ökologische, soziale und wirtschaftliche Vorteile – und sie unterstützt Unternehmen dabei, zukunftsfähig und resilient zu bleiben. Deswegen ist es als Dienstleister unser Anspruch, unseren Kunden nachhaltige Logistiklösungen anzubieten und sie auf ihrem Weg zu mehr Nachhaltigkeit zu begleiten.

Auf den folgenden Seiten liefert unser Sustainability-Team einen detaillierten Überblick darüber, wie wir das Thema Nachhaltigkeit in unserem Familienunternehmen vorantreiben und was wir im vergangenen Jahr erreicht haben. Gemeinsam mit unseren Kunden und Partnern sind wir 2024 weitere wichtige Schritte zu einer nachhaltigeren Logistik gegangen.

So haben wir beispielsweise den **Anteil der grünen Energie**, die wir an unseren 136 Standorten selbst produzieren, **um mehr als 400 Prozent gesteigert**. Wir haben die **Charta der Vielfalt** für noch mehr Chancengleichheit in unserem Unternehmen

unterzeichnet. Wir haben viel Zeit und Anstrengung investiert, um die Ziele und Reduktionsmaßnahmen der Science Based Targets initiative (SBTi), deren Commitment Letter wir 2023 unterschrieben haben und mit dem wir uns verpflichten, unsere direkten und indirekten Emissionen langfristig auf Netto-Null zu senken, auf unsere verschiedenen Geschäftsbereiche abzustimmen. Wir haben unsere **Emissionen in Scope 1 bis Scope 3 um weitere gut sechs Prozent reduziert**. Und wir haben eine **erste Wesentlichkeitsanalyse** nach Vorgabe der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) durchgeführt.

Dass wir für unser Engagement im vergangenen November mit dem **Deutschen Nachhaltigkeitspreis in der Kategorie „Transport- & Logistikwirtschaft“** ausgezeichnet worden sind, ist eine schöne Bestätigung für unsere Arbeit und für unser großartiges Team, das unsere Nachhaltigkeitsstrategie aktiv mitgestaltet und jeden Tag mit Leben füllt.

Vor allem aber ist die Auszeichnung für uns ein Ansporn, unseren Weg zusammen mit unseren Kunden und Partnern entschlossen weiterzugehen. Denn eines ist sicher: Wir sind längst nicht am Ziel und haben noch eine lange Wegstrecke vor uns. **Lassen Sie sie uns gemeinsam gehen!**

Felix Fiege & Jens Fiege

Inhalt

Unternehmensprofil	4	1 PEOPLE	25	Nachhaltigkeitsdaten im Überblick	104
		1.1 Arbeitsbedingungen	30	European Sustainability Reporting Standards (ESRS)	105
Unser Nachhaltigkeitsverständnis	6	1.2 Training & Entwicklung	42		
Unsere Nachhaltigkeitsstrategie	8	Weitere relevante Themen	47	Kontakt & Impressum	109
Handlungsfelder und Fokusthemen	9	2 PLANET	50		
Wesentlichkeitsanalyse 2022	10	2.1 Klima- & Umweltschutz	53		
Doppelte Wesentlichkeitsanalyse 2024	11	2.2 Ressourceneffizienz	68		
Von der Analyse zur Umsetzung	16	3 PARTNERS	80		
Verantwortlichkeiten	17	3.1 Nachhaltige Unternehmensführung	82		
Verstärkung unseres Engagements	19	3.2 Innovation & Kooperation	89		
Mitgliedschaften und Initiativen	20	3.3 Gesellschaftliches Engagement	95		
Ratings	21	Weitere relevante Themen	101		
Nachhaltigkeitserfolge 2024	22				

Unser Unternehmensprofil

Was zeichnet FIEGE aus?

Klare Prinzipien einer nachhaltigen und zukunftsorientierten Entwicklung sind fest in unserer Unternehmens-DNA verankert. Jahr für Jahr **reduzieren wir deshalb konsequent unseren CO₂e-Fußabdruck** durch emissionsarme Transportlösungen, effektives Abfallmanagement und energieeffiziente Logistikzentren.

Wir bieten umfassende Dienstleistungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette – von modernen Lagermöglichkeiten über effiziente Retourenabwicklung bis hin zu hochwertigen Reparatur-Services – und entwickeln maßgeschneiderte Lösungen für die Branchen E-Commerce, Healthcare, Fashion Consumer Products, Fast Moving Consumer Goods und Reifen und Industrie. Durch die Verknüpfung von Automatisierung, Robotik und fortschrittlichen Datenanalysen optimieren wir fortlaufend unsere Prozesse und schaffen dabei volle Transparenz.

Zusätzlich expandieren wir kontinuierlich – vorrangig in Europa und Asien – und erschließen kontinuierlich neue Geschäftsfelder. Dadurch stärken wir unsere globale Präsenz und machen uns zu einem verlässlichen Partner.

Mit diesem Bericht möchten wir einmal mehr zeigen, dass wir **Innovationskraft, nachhaltiges Handeln** und eine **bewusste Nähe zu unseren Kunden** vereinen, um eine verantwortungsvolle Logistik zu schaffen.



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

—————→
Klare Prinzipien einer nachhaltigen und zukunftsorientierten Entwicklung sind fest in unserer Unternehmens-DNA verankert.

Unsere FIEGE Kolleg:innen weltweit im Einsatz

FTE & Heads	
	Personenanzahl
FIEGE Group	21.696
Belgien	163
China	49
Deutschland	12.122
Italien	2.523
Niederlande	130
Österreich	76
Polen	5.378
Schweiz	426
Singapur	32
Slowakei	36
Tschechische Republik	341
Türkei	1
Ukraine	135
Ungarn	284



Business Units mit Regional- & Industriefokus

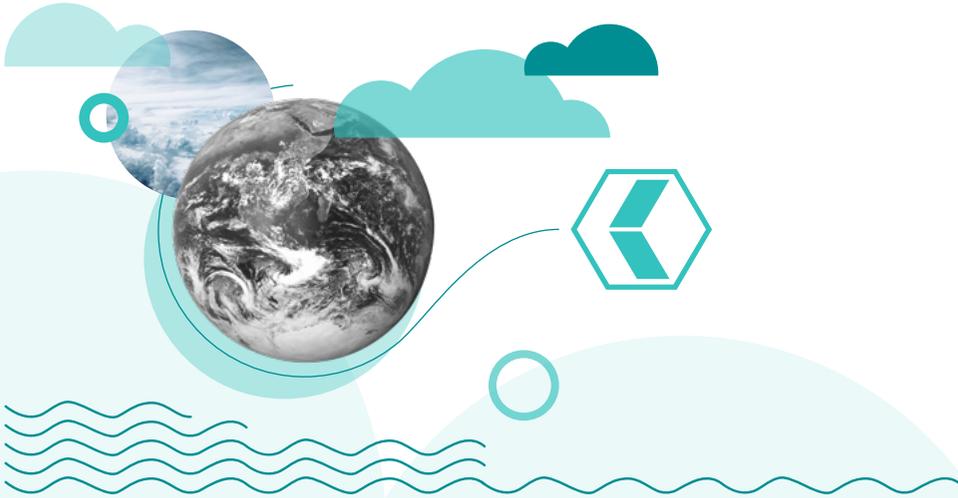
Consumer Products	Fashion & Lifestyle	Fast Moving Consumer Goods	Healthcare	Industrial
Digital	Asia	Southern Europe & Alps	Central Eastern Europe	BeNeLux

Unser Nachhaltigkeits- verständnis



Unser Nachhaltigkeitsverständnis

Da **Nachhaltigkeit Teil unserer Unternehmensstrategie** ist, ziehen sich unsere Bemühungen konsequent durch alle Dimensionen unseres Handelns – vom Vorstand über die Regional- und Niederlassungsleitungen bis hin zu den zentralen Funktionen. **Gemeinsam arbeiten wir an der Entwicklung und Überwachung unserer Ziele.**



Nachhaltigkeit bei FIEGE

→ Familie

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

→ Verantwortung

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

→ Marktentwicklung

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

→ Zukunft

Unser Ziel ist es, ein gesundes treibhausgas-neutrales Unternehmen an die nächste Generation weiterzugeben.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie

1 PEOPLE

Bei FIEGE sollen alle Mitarbeiter:innen sich **gleichberechtigt, wertgeschätzt und wohlfühlen**. Mit der Unterzeichnung der „**Charta der Vielfalt**“ haben wir ein klares Signal für **Chancengleichheit, Toleranz und Diversität** gesetzt.

Diese Werte integrieren wir in unseren Arbeitsalltag. Wir setzen auf Programme zur Entwicklung von Führungskräften und Feedbackprozesse, die einen offenen Austausch und individuelle Förderung ermöglichen.

2 PLANET

Hier zeigt sich unser **Engagement für den Klimaschutz und nachhaltige Innovationen**. Gemeinsam mit unseren Partnern setzen wir auf emissionsarme Transportlösungen wie E-Lkw, synthetischen Diesel (HVO100) und Bio-LNG, die eine nachhaltige Transformation vorantreiben.

Modernste Technologien wie automatische Verpackungsmaschinen, die Materialverbrauch und Abfall erheblich reduzieren, werden mit einbezogen. Darüber hinaus reduzieren wir Emissionen dank der Nutzung von Wärmepumpen, während unsere effizienten AutoStores Platz und Energie sparen.

Mit der **Unterzeichnung des SBTi Commitment Letters** bekennen wir uns klar zum 1,5-Grad-Ziel und verpflichten uns, **unsere Emissionen bis 2050 auf Net-Zero zu reduzieren**.

3 PARTNERS

Sowohl upstream als auch downstream – im Bereich „Partners“ **optimieren wir die enge Zusammenarbeit mit allen Partnern entlang der gesamten Wertschöpfungskette**. Es geht dabei nicht nur um die gemeinsamen, wirtschaftlichen Erfolge, sondern auch darum, unserer Gesellschaft aktiv etwas zurückzugeben.

Ein wesentlicher Bestandteil dieser Säule ist die **nachhaltige Unternehmensführung innerhalb unserer FIEGE Gruppe** sowie die klare Festlegung verbindlicher Standards bei der Auswahl unserer Lieferanten. Diese verpflichten sich zum **Supplier Code of Conduct**, der umwelt- und sozialverantwortliche Kriterien definiert.

Handlungsfelder und Fokusthemen

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie mit den drei Handlungsfeldern und den zugehörigen sieben Fokusthemen

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

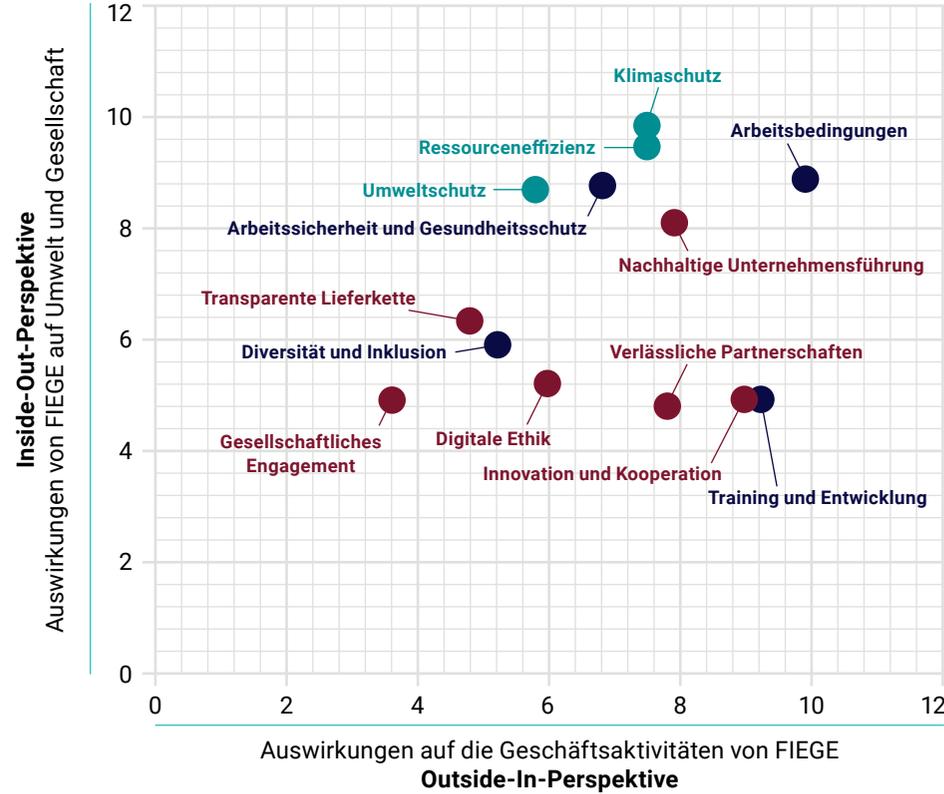
Die Wesentlichkeitsanalyse 2022

Bisherige Nachhaltigkeits-Meilensteine

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie steht – aber wie setzen wir sie erfolgreich um? Und wie stellen wir sicher, dass sie immer aktuell bleibt? Regelmäßige Überprüfungen sind essenziell.

Im Jahr 2022 haben wir unsere **Nachhaltigkeitsstrategie** zuletzt umfassend überarbeitet, erstmals ergänzt durch eine **Wesentlichkeitsanalyse gemäß GRI (Global Reporting Initiative)**, einer Betrachtung unseres Geschäftsmodells und unserer gesamten Wertschöpfungskette.

Ein Jahr später begannen wir, die Anforderungen der **Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)** in unsere Strategie zu integrieren.



Materiality matrix

- People
- Planet
- Partners

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

0 = niedrigster Einfluss
12 = höchster Einfluss

Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse 2024

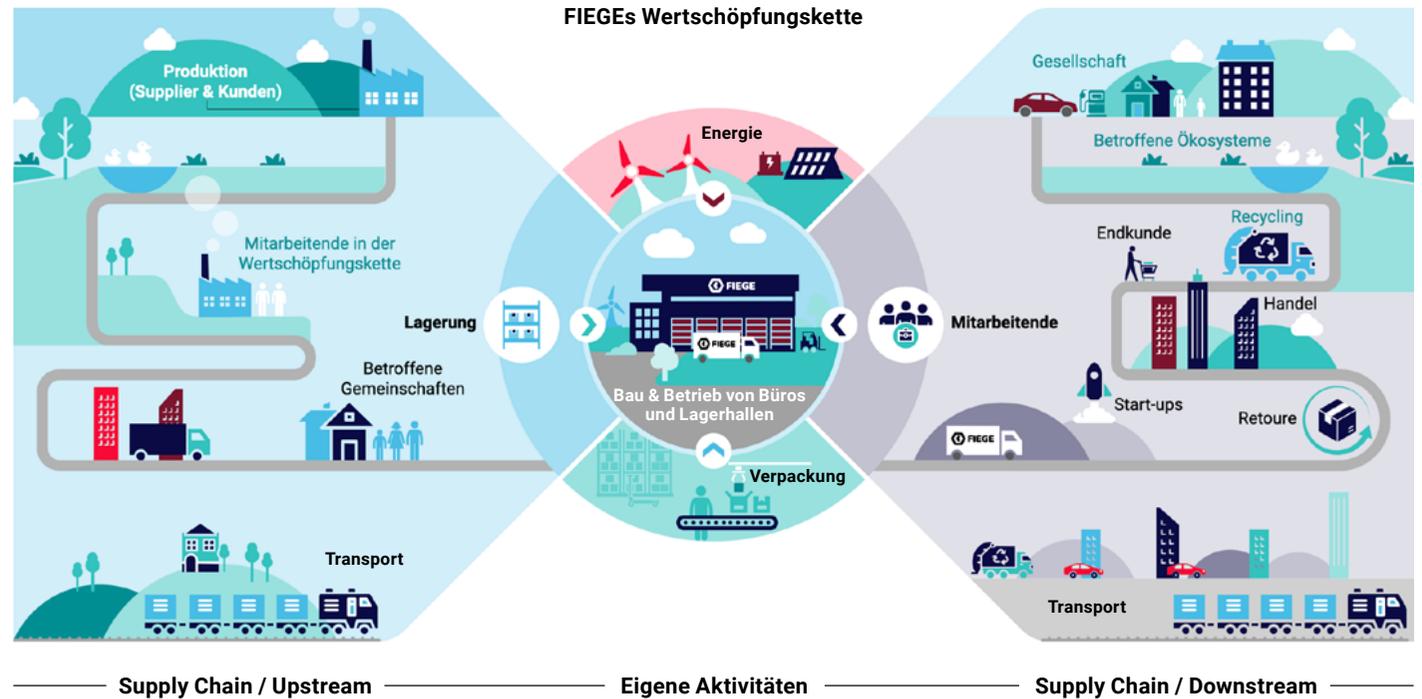
Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse

2024 folgte der nächste Meilenstein: **die doppelte Wesentlichkeitsanalyse (DMA) nach der CSRD**. Dieser Ansatz identifiziert die zentralen Nachhaltigkeitsthemen der gesamten FIEGE Gruppe und verbindet zwei Perspektiven:

- **Impact Materiality**
(ökologische und gesellschaftliche Auswirkungen, positiv wie negativ)
- **Financial Materiality**
(finanzielle Chancen und Risiken)

Dieser ganzheitliche Prozess deckt die **gesamte Wertschöpfungskette** ab und beleuchtet **Wechselwirkungen, Risiken und Potenziale**. Unsere Wertschöpfungskette gliedert sich dabei in drei zentrale Bereiche:

1. **Supply Chain / Upstream**
2. **Eigene Aktivitäten**
3. **Supply Chain / Downstream**



Die drei zentralen Bereiche der Wertschöpfungskette

1. Supply Chain / Upstream

Gemeinsam mit unseren Partnern gestalten wir eine nachhaltige Lieferkette, die verantwortungsvolle Produktion und Beschaffung priorisiert. Gleichzeitig hinterfragen wir unsere Tätigkeiten kontinuierlich: Welche Auswirkungen haben wir auf lokale Gemeinschaften, und wie können wir positive Impulse über den Handel hinaus setzen?

2. Eigene Aktivitäten

Unsere operativen Abläufe sind durch Nachhaltigkeit geprägt. Wir setzen bei unseren Logistikzentren auf erneuerbare Energien und optimierte Verpackungslösungen, um Ressourcen zu schonen. Ebenso legen wir großen Wert auf ein faires Arbeitsumfeld mit Weiterbildungsangeboten, um unsere Mitarbeiter:innen langfristig zu motivieren und zu fördern.

3. Supply Chain / Downstream

Im Downstream-Bereich stehen die Belieferung der Endkund:innen, die Zusammenarbeit mit Handelspartnern und das Retourenmanagement im Fokus. Durch innovative Recyclinglösungen, effiziente Rückführungsprozesse und umweltschonende Transportmethoden fördern wir bei FIEGE eine Kreislaufwirtschaft, die langfristig unseren Planeten entlastet.



Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse 2024

Der Ablauf der doppelten Wesentlichkeitsanalyse

Zur umfassenden Bewertung beziehen wir regulatorische Anforderungen wie die **EU-Taxonomie** und **GRI-Standards** ein. **Studien, Branchenberichte und Wettbewerbsanalysen** ergänzen diese Grundlage, um sicherzustellen, dass wir nicht nur gesetzliche Vorgaben erfüllen, sondern sie – wo es möglich ist – übertreffen.

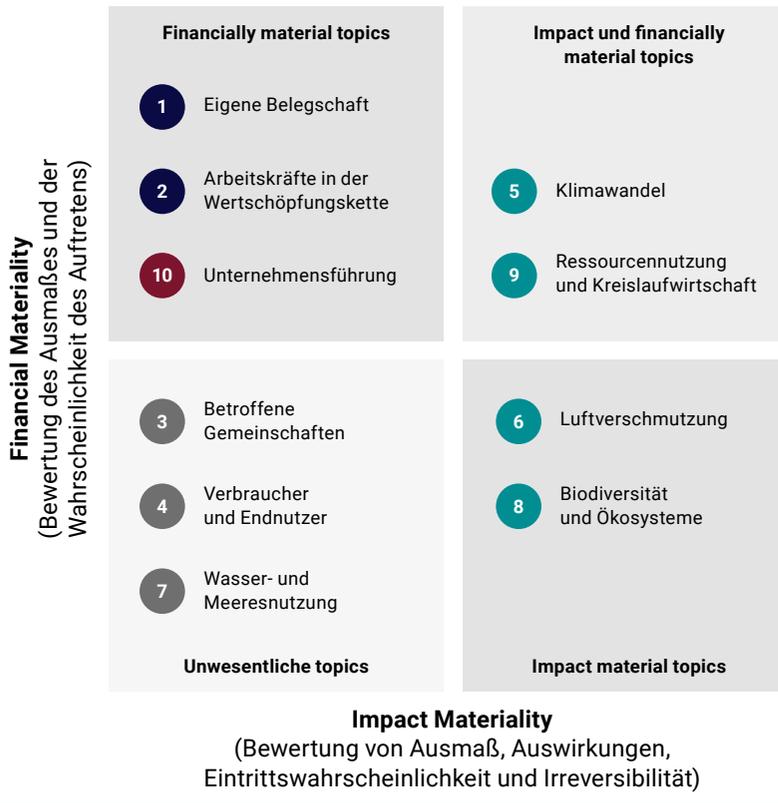
Ein **praktisches Beispiel** verdeutlicht den Prozess: Stellen wir uns den **Bau einer neuen Logistikimmobilie vor**. Dabei analysieren wir:

Impact Materiliaty

- Welche **Auswirkungen** haben unsere Aktivitäten **auf Umwelt und Gesellschaft?**
- Wie beeinflusst die Bodenversiegelung das **Klima und die Biodiversität?**
- Welche **sozialen Folgen** hat das Bauprojekt vor Ort?

Financial Materiliaty

- Wie wirken **externe Nachhaltigkeitsthemen** auf unser Unternehmen?
- Welche **finanziellen Chancen** oder **Risiken** entstehen dabei für FIEGE?



Infobox

ESRS-Standards: Die **European Sustainability Reporting Standards (ESRS)** sind verbindliche Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung in der Europäischen Union.

Sie wurden im Rahmen der **Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)** eingeführt.

Die ESRS-Standards umfassen verschiedene Bereiche der Nachhaltigkeit, darunter **Umwelt, Soziales und Governance**.

FIEGE Nachhaltigkeitsstrategie

Verknüpfung zu den ESRS-Standards der CSRD

1 PEOPLE

2 PLANET

3 PARTNERS

- Arbeitsbedingungen
- Training und Entwicklung
- Diversität und Inklusion
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- Klima- und Umweltschutz
- Ressourceneffizienz
- Nachhaltige Unternehmensführung
- Innovation und Kooperation
- Gesellschaftliches Engagement
- Digitale Ethik
- Transparente Lieferkette
- Verlässliche Partnerschaften

- Eigene Belegschaft
- Klimawandel
- Luftverschmutzung
- Biodiversität und Ökosysteme
- Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft
- Unternehmensführung
- Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette



Nachhaltigkeit ist eine zentrale Säule unserer Zukunft. Wir setzen unsere Strategie kontinuierlich um und machen so unsere Vision zur Wirklichkeit: eine nachhaltige Transformation.

Stakeholder-Engagement als Basis

Unser Ansatz priorisiert den **Dialog mit Stakeholdern**. Umfragen, Diskussionen und Interviews mit Kunden, Mitarbeiter:innen, Lieferanten, Investoren und der Gesellschaft insgesamt helfen uns, die relevantesten Themen zu identifizieren.

So stellen wir sicher, dass unsere Strategie **alle Perspektiven** einbezieht und auf die jeweiligen Bedürfnisse ausgerichtet ist.

Interne Stakeholder

Durch **Workshops** oder **Fragebögen** werden einbezogen:

- **Vorstandsmitglieder**
- **die oberen Führungsebenen**
- **zentrale Funktionen**
- **Betriebsrat**
- **Nachhaltigkeitsansprechpartner:innen aus den Geschäftsbereichen**

Externe Stakeholder

Durch **Interviews** und **Fragebögen** wurden einbezogen:

- **Kunden**
- **Investor:innen**
- **NGOs**
- **Wissenschaftler:innen**
- **Lieferant:innen**
- **Regierungsbehörden**

Von der Analyse zur Umsetzung: Ein Fahrplan für nachhaltigen Erfolg

Nach Abschluss der Wesentlichkeitsanalyse legen wir den Fokus auf die nächste Etappe: **die gezielte Datenerhebung und Umsetzung konkreter Maßnahmen**. Dabei gehen wir systematisch vor, um sicherzustellen, dass unsere Strategie nicht nur ambitioniert, sondern auch **effektiv** bleibt.

1. Den Status quo verstehen:

Eine umfassende Bestandsaufnahme

Der erste Schritt ist eine **detaillierte Gap-Analyse**. Wir untersuchen, welche Daten bereits vorliegen und wo es Lücken gibt. Nur mit einem klaren Verständnis des Status quo können wir eine solide **Basis für die Zukunft** schaffen.

2. Ziele gemeinsam entwickeln:

Ambition trifft Realismus

Mit den gewonnenen Erkenntnissen setzen wir uns an einen Tisch: Vorstandsmitglieder, Fachabteilungen und Regional Units bringen ihre Perspektiven und Expertise ein. Gemeinsam formulieren wir **Ziele**, die einerseits herausfordernd, andererseits aber auch umsetzbar sind. Dieser **kooperative Ansatz** sorgt dafür, dass alle Beteiligten hinter der Strategie stehen und sich aktiv für deren Umsetzung einsetzen.

3. Von der Idee zur Wirkung:

Maßnahmen mit Mehrwert

Die definierten Ziele werden in **Maßnahmen** übersetzt und mit **Handlungsempfehlungen** unterlegt. So sind sie direkt umsetzbar. Unser Ansatz: Maßnahmen, die nicht nur kurzfristig Ergebnisse liefern, sondern langfristig Mehrwert schaffen – für FIEGE, unsere Partner und die Gesellschaft

Verantwortlichkeiten im Nachhaltigkeitsmanagement

Die Abteilung „Corporate Sustainability“ ist das **Herzstück unseres Nachhaltigkeitsmanagements** und steuert die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsziele. Sie stellt sicher, dass alle Nachhaltigkeitsaktivitäten – intern wie extern – **transparent kommuniziert** werden.

Dazu gehört auch die Koordination aller Aktivitäten im Rahmen des **Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG)**.

Der Fortschritt dieser Maßnahmen wird kontinuierlich überwacht, um eine langfristige Wirkung sicherzustellen. Diese Maßnahmen stärken das Vertrauen, das Investoren, Kunden und weiteren Stakeholder in uns haben.

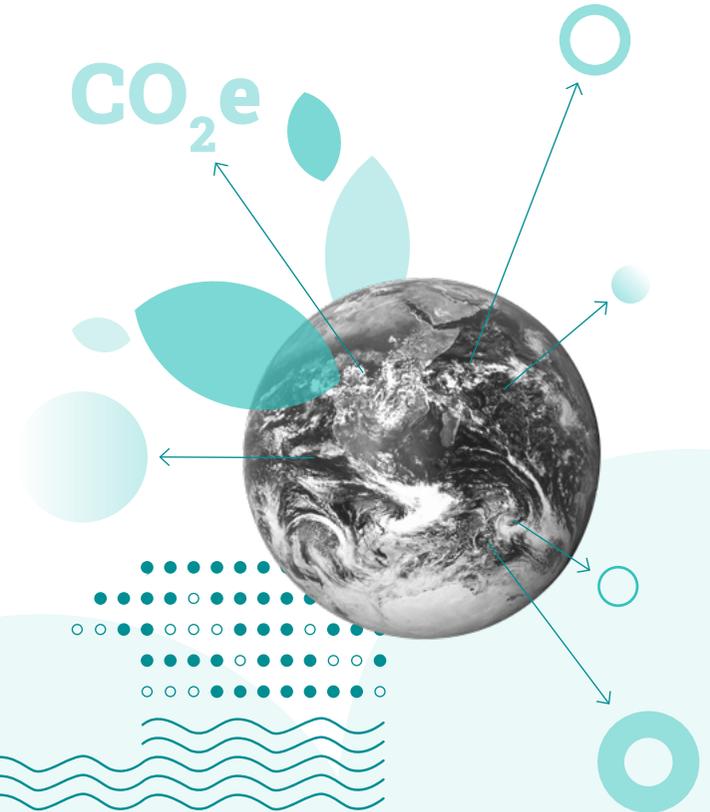
Strategie und Integration

Die Entwicklung einer umfassenden und ganzheitlichen Nachhaltigkeitsstrategie, die alle Unternehmensbereiche durchdringt, gehört zu den Kernaufgaben. Dabei stellt sie sicher, dass die **Vorgaben der CSR** sowie weitere **gesetzliche**

Anforderungen nicht nur eingehalten, sondern proaktiv in die Unternehmenskultur integriert werden. Ein besonderer Fokus liegt auf der transparenten Berichterstattung zu **sozialen und ökologischen Aktivitäten**, die den Fortschritt dokumentieren.

Klimaschutz und CO₂e-Bilanzierung

Ein weiterer zentraler Aufgabenbereich ist die **Erfassung und Analyse der CO₂e-Emissionen über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg** – von vor- bis nachgelagerten Geschäftsprozessen. Auf Basis dieser Bilanzierungen werden konkrete Maßnahmen zur Reduzierung der Emissionen entwickelt und die Einhaltung der Science-Based Targets (SBTi) gewährleistet.



Stakeholder-Dialog und Mitgestaltung

Nachhaltigkeit lebt vom Dialog. Die Abteilung arbeitet intensiv mit verschiedensten Stakeholdern – von Investoren über Kunden bis hin zu Mitarbeiter:innen – zusammen, um deren Perspektiven in die Nachhaltigkeitsstrategie einzubinden.

Wie erwähnt bilden **Umfragen, Diskussionen und Interviews** das Fundament für diesen Austausch und garantieren, dass alle relevanten Meinungen berücksichtigt werden.

Sustainability Excellence Manager

Das **starke Netzwerk** aus nationalen und internationalen Expert:innen verankert das Thema Nachhaltigkeit direkt in den jeweiligen Geschäftseinheiten und stellen sicher, dass es aktiv in den operativen Alltag einfließt.

Zusammenarbeit mit Fachbereichen

Wir sehen Nachhaltigkeit als Gemeinschaftsaufgabe.

Verschiedene Fachbereiche leisten essenzielle Beiträge zur Datenerfassung und Maßnahmenentwicklung. Dazu zählen:

- **People & Culture**
- **Standort-, Abfall- und Facility-Management**
- **Energie- und Transport-Management**
- **LkSG-Koordination, Einkauf und Reisemanagement**
- **Quality-Management**

Nachhaltigkeit in der Unternehmensführung

Die **Unternehmensführung** integriert Nachhaltigkeit als festen Bestandteil und treibt sie strategisch in Vorstandssitzungen, Gesellschafter:innenversammlungen und weiteren Managementtreffen voran. Dabei stehen **zentrale Entscheidungen** im Fokus, wie:

- Der Beitritt zur **Science Based Target initiative**, um verbindliche Klimaziele zu setzen.
- Die Festlegung strategischer **ESG-Fokusthemen**, die die Grundlage für eine nachhaltige Ausrichtung des Unternehmens bilden.
- **Investitionen in nachhaltige Lösungen**, wie die Installation von PV-Anlagen, die Anschaffung von E-Lkw oder den Bau nachhaltiger Logistikimmobilien.

Verstärkung unseres Engagements für Nachhaltigkeit

Wir treiben Beiträge zur Nachhaltigkeit voran, u. a. durch **Partnerschaften**, welche uns stärken und den Austausch von Praktiken sowie den Dialog mit Interessengruppen fördern. Zudem sind **Mitgliedschaften** in führenden Nachhaltigkeitsinitiativen wertvolle Plattformen, um unser Engagement kontinuierlich zu verbessern.



Ratings und Bewertungsrichtlinien als Wegweiser

Die verschiedenen Ratings und Bewertungsrichtlinien sind dabei mehr als nur Zahlen. Sie helfen uns, **unseren Fortschritt messbar zu machen**, sodass wir unsere Anstrengungen transparent kommunizieren können.

Aber sie leisten noch mehr: Sie geben uns die Möglichkeit, auf Feedback zu reagieren, sodass wir nie stillstehen, sondern kontinuierlich Verbesserungen anstreben. So stellen wir sicher, dass wir nicht nur die Erwartungen unserer Stakeholder erfüllen, sondern auch aktiv an der Schaffung eines nachhaltigen Zukunftsmodells mitwirken.

Durch die Anwendung anerkannter Standards schaffen wir nicht nur **Vergleichbarkeit**, sondern setzen auch ein starkes Zeichen für **unser ernsthaftes Engagement für die Zukunft**.



Mitgliedschaften



Kompetenzprogramm econsense

Das **econsense-Kompetenzprogramm** bietet praxisnahes Wissen, Vertiefung von Nachhaltigkeitsthemen, relevante Informationen für den Mittelstand, Updates zu gesetzlichen Änderungen sowie Expertenaustausch und Networking-Möglichkeiten.



Charta der Vielfalt

Anfang 2024 ist FIEGE der CDV beigetreten, einer **Initiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen**.



Bundesvereinigung Logistik

Wir sind Mitglied der BVL, einem großen europäischen **Netzwerk für Logistik und Supply Chain Management**. Die BVL fördert **Innovationen und Nachhaltigkeit** in der Branche, und wir als aktiver Bestandteil der Expertengruppe "Wesentlichkeitsanalyse nach der CSRD" engagieren uns besonders im Bereich „Nachhaltig gestalten“.



United Nations Global Compact

FIEGE ist Mitglied des UNGC, einer **Initiative für verantwortungsvolle Geschäftspraktiken**.

Initiativen



Science Based Targets initiative

Die SBTi ist das Rahmenwerk, um **wissenschaftlich fundierte Klimaziele** zu setzen.



Sustainable Development Goals

Die 17 von den Vereinten Nationen festgelegten SDG sind **Ziele für eine nachhaltige Entwicklung** und Bestandteil eines **globalen Plans** zur Förderung von Frieden, Wohlstand und zum Schutz des Planeten.

Ratings



Carbon Disclosure Project

Das CDP ist eine von Investoren geleitete Organisation, die Unternehmen, Städte und Regierungen dazu motiviert, **ihren Einfluss auf die Umwelt offenzulegen**.

Bereits seit 2020 nehmen wir am CDP-Ranking teil, das auch von einigen unserer Kunden angefragt wird. Jahr für Jahr konnten wir unsere Leistung steigern, 2023 erreichten wir daher **erstmalig einen C-Score**. Ein gutes Resultat, das wir jedoch verbessern möchten. Die aus dem Score resultierenden Performance-Ziele helfen uns dabei.



EcoVadis

Seit 2007 bietet EcoVadis **Nachhaltigkeitsratings für Unternehmen und globale Lieferketten** an, um die Entwicklung der Unternehmen quantifizierbarer zu machen. So können bisherige Erfolge, aber auch mögliche und nötige Verbesserungen sichtbar gemacht werden.

Im Jahr 2023 haben wir uns erstmals gruppenweit von EcoVadis zertifizieren lassen. Die Ergebnisse von FIEGE liegen im Branchendurchschnitt, wobei wir eine überdurchschnittliche Leistung im Bereich „Umwelt“ erzielt haben. Unser Ziel ist es, **bis 2025 einen Punktestand von 80 zu erreichen**. Darauf arbeiten wir täglich hin.

Wie bewertet EcoVadis?

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

Nachhaltigkeitserfolge 2024: Ein Jahr der Meilensteine

Das Jahr 2024 wird als **Meilenstein** in die Geschichte der FIEGE Gruppe eingehen: Wir wurden mit dem renommierten **Deutschen Nachhaltigkeitspreis (DNP)** für Unternehmen in der **Kategorie „Transport- und Logistikwirtschaft“** ausgezeichnet.

Die Ehrung ist vor allem ein Zeugnis des **Engagements unserer fast 22.000 Mitarbeiter:innen** weltweit, die täglich mit Leidenschaft an der Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie arbeiten.



Das Jahr 2024 markierte ein weiteres bedeutendes Kapitel in der Weiterentwicklung unseres Engagements im Bereich Nachhaltigkeit.

Fortschritte in der Datentransparenz – Ein Schlüssel zum Erfolg

Ein weiterer bedeutender Schritt im Jahr 2024 war die **Verbesserung der Datentransparenz**. Das ist für uns der Schlüssel, um Emissionen, Abfallmanagement und Lieferkettenrisiken noch präziser zu analysieren und zu steuern.

Ein Ansporn, keine Endstation

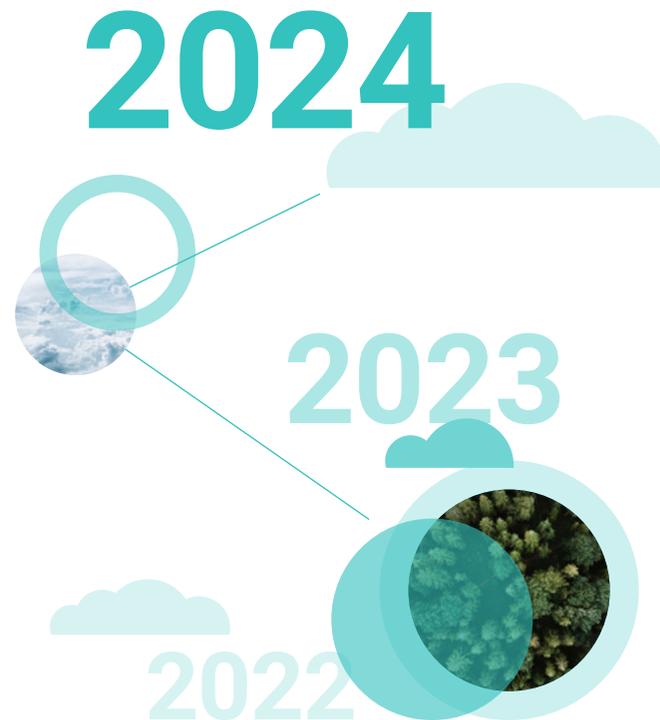
Wir wissen auch, dass wir noch lange nicht am Ziel sind. Die Auszeichnung ist die Bestätigung dafür, dass wir uns auf dem **richtigen Weg** befinden. Sie ist Ansporn, noch weiterzugehen. Nachhaltigkeit ist und bleibt eine **kontinuierliche Verpflichtung**, die uns immer wieder vor neue Herausforderungen stellt.

Mit einem **starken Team** und der **Unterstützung unserer Kunden und Partner** setzen wir unseren Weg entschlossen fort – immer auf der Suche nach neuen Wegen, um unseren Planeten für künftige Generationen zu bewahren.

Ziele für den Nachhaltigkeitsbericht 2024

Unser Nachhaltigkeitsbericht 2024 umfasst sämtliche Aktivitäten der FIEGE Gruppe sowie aller Tochtergesellschaften. Die Informationen wurden auf derselben konsolidierten Basis erstellt wie unsere Finanzberichte, um eine klare und nachvollziehbare Darstellung zu gewährleisten.

Dieser Bericht deckt die **gesamte Wertschöpfungskette** ab – von unseren internen Prozessen über unsere externen Lieferketten bis hin zu unseren Kundenbeziehungen. So erhalten Sie einen **ganzheitlichen Blick** auf unsere nachhaltigen Aktivitäten, die alle relevanten Unternehmensbereiche und Partner einbeziehen. Wir möchten, dass unsere Nachhaltigkeitsbemühungen klar und nachvollziehbar bleiben. **Transparenz steht für uns an erster Stelle**.



„Wir wissen, dass noch ein weiter Weg vor uns liegt, bis wir unsere Vision „Emissionen = Netto-Null“ erreichen. Aber wichtig ist, dass wir entschlossen vorgehen und uns Jahr für Jahr verbessern.“

Jens Fiege & Felix Fiege

<h1>1 PEOPLE</h1>	
1.1	1.2
Arbeitsbedingungen	Training & Entwicklung
<p>Faire Arbeitsbedingungen sind für uns die Grundlage für eine langfristige und erfolgreiche Zusammenarbeit mit unseren Kolleg:innen.</p>	<p>Die Förderung unserer Kolleg:innen sehen wir als essenziellen Bestandteil unseres Unternehmenserfolges.</p>

People & Culture (P&C) ist fester Bestandteil der FIEGE Unternehmensstrategie und steht für eine Kultur der Vielfalt, des Zusammenhalts und der individuellen Entwicklung.

Unser Ziel ist es, eine **inspirierende Arbeitsumgebung** zu schaffen, in der sich alle Mitarbeiter:innen Tag für Tag wertgeschätzt und eingebunden fühlen. Wir achten auf **langfristige Personalstrategien**, die sowohl das Engagement als auch das Wachstum unserer Teams fördern.

Ganz gleich, ob unsere Mitarbeiter:innen frisch ins Unternehmen gekommen sind oder uns bereits jahrzehntelang die Treue halten: Sie sind das Herzstück unseres Erfolges. Deshalb investieren wir nicht nur in ihre Weiterentwicklung, sondern sorgen auch für sinnstiftende Aufgaben sowie optimale Möglichkeiten zur beruflichen und persönlichen Entfaltung. Zusätzlich haben Gesundheit, Sicherheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter:innen höchste Priorität.

Die Voraussetzungen für eine inklusive und leistungsstarke Gemeinschaft?

- Gezielte **Förderprogramme**
- **Offene Führungs- und Unternehmenskultur**
- **Chancengleichheit und Fairness**
- **Diversität und Zusammenarbeit**
- **Messbarkeit** und kontinuierliche **Verbesserung**

Kulturelle Vielfalt

Als international agierendes **Familienunternehmen** sind wir stolz auf die Diversität an unseren Standorten.

Bei uns arbeiten Menschen unterschiedlichster Nationalitäten, sozialer oder ethnischer Herkunft, Religionen, Hautfarben oder sexueller Orientierungen Seite an Seite. Es ist egal, wo die Menschen herkommen, wie sie ihre Freizeit verbringen oder wen sie lieben.

Die **sieben Dimensionen der Vielfalt**, wie sie in dem Modell der Charta der Vielfalt auftauchen, sind für uns ein wichtiges Prinzip zur Orientierung – ganz gleich, ob in den Kern-Dimensionen oder den äußeren Ebenen.



Diese Vielfalt ist ein fundamentaler Bestandteil unseres Erfolgs.



Quelle: www.charta-der-vielfalt.de, Abbildung o. li. frei nach Gardenswartz und Rowe: „4 Layers of Diversity“

Kulturelle Vielfalt

Im Rahmen der **Charta der Vielfalt** verpflichten wir uns mit **unseren Zielen** zu einer respektvollen, offenen und diskriminierungsfreien Unternehmenskultur. Durch u.a.

- **kulturstiftende Maßnahmen** wie die Gründung von Diversity-Netzwerken (z.B. für Frauen) oder Mentoring-Programme zur Förderung unterrepräsentierter Gruppen.
- Schulungen im Rahmen von **Führungskräftetrainings**
- eine konsequente **Messung der Zufriedenheit** in der Dimension Diversity in unserer Mitarbeiter:innenbefragung inkl. Maßnahmenumsetzung

arbeiten wir kontinuierlich daran, dass alle Mitarbeiter:innen, Bewerber:innen und Geschäftspartner:innen unabhängig von ethnischer Herkunft, Alter, Geschlecht, Behinderung, Religion oder sexueller Identität gleichbehandelt werden. Ein großes Ziel, aber für uns ist das eine Selbstverständlichkeit.

Diskriminierung, sexuelle Belästigung oder ungerechtes Verhalten werden in unserem Unternehmen nicht toleriert. Die körperliche und mentale Unversehrtheit steht an erster Stelle.

Diversität und Inklusion

Chancengleichheit ist in jeder Phase wichtig. Von der Einstellung neuer Talente bis hin zur gezielten Förderung unserer Mitarbeiter:innen.

Mit der **Unterzeichnung der Charta der Vielfalt** haben wir unsere Haltung auch nach außen hin bekräftigt: Wir setzen uns aktiv für eine Arbeitswelt ein, in der sich alle wertgeschätzt fühlen dürfen.

Dieser Anspruch endet deshalb nicht an unseren eigenen Türen. Auch unsere **Lieferanten und Partner** sind dazu angehalten, Diskriminierung in jeglicher Form zu unterbinden. Wir setzen auf eine faire und transparente Zusammenarbeit: von der Auswahl neuer Geschäftspartner bis zur täglichen Interaktion.

Dass Vielfalt und wirtschaftlicher Erfolg Hand in Hand gehen, zeigt eine bundesweite Initiative deutscher Familienunternehmen: Unter dem Motto **„Made in Germany – Made by Vielfalt“** setzen wir gemeinsam mit anderen Unternehmen ein Zeichen für Offenheit und Toleranz (Initiator der Kampagne: Vorwerk Gruppe). Vielfalt ist nicht nur eine Frage der Werte, sondern auch ein entscheidender Erfolgsfaktor für unsere Zukunft.



Mit dem Motto „Made in Germany – Made by Vielfalt“ setzen wir ein Zeichen für Offenheit und Toleranz.



Verantwortung und Menschenrechte

Als Unternehmensgruppe bekennen wir uns zur **Einhaltung international anerkannter Menschenrechtsstandards** und verpflichten uns zu den folgenden grundlegenden Prinzipien:

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (Resolution 217 A (III), 1948)
- ILO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (1998)
- UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (2014)
- Die zehn Prinzipien des UN Global Compact (2015)
- Die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (2015)

Diese Grundsätze leiten unser Handeln auf allen Ebenen. Indem wir nachhaltige Personalstrategien umsetzen, unseren Mitarbeiter:innen Perspektiven bieten und uns aktiv für Diversität und Menschenrechte einsetzen, gestalten wir gemeinsam eine nachhaltige Zukunft. Für alle.

Führung und Risikomanagement

Es ist unser Anspruch, **potenzielle Menschenrechtsverletzungen** sowie **umweltbezogene Risiken** innerhalb unseres Unternehmens und entlang der gesamten Lieferkette so schnell wie möglich zu erkennen. Dank der wachsenden Erfahrung in diesen Bereichen handeln wir immer schneller, effizienter und auch präventiver.

Unsere Initiativen in diesem Bereich werden vom Vorstand der FIEGE Gruppe sowie von speziell beauftragten Fachbereichen verantwortet und gesteuert. Alle Mitarbeiter:innen des Unternehmens ziehen hier an einem Strang. Der Zusammenhalt untereinander stärkt das Verständnis für Menschenrechte und deren Beachtung.

→
Dank der wachsenden Erfahrung im Bereich Menschenrechte handeln wir immer schneller, effizienter und auch präventiver.

Fokusthema

1.1 — Arbeitsbedingungen

Weil wir
Fairness
verstehen.



1.1 Arbeitsbedingungen

Wertschätzende Unternehmenskultur

Zu den relevanten Bausteinen, um für attraktive Rahmenbedingungen zu sorgen und hochqualifizierte Mitarbeiter:innen langfristig zu überzeugen, gehören:

- wettbewerbsfähige **Vergütungspakete**
- flexible **Arbeitszeitmodelle**
- Gewährleistung eines geschützten und vertrauensvollen **Arbeitsumfelds**

Faire und transparente Vergütungsstrukturen

Wir setzen auf eine **gerechte und ausgewogene Entlohnung**, die die Leistung unserer Mitarbeiter:innen honoriert. Dies gilt auch für Bereiche mit niedrigerem Lohnniveau. Arbeitsrechtliche Vorgaben werden selbstverständlich eingehalten, durch regelmäßige Risikoanalyse sorgen wir für eine kontinuierliche Optimierung der Arbeitsbedingungen.

Unsere Führungskräfte sind umfassend geschult, Mitarbeiter:innenvertretungen langjährig integriert und relevante Kommunikations- und Entscheidungsprozesse etabliert. Tarifvereinbarungen und -verhandlungen werden vielfach genutzt und wir arbeiten aktiv daran, hier gute Einigungen zu erzielen.

Die **Einhaltung von Datenschutzrichtlinien** hat für uns oberste Priorität. Speziell geschulte Datenschutzbeauftragte sind in alle relevanten Prozesse und Projekte eingebunden, um den Schutz personenbezogener Daten zu gewährleisten.



Die Einhaltung von
Datenschutzrichtlinien hat
für uns oberste Priorität.

People & Culture Index

Wir bei FIEGE haben die **Vision einer menschenzentrierten Unternehmenskultur**. Um diese aktiv voranzutreiben, haben wir vor zwei Jahren ein wegweisendes Transformationsprojekt gestartet. Der Bereich **Human Resources** wurde von Grund auf neu aufgestellt und weiterentwickelt – wir stellen vor: **People & Culture**.

Im Zentrum dieser Transformation steht unser **People & Culture Index**. Mit diesem Instrument messen und steuern wir unseren kulturellen Wandel und setzen ein klares Zeichen für eine moderne, zukunftsfähige und menschenzentrierte Unternehmenskultur.

Der People & Culture Index stellt sicher, dass unsere Ziele auch messbar sind. Durch regelmäßige Selbstbewertungen aller FIEGE Einheiten gewinnen wir wertvolle Erkenntnisse, um Maßnahmen abzuleiten und die Zufriedenheit und das Engagement nachhaltig zu stärken. Zusätzlich soll es immer eine Prüfung durch eine andere FIEGE Einheit geben, um die Konsistenz und Transparenz zu gewährleisten.

People & Culture Index

Der People & Culture Index ist eine **Selbsteinschätzung** des Fortschritts des Wandels von „Human Resources“ zu „People & Culture“.

Alle FIEGE Niederlassungen und Organisationseinheiten nehmen an dieser Selbstbewertung teil und treiben den Wandel auf der Grundlage der Ziele voran.

Die Grundlage für den People & Culture Index bilden Teilziele zu **WIN, KEEP, DEVELOP und CULTURE** sowie eine standardisierte Bewertungsskala.

Ergänzt wird der Index durch **kulturstiftende Projekte und Begleitmaterialien**, um Leitlinien für die individuelle Entwicklung zu geben.

Der Fortschritt ist entscheidend!

Die vier zentralen, strategischen Säulen der FIEGE People & Culture-Arbeit



→ WIN

- Die besten Talente für uns gewinnen
- Die Talente auf strategisch wichtigen Positionen einsetzen
- Wachstums- und Diversitätsziele mit ihnen erreichen
- Eine attraktive Arbeitgebermarke durch überzeugendes Employer Branding und optimale Candidate Experience schaffen



→ KEEP

- Ein positives Arbeitsumfeld schaffen
- Wertschätzung der Mitarbeiter:innen sicherstellen
- Auf Langfristigkeit abzielende Maßnahmen einsetzen



→ DEVELOP

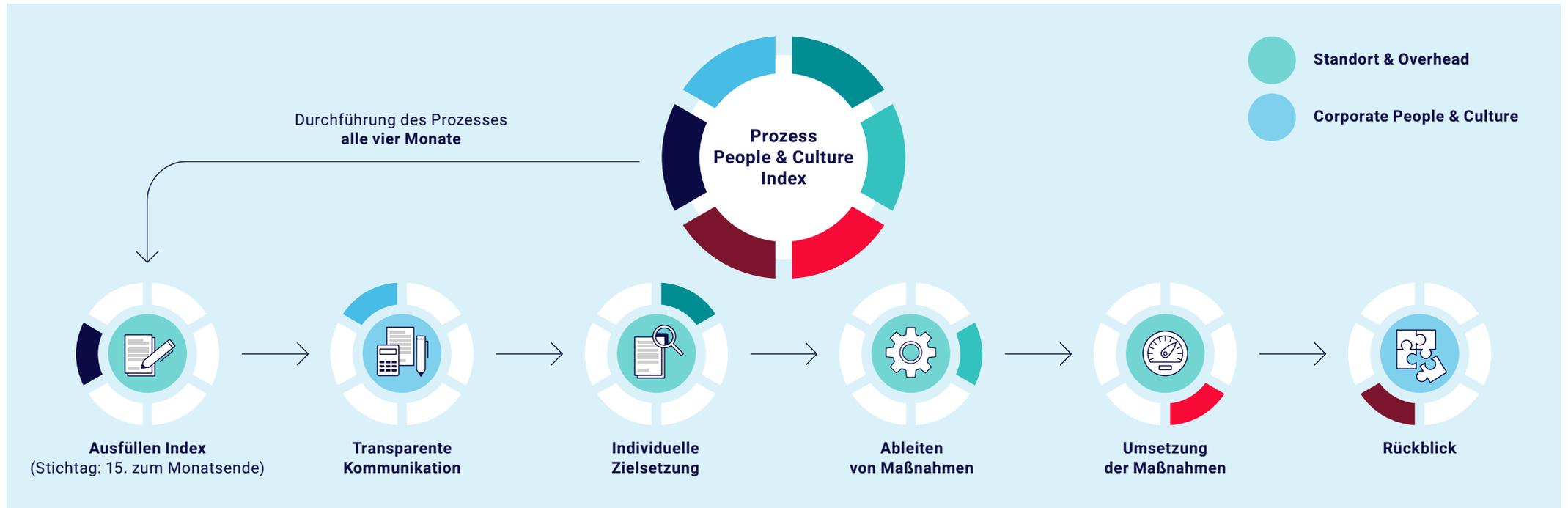
- Gezielte Talentförderung
- Schaffung und Vermittlung individueller Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten



→ CULTURE

- Einheitliche Unternehmenskultur schaffen
- Identifikation, Zusammenhalt und gemeinsame Werte in den Mittelpunkt stellen

Wie arbeiten wir mit dem People & Culture Index?



Wer arbeitet wo bei FIEGE?

Wir freuen uns, **fast 22.000 Menschen** zu unserer FIEGE Familie zählen zu dürfen. Das sind etwa 1,5 % weniger als im Vorjahr. Die Gründe dafür sind unterschiedlich. Regionale, geschlechtsspezifische und altersbezogene Veränderungen ergaben sich aus verschiedenen Entwicklungen der Beschäftigungsstruktur.

Diese Entwicklungen sind das Ergebnis geopolitischer Einflüsse sowie strategischer Anpassungen an veränderte Marktbedingungen. Während einige Regionen von einem wirtschaftlichen Aufschwung und einem steigenden Bedarf an Logistikdienstleistungen profitieren, stehen andere vor strukturellen Herausforderungen, die eine Neuausrichtung erfordern.

	2023	2024	Wachstum/Rückgang	Extern (FTE)
FIEGE Group	21.980	21.696	- 1,0 %	5.745
Belgien	142	163	+ 14,8 %	135
China	82	49	- 40,2 %	55
Deutschland	12.621	12.122	- 3,9 %	2.048
Italien	2.329	2.523	+ 8,3 %	1.506
Niederlande	142	130	- 8,5 %	14
Österreich	68	76	+ 11,8 %	61
Polen	5.404	5.378	- 0,4 %	1.418
Schweiz	406	426	+ 4,9 %	0
Singapur	33	32	- 3,0 %	19
Slowakei	39	36	- 7,7 %	2
Tschechische Republik	306	341	+ 11,4 %	178
Türkei	1	1	± 0	÷
Ukraine	100	135	+ 35,0 %	0
Ungarn	307	284	- 7,5 %	309

Fluktuation an den verschiedenen Standorten

Naturgemäß variiert die **Fluktuationsrate**, liefert aber auch gleichzeitig viele Erkenntnisse über die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter:innen. Wir lernen aus den Daten, woran wir arbeiten können, was wir besonders gut machen und was unserer Belegschaft wirklich wichtig ist.

In **Deutschland**, dem größten Standort, liegt die Fluktuation bei **22,74 %**, was auf eine hohe Personalbewegung in einem sich stetig wandelnden Arbeitsumfeld hinweist. **Österreich** verzeichnet eine Rate von **17,11 %**, die **Schweiz** steht bei **14,08 %**. Dafür steht **Belgien** mit **6,75 %** deutlich stabiler da. Daraus können wir Feinheiten in den Arbeitskulturen und Arbeitsbedingungen ableiten.

Ungarn bietet ein besonders dynamisches Umfeld mit vielfältigen Entwicklungsmöglichkeiten. Die aktuell hohe Fluktuationsrate von **60 %** gibt dabei wichtige Einblicke in zentrale Einflussfaktoren, die aktiv gestaltet werden können.

So zeigt sich beispielsweise, dass die gestiegene Sensibilität für **Vergütung** im Zuge der hohen Inflationsrate das Bewusstsein für eine faire und attraktive Entlohnung stärkt. Auch **gesundheitliche Aspekte** rücken insbesondere an Standorten mit körperlich anstrengenden Tätigkeiten stärker in den Fokus – eine Chance, die Arbeitsbedingungen weiter zu optimieren und die Produktivität langfristig zu sichern. Unterschiedliche **Schichtmodelle** und die geografische Lage bieten zusätzlichen Spielraum für innovative Lösungen im Bereich der Arbeitsorganisation.

Darüber hinaus spiegeln Rückkehrbewegungen ins Heimatland oder **Versetzungen innerhalb Europas** die Mobilität und **internationale Vernetzung** der Belegschaft wider.



Wir lernen aus den Daten, woran wir arbeiten können, was wir besonders gut machen und was unserer Belegschaft wirklich wichtig ist.

Fluktuation an den verschiedenen Standorten

Land	Fluktuationsrate (unbereinigt)	Fluktuationsrate (bereinigt*)	Begründung
Belgien	6,7 %	6 %	
China	38,7 %	32 %	Signifikante Verkleinerung unseres Geschäfts
Deutschland	26,1 %	21 %	
Italien	11,6 %	9 %	
Niederlande	27,1 %	22 %	
Österreich	17,1 %	14 %	
Polen	25,9 %	21 %	
Schweiz	14,1 %	11 %	
Singapur	53,1 %	43 %	Signifikante Verkleinerung unseres Geschäfts
Slowakei	11,1 %	9 %	
Tschechische Republik	19,6 %	16 %	
Türkei	0 %	0 %	
Ukraine	46,7 %	38 %	Aktuelle Krisenregion
Ungarn	60,2 %	49 %	Siehe Beschreibung im Text S. 36

Infobox

Fluktuationsrate nach CSRD

Verhältnis zwischen den **Abgängen 2024** und dem **Personalbestand** (für Fluktuation) zum Stichtag 31.12.2024.

* Einbezug von Volumenrückgängen, Geschäftsverlusten oder Insolvenzen

Beschäftigungsentwicklung

Besonders positiv ist der **Anstieg der Vollzeitbeschäftigten um satte 8 %**, während die **Teilzeitbeschäftigung um gleich 19 % zurückging**. Eine langfristige und stabile Bindung zu unseren Mitarbeiter:innen ist uns sehr wichtig. Umso erfreulicher, dass sich diese Förderung auszahlt.

Wie stellt sich die **Verteilung der Geschlechter** bei uns dar?

Frauen

Die Gesamtzahl der weiblichen Beschäftigten ist leicht **um 1 % gesunken**, wobei sich der Trend zur Vollzeitbeschäftigung fortsetzt.

Männer

Die Anzahl der männlichen Beschäftigten ist **um 4 % gestiegen**, insbesondere im Bereich der Vollzeitstellen.

Auch hier zeigt sich, dass Vollzeitmodelle eine immer größere Rolle in unserer Beschäftigungsstrategie spielen. Gleichzeitig bieten wir attraktive Teilzeitoptionen, um jederzeit eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu ermöglichen.



Arbeitsverhältnis & Geschlecht

		2023	2024
Frauen	Vollzeit	36 %	36 %
	Teilzeit	12 %	10 %
Männer	Vollzeit	41 %	45 %
	Teilzeit	11 %	9 %
Gesamt	Vollzeit	77 %	82 %
	Teilzeit	23 %	18 %

Altersspezifische Entwicklungen

Die Altersstruktur unserer Belegschaft zeigt klare Entwicklungen, die auf veränderte Herausforderungen und Chancen im Personalmanagement hinweisen.

Jüngere Beschäftigte

Der leichte **Rückgang** der unter 30-Jährigen **um 2 %** unterstreicht die anhaltende Herausforderung, junge Talente für das Unternehmen zu gewinnen und langfristig zu binden.

Mittlere Altersgruppe (30 – 50)

Hier verzeichnen wir einen **deutlichen Anstieg von 7 %**, was auf eine wachsende stabile und erfahrene Belegschaft hindeutet.

Ältere Beschäftigte (50+)

Der **Rückgang** der über 50-Jährigen **um 4 %** hat unter anderem mit einer höheren Anzahl an Renteneintritten zu tun.

Altersstruktur

		2023	2024	Δ 2023/2024
Frauen	< 30 Jahre	10 %	9 %	- 4 %
	30 – 50 Jahre	23 %	24 %	6 %
	ab 50 Jahre	15 %	14 %	- 7 %
Männer	< 30 Jahre	11 %	11 %	1 %
	30 – 50 Jahre	25 %	26 %	8 %
	ab 50 Jahre	17 %	16 %	- 2 %
Gesamt	< 30 Jahre	20 %	20 %	- 2 %
	30 – 50 Jahre	48 %	50 %	7 %
	ab 50 Jahre	32 %	30 %	- 4 %

Befristet oder unbefristet?

Eine nachhaltige Personalstrategie ohne stabile oder verlässliche Arbeitsverhältnisse? Das wird schwierig. Deshalb legen wir großen Wert darauf, dass **82 % unserer Mitarbeiter:innen in unbefristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt sind**, während die verbleibenden 18 % befristete Verträge haben.

Durch die Fokussierung auf unbefristete Anstellungen schaffen wir eine **stabile Grundlage** für unsere Belegschaft und stärken gleichzeitig unseren **Status als verlässlicher Arbeitgeber**. Trotzdem: Auch flexible Beschäftigungsmodelle bleiben Teil unseres Angebotes, um unterschiedlichen Lebenssituationen und Marktanforderungen gerecht zu werden.

Vertragstyp

	2024
Unbefristet	82 %
Befristet	18 %



Fazit

Unser klares Ziel ist es, sichere und **langfristige Arbeitsplätze** zu schaffen, **Mitarbeiter:innen zu fördern und zu entwickeln**, die uns über Jahre treu bleiben und mit denen wir gemeinsam etwas aufbauen und erreichen. Überall auf der Welt.

Dazu setzen wir verstärkt auf **Maßnahmen zur Nachwuchsförderung** und **eine vielfältige Belegschaft**. Gleichzeitig konzentrieren wir uns darauf, unsere Beschäftigungszahlen in den Kernmärkten nicht nur zu stabilisieren, sondern weiter auszubauen. So sichern wir langfristig unsere Wettbewerbsfähigkeit und gestalten die Zukunft der Arbeit aktiv mit.

Ausblick

- Durch **zielgruppengerechte Recruiting-Maßnahmen** und eine eng geleitete und starke **Talentförderung** wollen wir insbesondere unsere U30-Belegschaft stärken.
- Trotz eines wirtschaftlich herausfordernden Umfeldes streben wir an, die **Beschäftigungsquote der unbefristeten Mitarbeitenden zu erhalten.**

Fokusthema

1.2 — Training & Entwicklung

Weil wir mit
unserem
Team immer
einen Schritt
weitergehen.



1.2 Training & Entwicklung

Talent Development – Potenziale erkennen und fördern

Bei FIEGE verstehen wir Entwicklung nicht als Zufall, sondern als strategischen Prozess. Unser **Talent-Development-Prozess** begleitet Mitarbeiter:innen, die ihre Karriere gezielt vorantreiben möchten. 2024 haben wir diesen Ansatz international ausgerollt und dabei zahlreiche Talente identifiziert und aktiv unterstützt.

Wie sieht diese Begleitung im Detail aus?

1. In strukturierten **Entwicklungsgesprächen** werden gemeinsam individuelle Zielpositionen definiert.
2. Wir stellen persönliche Stärken in den Mittelpunkt. Auf Basis dieser Erkenntnisse entstehen **maßgeschneiderte Entwicklungspläne**, die gezielt auf zukünftige Herausforderungen und Positionen vorbereiten.

Der Weg: Durch eine Mischung aus praxisnahen Trainings, individueller Förderung und gezieltem Mentoring – **orientiert am bewährten 70-20-10-Modell** – ermöglichen wir den Transfer in den Arbeitsalltag.

Dabei können wir bei der Bestimmung der Maßnahmen auf das **umfangreiche Angebot der FIEGE Academy** zurückgreifen. Die Talente werden durch eine enge Zusammenarbeit mit dem Recruiting bei der Besetzung von Stellen berücksichtigt.

Der Erfolg spricht für sich: Fast die Hälfte der im letzten Zyklus identifizierten Top-Talente hat bereits eine neue Position innerhalb der Gruppe übernommen.

Dabei allein bleibt es nicht: Parallel entwickeln wir unsere Personalstrategie weiter. Der Fokus liegt auf einem skill- und datenbasierten Ansatz, der unsere Prozesse und Tools zukunftsfähig aufstellt.

Infobox

70-20-10-Modell

Das 70-20-10-Modell ist ein Lern- und Entwicklungsansatz, der besagt, dass: **70 %** des Lernens **durch praktische Erfahrungen**, **20 %** **durch soziale Interaktionen** und **10 %** **durch formale Bildungsmaßnahmen** erfolgen.

Fast die Hälfte der im letzten Zyklus identifizierten Top-Talente hat bereits eine neue Position innerhalb der FIEGE Gruppe übernommen.



Mit der Eröffnung des **Academy Campus** im Jahr 2024 hat unsere FIEGE Academy einen bedeutenden Meilenstein erreicht.

Der Campus verbindet moderne Schulungsräume mit großzügigen Naturflächen – **ein Ort des Wissens, des Austauschs und der Weiterentwicklung**. So gibt es neben dem Lernsystem der FIEGE Academy nun auch einen physischen Ort des Lernens.

Hier finden nicht nur Trainings statt, sondern auch Team-Workshops und Offsites, die Gelegenheit für **Kreativität und Strategieentwicklung** bieten. Neben der räumlichen Expansion hat sich auch unser Schulungsangebot stetig erweitert.

Die Summen der Trainingsstunden der letzten drei Jahre zeigen, dass dieses Angebot weiterhin sehr attraktiv ist.

Seminare & Weiterbildungsformate (inkl. Pflichtseminare) in Trainingsstunden



Während **hybride Trainings** leicht rückläufig sind, rücken **Präsenzformate** stärker in den Mittelpunkt, die den direkten Austausch und die Interaktion fördern.

Ein wesentlicher Treiber für die deutlich gestiegene Anzahl an Trainingstagen pro Mitarbeiter:in ist der Vorsatz, möglichst **alle Beschäftigten gezielt mit Weiterbildungsinhalten zu erreichen**.



Interne Weiterbildungsformate

Letztes Jahr nahmen wir uns vor, **das Vielfalt der internen Weiterbildungsangebote zu vergrößern**. Auch deshalb, weil wir festgestellt haben, wie gefragt sie sind. Die Zahlen geben uns recht.

Neu im Portfolio:

- Mini-MBA in Kooperation mit der Uni Münster
- interne Coaching-Ausbildung
- Schulungskatalog im Bereich „Change Management“
- Coaching-Konzept für Schichtleiter:innen
- Daten analysieren und aufbereiten
- Umgang mit sexueller Gewalt

In Zeiten des stetigen Wandels und wachsender beruflicher Herausforderungen gewinnt **Coaching** als Instrument zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung immer mehr an Bedeutung. Deshalb haben wir an der FIEGE Academy das **Coaching Konzept für Abteilungsleitungen** ins Leben gerufen.

Im Mittelpunkt dieses Programms stehen die **individuelle Entwicklung von Führungskräften sowie die Teambildung**. Das Konzept bietet den Teilnehmer:innen eine ganzheitliche Begleitung durch einen einzigartigen Dreiklang aus **Workshop, individuellem Coaching und kollegialem Coaching**. Das Programm kann als die Zukunft des betrieblichen Lernens angesehen werden: direkt am Arbeitsplatz, regelmäßig, exakt abgestimmt auf das, was die Teilnehmer:innen wirklich vor Ort brauchen – und dabei nachhaltig.

Darüber hinaus haben sich bei uns durch die offene Unternehmenskultur schon immer Mentor:innen und Mentees zusammengefunden und eher informell miteinander gearbeitet. Durch unser **Mentoringprogramm** hatten im Jahr 2024 zusätzlich

Mitarbeiter:innen, die bislang nicht über das nötige Netzwerk oder Wissen verfügten, die Möglichkeit, unser zentral gesteuertes Mentoringprogramm zu nutzen und passende, durch die FIEGE Academy ausgebildete Mentor:innen zu finden.

Mit Angeboten wie **Sprachunterricht** in über neun verschiedenen Sprachen, **Trainings** und **Workshops** für alle Mitarbeiter:innen bei FIEGE sowie vielen niedrigschwelligen, kostenfreien Formaten schafft die FIEGE Academy für alle einen breiten Zugang zur persönlichen Entwicklung.

Mit Weiterbildungskampagnen, wie z.B. „Komplimente machen“, hat die Academy auf die FIEGE-Kompass-Dimension „Wertschätzung“ aufmerksam gemacht*. Dadurch konnten **Themen wie Feedback und Wertschätzung** erfolgreich in den Arbeitsalltag integriert werden und die Entwicklungskultur von FIEGE weiter ausgebaut werden.

* Der FIEGE Kompass setzt mit seinen sechs Dimensionen die Basis für gute Zusammenarbeit und Führung und ersetzt seit 2021 unsere Führungsleitlinien.



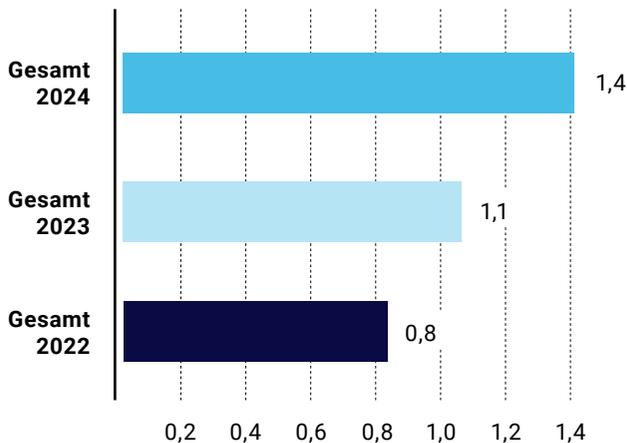
Motivation der Mitarbeiter:innen

Die Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen mit dem L&D-Angebot (Learning & Development) stieg bei einer Skala von 1 – 6 zum zweiten Mal in Folge leicht an und steht nun bei 4,3. Die Zufriedenheit mit unserer Führung blieb dafür konstant bei sehr guten 5,0. **Unser Ziel ist klar: Auch im nächsten Jahr möchten wir diese Werte beibehalten oder sogar steigern.** Gleichzeitig führt der Anstieg der absoluten Trainingstage in Kombination mit einer leicht gesunkenen Zahl an Mitarbeiter:innen zu einer **höheren Weiterbildungsquote.**

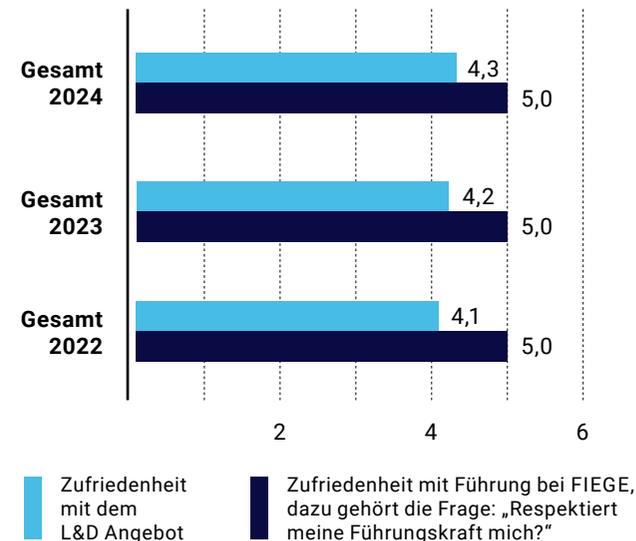
Präsenz gestiegen

Wir konnten feststellen, dass die Weiterbildungsangebote **im Bewusstsein der Mitarbeiter:innen deutlich präsenter** geworden sind. Das motiviert uns, die Lernkultur im Unternehmen aktiver zu fördern – für eine noch ausgeprägtere persönliche Entwicklung. In der **osteuropäischen Organisation** liegt der Fokus auf kurzen, praxisnahen Trainings, die eine große Anzahl operativer Mitarbeiter:innen erreichen.

Trainingstage pro Mitarbeiter:in (8-Stunden-Tage)



Motivation der Mitarbeiter:innen



Handlungsfeld 1

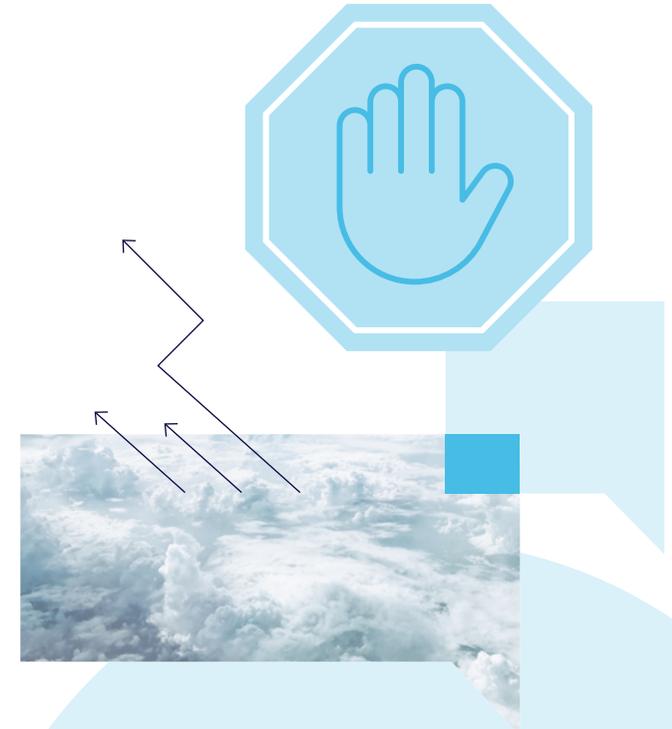
Weitere relevante Themen

Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz

Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter:innen stehen bei FIEGE an erster Stelle. **Jeder Arbeitsplatz** soll ein Ort sein, an dem sich Menschen geschützt und wohl fühlen. Deshalb halten wir nicht nur sämtliche gesetzliche Vorschriften ein, sondern setzen uns aktiv für die **kontinuierliche Verbesserung unserer Sicherheitsstandards** ein.

Unsere Strategie basiert auf **drei Säulen**:

- 1. Prävention durch Risikoanalysen**
Jeder Arbeitsplatz wird genau analysiert, um Gefahrenquellen frühzeitig zu identifizieren und zu minimieren.
- 2. Regelmäßige Überprüfungen & Optimierungen**
Externe und interne Sicherheitsexperten bewerten fortlaufend unsere Maßnahmen und sorgen für eine dynamische Weiterentwicklung.
- 3. Vernetzung & Wissensaustausch**
Durch unser Gesundheitsnetzwerk schaffen wir eine Plattform für neue Ideen, innovative Lösungen und standortübergreifenden Austausch.



Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz

Doch wir gehen noch weiter:

Bis 2030 wollen wir unsere **Unfallquote um 30 % senken**, ausgehend vom Basisjahr 2023; dies entspricht einer **jährlichen Reduktion von 5 %**.

Um dieses Ziel zu erreichen, setzen wir auf modernste Technologien und digitale Lösungen.

1. PSA-Konzept

Der Ausbau unserer persönlichen Schutzausrüstung (PSA) ist bereits gestartet. Wir sind derzeit dabei, ein umfassendes PSA-Konzept mit einem zuverlässigen Lieferanten zu erstellen. Der Startschuss ist bereits im Bereich Fußschutz erfolgt, und das Konzept wird 2025 sukzessive um weitere Bereiche ergänzt.

2. Künstliche Intelligenz

An fünf Standorten testen wir derzeit das KI-gestützte „Sentics“-System, das mit Kamertechnik präventiv Unfälle mit Flurförderfahrzeugen verhindern soll.

3. Digitale Gefährdungsbeurteilung

Im Bereich der digitalen Lösungen für die Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen befinden wir uns aktuell im Prozess zur Einführung einer übergreifenden Standard-SHE-Software. Diese Software ist bereits an vier Standorten in der aktiven Testphase und wird nach Freigabe sukzessiv unternehmensweit ausgerollt.

4. Implementierung der ISO 45001

Ein internationaler Standard für Arbeits- und Gesundheitsschutz. Die ISO 45001 ist bereits an ca. 20 % unserer Standorte implementiert. Ab 2025 beginnen wir mit der Einführung an fünf weiteren Standorten.

5. Wissen teilen, Sicherheit stärken

Zweimal jährlich organisiert unser zentrales Team für Sicherheit und Gesundheit Fachtagungen, um neue Erkenntnisse und Best Practices auszutauschen. Zusätzlich stehen wir in engem Dialog mit Unfallversicherern und bringen unser Know-how in lokale Netzwerke ein.

Infobox

ISO 45001

Die ISO 45001 ist eine internationale Norm für das **Management von Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz**, die Unternehmen dabei unterstützt, ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu schaffen und Risiken für die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter:innen zu minimieren.

Infobox

Unsere Definition der Unfallquote nach CSRD

Die Unfallquote ergibt sich aus der **Anzahl der Arbeitsunfälle** mit mindestens drei Ausfalltagen (der Unfalltag selbst wird nicht mitgezählt) **pro 1 Million Arbeitsstunden im Unternehmen**

Ausblick

- Den **Academy Campus** als Ort des Lernens und der Vernetzung weiter ausbauen.
- Die **Anzahl der in höhere Positionen entwickelten Top-Talente** innerhalb der FIEGE Gruppe weiter erhöhen.
- Die Academy Angebote noch enger an den **Bedürfnissen unserer Kolleg:innen** in den Standorten ausrichten und für das gewerbliche Personal ausbauen.
- Weitere aktive Maßnahmen zur **Reduzierung von Unfallrisiken** ergreifen.
- Die **Entwicklungsgespräche mit unseren Mitarbeiter:innen** werden zentral getrackt, um Perspektiven und Entwicklungsziele abzugleichen und Maßnahmen für den individuellen Erfolg abzuleiten.

Handlungsfeld 2

Planet

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

Fokusthemen

- 2.1 Klima- & Umweltschutz
- 2.2 Ressourceneffizienz



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



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

Unsere nachhaltige Mission

Die Logistik- und Transportbranche trägt eine bedeutende ökologische Verantwortung. Derer müssen wir uns immer bewusst sein. In allem, was wir tun.

Unsere Branche verursacht global gesehen ein Drittel der weltweiten Emissionen. Daher ist es für uns selbstverständlich, unseren **ökologischen Fußabdruck** zu verkleinern und nachhaltige Lösungen voranzutreiben.

Wie kann das zum Beispiel aussehen?

- **Wir optimieren Immobilien** durch intelligentes Energiemanagement und senken Energieverbräuche
- Wir rücken **erneuerbare Energien** in den Fokus
- Wir setzen auf **alternative Antriebe und Kraftstoffe**
- **Wir reduzieren Verpackungsmaterialien** und beraten unsere Kunden hinsichtlich Ressourceneffizienz
- Wir bauen **nachhaltige Logistikimmobilien**
- Wir denken bei der Planung von Logistikimmobilien bereits 30-50 Jahre in die Zukunft und möchten zunehmend **mehr Rückbau- und Recyclingfähiges Material im Bau** einsetzen

Verantwortung an jedem Standort

Unsere Ziele erreichen wir nur gemeinsam. Deshalb ist Nachhaltigkeit für uns nicht nur bloße Theorie, sondern gelebte Praxis an jedem unserer Standorte. Alle Niederlassungen tragen aktiv zur Ressourcenschonung bei – unterstützt durch unser zentrales Energiemanagement und Corporate Sustainability-Team sowie lokale Sustainability Ambassadors.

Sämtliche Geschäftsbereiche sind außerdem daran beteiligt, **Emissionen zu minimieren**. Deshalb haben wir uns der **Science Based Targets initiative (SBTi)** angeschlossen und klare Ziele definiert:

1. **Bis 2030 wollen wir unsere Emissionen halbieren**
2. **Bis 2050 streben wir die vollständige Net-Zero-Transformation an**

Das bedeutet nicht nur eine **maximale Reduktion der Treibhausgasemissionen**, sondern auch die Übernahme von Verantwortung durch **finanzielle Investitionen** zur Bindung von Emissionen, welche wir nicht reduzieren können.

Bewusster Umgang mit Ressourcen

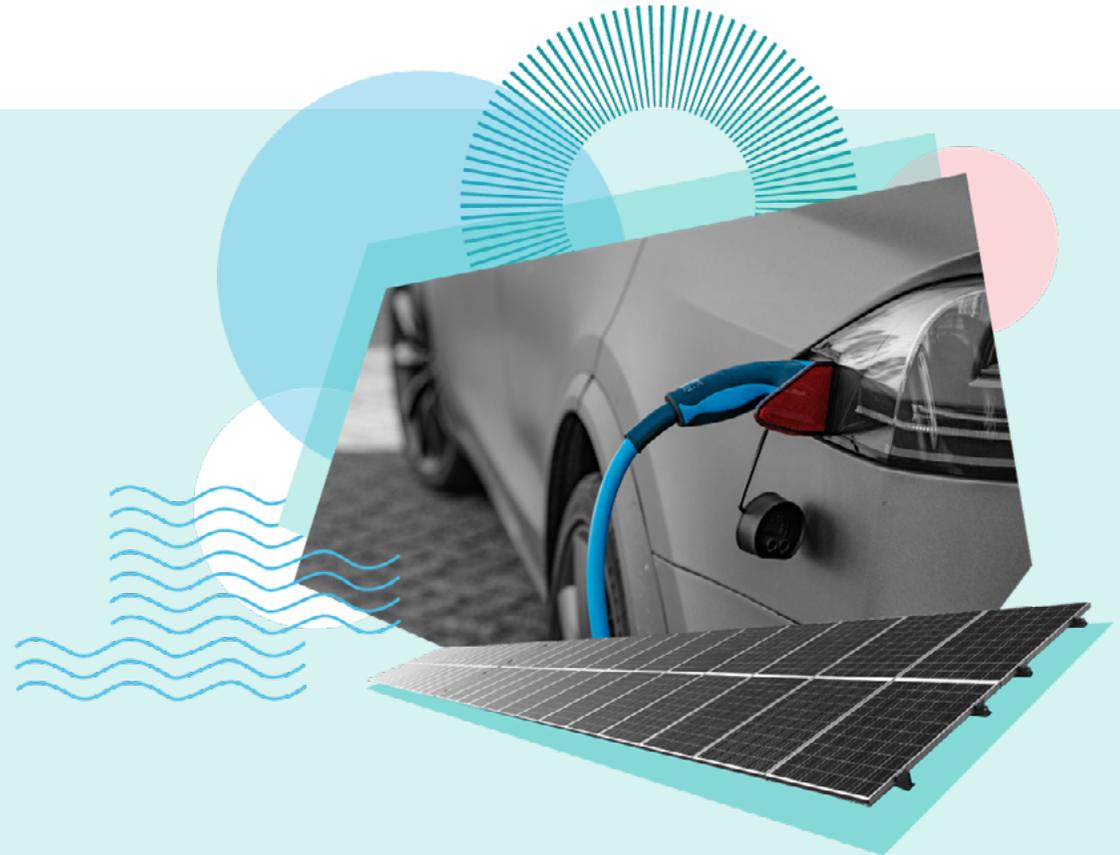
Verschwendung liegt uns fern. Wir setzen auf eine bewusste Nutzung natürlicher Ressourcen – sei es Energie, Wasser, Papier oder Plastik. Unsere Mitarbeiter:innen sensibilisieren wir gezielt für einen **nachhaltigen Umgang** mit diesen wertvollen Gütern. Bei unserer effizienten Prozessgestaltung, inklusive der Abfallminimierung, unterstützt uns der bewährte Lean-Management-Ansatz.

Unser Anspruch ist es, ein nachhaltiges Logistikunternehmen der Zukunft zu sein. Für uns, für kommende Generationen und für unseren Planeten.

Fokusthema

2.1 — Klima- & Umweltschutz

Weil weniger
Emissionen
unsere
Mission ist.



2.1 Klima- & Umweltschutz



Die globale Klimakrise verlangt nach entschlossenem Handeln – und wir bei FIEGE übernehmen Verantwortung.

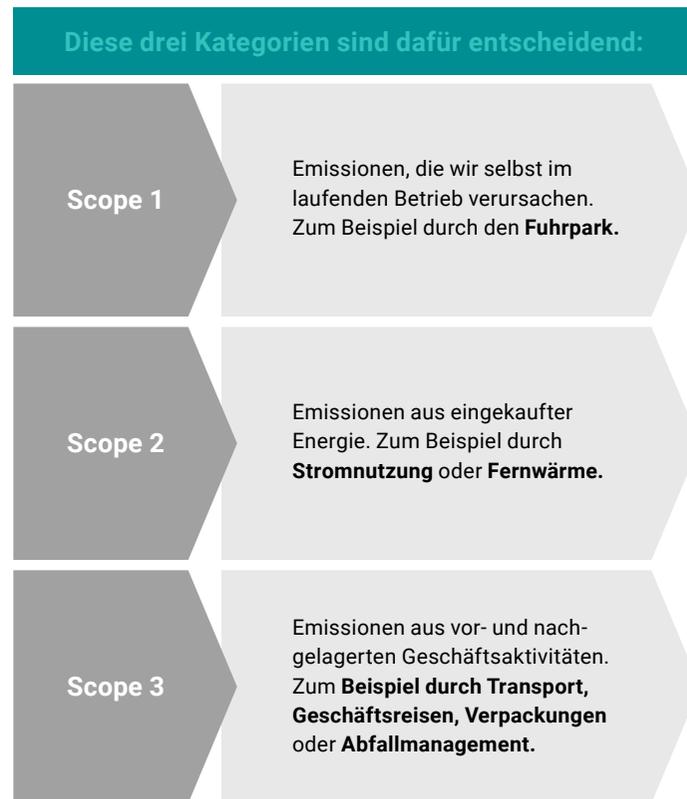
Unser Weg zum 1,5-Grad-Ziel

Unser klares Bekenntnis: **Wir verpflichten uns zum 1,5-Grad-Ziel** und reichen Anfang 2025 unsere Emissionsreduktionsziele bei der **Science Based Targets Initiative (SBTi)** ein.

Um den Wandel **aktiv zu gestalten**, haben wir einen detaillierten Übergangsplan entwickelt. Dieser umfasst ambitionierte Richtlinien, klare Maßnahmen und ein kontinuierliches Monitoring, um sicherzustellen, dass wir unsere Nachhaltigkeitsziele nicht nur definieren, sondern auch konsequent umsetzen.

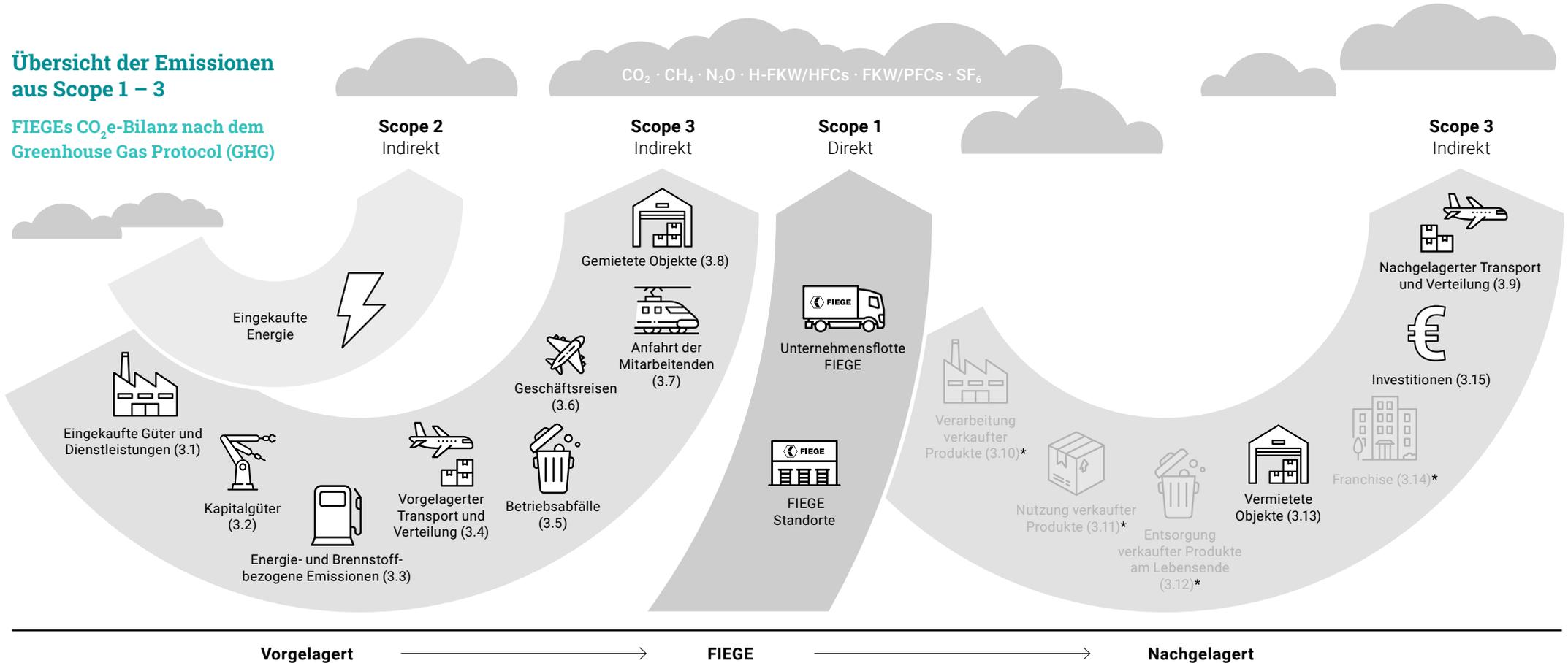
Wie unterscheiden sich die drei Scope-Emissionen?

Damit wir Treibhausgasemissionen konkret reduzieren können, müssen wir verstehen, **wo sie anfallen** und **wie wir sie unterscheiden**.



Übersicht der Emissionen aus Scope 1 – 3

FIEGEs CO₂e-Bilanz nach dem Greenhouse Gas Protocol (GHG)



* Die transparent dargestellten Kategorien sind für FIEGE nicht relevant und werden daher nicht erfasst.

2024 im Check: Erzielte Fortschritte und implementierte Maßnahmen

Auch im Jahr 2024 haben wir konsequent an der Umsetzung unserer Klimastrategie gearbeitet. Besonderes Augenmerk lag auf den **direkten Scope 1- und 2-Emissionen**. Hier haben wir den größten Hebel umgelegt.

Um Erfolge messbar zu machen, haben wir eine **zentrale Datenerfassung** und ein **umfassendes Berichtssystem** etabliert, welches unsere gesamte Wertschöpfungskette betrachtet.

Wie sieht unsere Reise zu einem Net-Zero-Unternehmen aus?

In einem Bottom-Up-Prozess haben unsere Business Units **über 60 Maßnahmen** zur direkten und indirekten Emissionsreduktion identifiziert. Der nächste Schritt bestand darin, alle Maßnahmen zu einer **unternehmensweiten Roadmap** zusammenzuführen, die den Grundstein für unser SBTi-Ziel legt. Jede Business Unit hat dabei einen eigenen maßgeschneiderten Fahrplan entwickelt, um den individuellen Anforderungen und Herausforderungen gerecht zu werden.

Datenanalyse und Ergebnisse

Für FIEGE bedeutet dies konkret: Der Großteil unserer Emissionen wird in Zukunft durch den **Wechsel auf emissionsfreie Energieträger und Technologien** vermieden. Eine erste gemeinsame Analyse mit unseren Transportunternehmern hat gezeigt: Viele können bereits jetzt auf nachhaltige Kraftstoffe wie HVO (Hydrotreated Vegetable Oil) umsteigen.

Mit dem Ziel, unseren Kunden die Dekarbonisierung zu erleichtern und diese so einfach, flexibel und attraktiv wie möglich anbieten zu können, setzen wir auf ein **Book&Claim-Konzept**. Dabei können Kunden individuell CO₂e-Mengen angeben, die Sie reduzieren möchten. Wir sorgen dafür, dass diese CO₂e Vermeidung in unserem Supply-Chain-Netzwerk durchgeführt wird und dem Kunden gutgeschrieben wird.

Wir haben bereits **eine Reihe konkreter Umrüstungsmaßnahmen** identifiziert, die in den nächsten Monaten und Jahren sukzessive umgesetzt werden können. Aber wir haben auch in 2024 wieder an unseren **Emissionseinsparungen** gearbeitet.

Bereits jetzt haben wir an unserer Tankstelle in Bocholt (60.000 Liter Kapazität) vollständig auf HVO umgestellt. Dadurch konnten seit Juli bereits über 260 Tonnen CO₂e gespart werden. In Rangsdorf (50.000 Liter Kapazität) wird aktuell geprüft, wie der Umstieg reibungslos erfolgen kann.

Neben der Umstellung auf alternative Kraftstoffe arbeiten wir intensiv an einer **umfassenden Datensammlung** für die Treibhausgasbilanz unserer intralogistischen Anlagen – von der Herstellung bis zur Nutzung. Dabei setzen wir auf enge Kooperationen mit Lieferanten und Partnern.

Neuer Nachhaltigkeitsbericht, neue Daten.

Wir haben die Energieerfassung unserer Standorte im Energieportal umfassend erweitert. Mittlerweile sind alle Standorte dort integriert.

Die Integration aller Standorte im Energieportal ermöglicht **eine präzisere Analyse und Optimierung des Energieverbrauchs.**

Auch unsere **Photovoltaikanlagen** sind noch stärker im Fokus: **Bis Ende 2024 wurden insgesamt 31.150 PV-Module installiert.** Unser mittelfristiges Ziel ist es, ab 2030 mehr Strom zu produzieren, als für unsere Geschäftsaktivitäten in Deutschland benötigt wird.

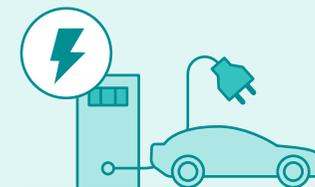
Auch im Bereich des **intermodalen Verkehrs** verzeichnen wir Fortschritte. So haben wir für unseren Kunden **Travelite** bereits **50 Bahntransporte in 2024** erfolgreich umgesetzt. Weitere werden folgen. Außerdem führten wir **72 Bahntransporte und 142 intermodale Transporte in der Schweiz** durch.



Acht Elektro-Lkw, sechs davon in Deutschland und zwei in der Schweiz

2025 werden **sechs weitere Elektro-Lkw** hinzukommen.

Damit zeigen wir ein klares Bekenntnis zur **umweltfreundlichen Logistik.**



232 Ladepunkte für Pkw wurden bis 2024 eingerichtet.*

Insgesamt wurden rund **300.000 kWh** geladen.



Derzeit können **~ 6 % der Logistikflächen** durch grüne Wärme regenerativ geheizt und gekühlt werden.

* in Deutschland

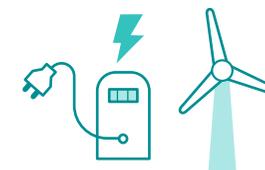
Energie

Wir wollen unsere Logistikzentren sukzessive zu nachhaltigen Kraftwerken weiterentwickeln, die sowohl uns als auch das öffentliche Netz mit grünem Strom versorgen können.

Die **Erzeugung und Nutzung von Energie** steht bei FIEGE im Mittelpunkt unserer Energiestrategie und ist in zwei zentrale Bereiche gegliedert:

Das **Energy Management** agiert dabei nicht nur als interner Berater, sondern auch als Projektteam, das unsere Energieeffizienz-Strategie weiterentwickelt und konsequent umsetzt.

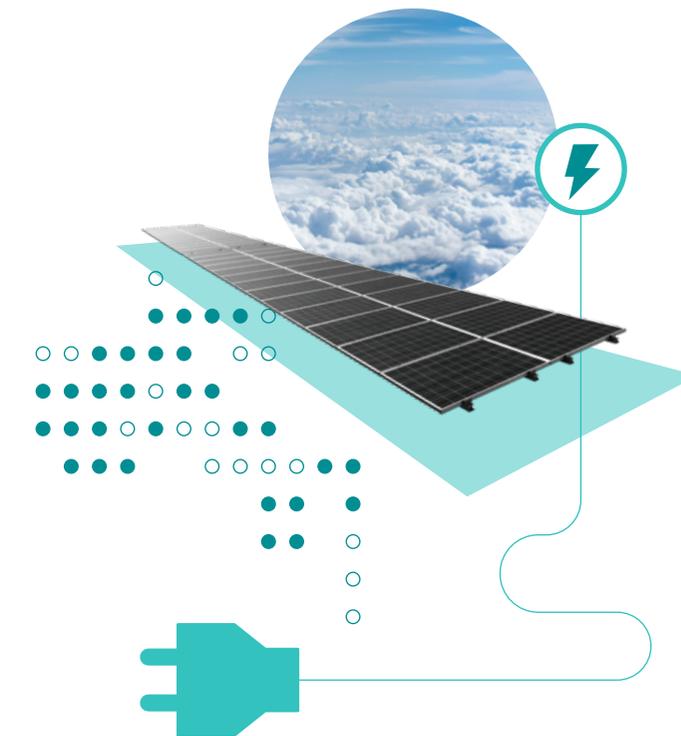
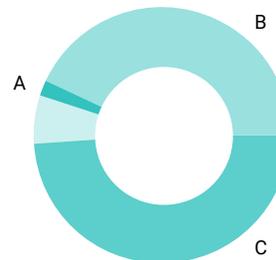
Energy Solutions setzt auf innovative Betreiber- und Erzeugungskonzepte, die Mehrwert für FIEGE, unsere Kunden und Partner schaffen. Moderne Technologien und nachhaltige Lösungen wirken zusammen.



Energy Management					Energy Solutions		
Einkauf	Pflichten	Energieeffizienz			Mobilität	Erzeugung	Betrieb
Energie-einkauf	Energie-rechts-konformität	Energie-monitoring	Energie-effizienz-Projekte	Energie-konzepte	Lade-infrastruktur	Erneuerbare Energien (PV, Wind) sowie Speicher	Energie-handel, technische und kauf-männische Betriebs-führung

Energieverbrauch und Energiemix

A	Erzeugter und genutzter grüner Strom	1.710.679 kWh	2 %
B	Eingekaufter grüner Strom	31.671.285 kWh	43 %
C	Eingekaufter grauer Strom	36.027.952 kWh	49 %
		69.409.916 kWh	
Erzeugter und eingespeister grüner Strom		4.176.267 kWh	



Diese Daten zeigen, dass der **größte Teil** unseres Stromverbrauchs aus **eingekauftem grauem Strom besteht (49 %)**, gefolgt von **eingekauftem grünem Strom (43 %)**.

Die aktuelle Eigenproduktionsquote ist **von ~ 4 % auf 15 % gestiegen**.

Infobox

Die **Eigenproduktionsquote** ist der **Anteil der selbst erzeugten erneuerbaren Energie am Gesamtstromverbrauch** (in der Bilanz).

FIEGEs CO₂e-Bilanz nach dem Greenhouse Gas Protocol (GHG)

Unsere **Treibhausgasbilanz** bildet detailliert ab, wo **Emissionen** entstehen und welche **Einsparpotenziale** möglich sind. Diese Datengrundlage ist die Grundlage, **gezielte Reduktionsmaßnahmen zu entwickeln und umzusetzen**.

Seit 2021 verfolgen wir einen klaren Kurs, um unsere Treibhausgasmissionen nach dem international anerkannten **Greenhouse Gas Protocol „Corporate Standard“** zu berechnen. In den ersten beiden Jahren legten wir die Fundamente, indem wir uns auf die präzise Erfassung der Scope 1 und 2-Daten konzentrierten. Diese Daten sind der erste Baustein auf unserem Weg zu einer **umfassenden und transparenten Treibhausgasbilanz**.

2023 gelang uns schließlich ein großer Schritt: Wir konnten zum ersten Mal eine vollständige Bilanz erstellen, die sämtliche Emissionsquellen entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette umfasst – **ein bedeutender Meilenstein. Für 2024 hatten wir uns das ambitionierte Ziel gesetzt**, die Datenerfassungsprozesse weiter zu verfeinern und die Qualität der zugrundeliegenden Informationen zu optimieren.

GHG-Protokoll

Die Betrachtung der Einheiten folgt dem im GHG-Protokoll definierten **Ansatz der operativen Kontrolle**. Dies bedeutet, dass wir alle Entitäten in der FIEGE Gruppe einbeziehen, über die wir das Ruder in der Hand halten und emissionsrelevante Entscheidungen aktiv steuern können. Bei Beteiligungen, bei denen wir keine operative Kontrolle ausüben, werden die Emissionen anteilig in der Emissionskategorie für Investitionen (**Scope 3.15**) ausgewiesen.

Im Bereich der **Scope-2-Emissionen** folgen wir dem Dual-Reporting, das sowohl den location-based-Wert als auch den market-based Wert transparent dokumentiert. Die Emissionsfaktoren stammen aus wissenschaftlich fundierten Datenbanken wie etwa **Ecoinvent** und **DEFRA**. Bei der Berechnung werden sämtliche relevanten Treibhausgase gemäß dem **6. Sachstandsbericht des IPCC** berücksichtigt, um aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse einzubeziehen. Das **Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC)** ist eine internationale Organisation mit dem Ziel, wissenschaftsbasierte Entscheidungsgrundlagen zum Thema Klimawandel und Klimaschutz zu liefern.

Infobox



Location-based

Die Emissionen werden auf Basis des **landes-spezifischen Strommix** berechnet. Vertragliche Instrumente spielen hier keine Rolle.



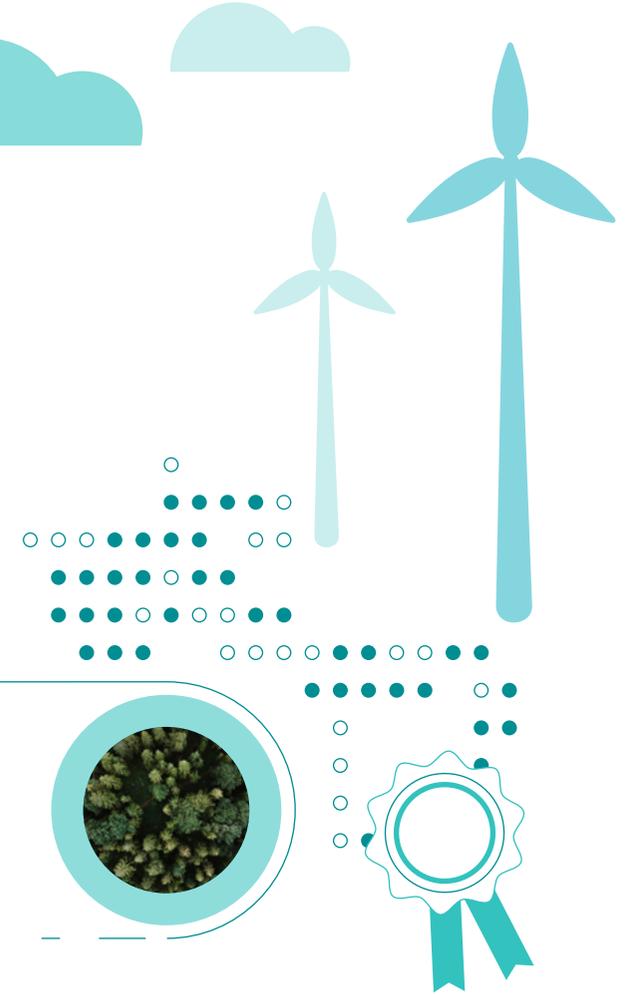
Market-based

Die Berechnung der Emissionen erfolgt gemäß der **versorgerspezifischen Zusammensetzung des Stroms**. Beispielsweise wird der Bezug von Grünstrom oder der Einkauf von Herkunftsnachweisen berücksichtigt. Dies befähigt uns dazu, unsere strombedingten Emissionen besser zu verstehen und **Potenziale** zu erkennen.

Geprüfte Verlässlichkeit

Die Konformität unserer Berechnungsmethodik und -ansätze mit dem Greenhouse Gas Protocol wurde durch unseren **Auditpartner DEKRA** verifiziert.

Diese externe Bestätigung ist wichtig – sie unterstreicht die Verlässlichkeit unserer Bilanz und gibt uns und unseren Stakeholdern die Gewissheit, dass wir auf dem richtigen Kurs sind.



Datengrundlage der CO₂e-Bilanz nach dem GHG

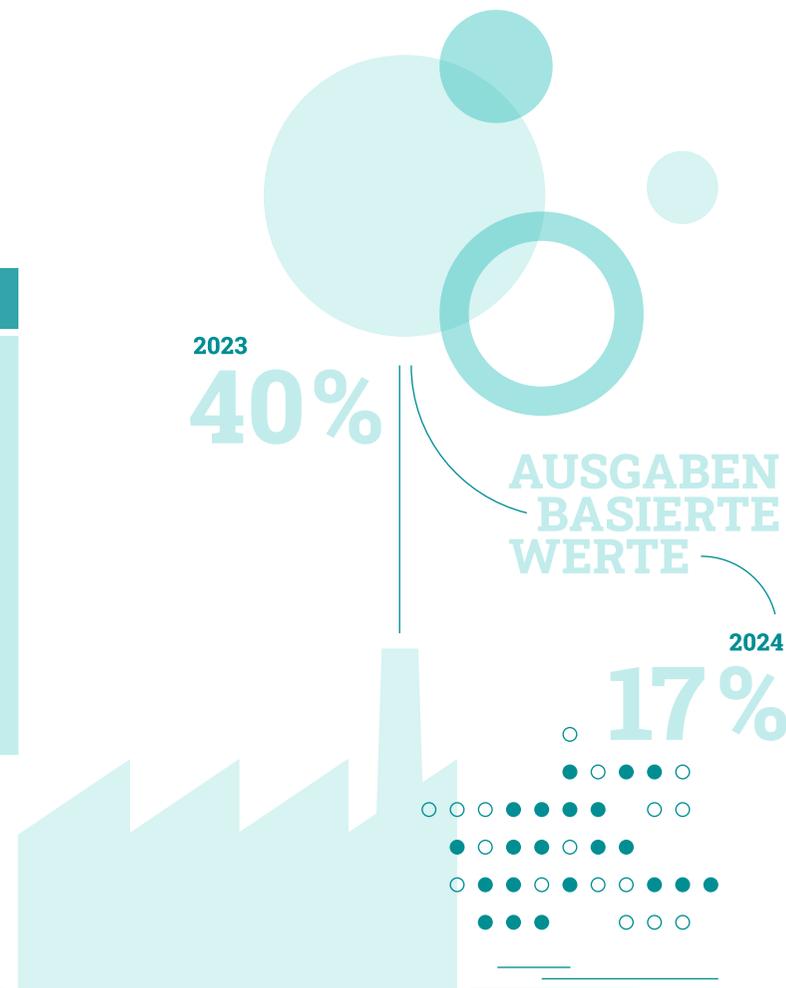
Unsere Datengrundlage konnten wir im Jahr 2024 abermals deutlich verbessern. Während die Emissionen **im Jahr 2023 zu etwa 40 % mittels ausgabenbasierter Werte berechnet** wurden, lag dieser Wert für das **Jahr 2024 bei nur noch 17 %**. Insbesondere bei den eingekauften Transportdienstleistungen konnten wir den Wert auf **100 % aktivitätsbasierte Berechnung** steigern, was unsere Bestrebungen nach einer robusten Datenqualität unterstreicht.

Auch im Bereich **Scope 1 und 2** haben wir unsere Datenerfassungsprozesse und die Datenqualität weiter gesteigert. Wir haben einen Prozess zur Erfassung der eingekauften Kältemittel eingeführt und erfassen seit dem Jahr 2024 versorgerspezifische Emissionsfaktoren für unseren Strombezug, um noch zielgerichteter handeln zu können.

Infobox

Bei der Berechnung von Treibhausgasemissionen ist unser Anspruch, auf **aktivitäts- und verbrauchs-basierte Daten zu setzen**. Da, wo dies nicht möglich ist, nutzen wir derzeit noch **ausgabenbasierte Werte**.

Das bedeutet, dass wir unsere Ausgaben heranziehen, um darauf basierend Abschätzungen über die Höhe der Emissionen zu treffen. Da diese Werte nur eine grobe Richtung vorgeben, wollen wir unsere Datenqualität hier in Zukunft deutlich **verbessern**.



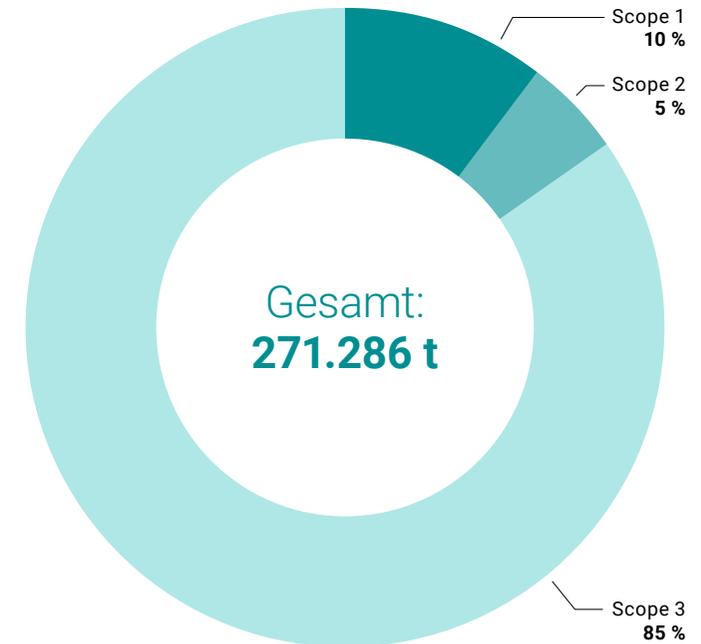
Verteilung der Emissionen

Unsere Emissionen über alle drei Scopes hinweg betragen **im Geschäftsjahr 2024 insgesamt 271.286 Tonnen CO₂e**. Im Vergleich zum Vorjahr sind unsere Emissionen **um rund 6 % gesunken**. Die Treibhausgasemissionen pro Kopf in Deutschland liegen bei etwa **8 Tonnen CO₂e**. Die Emissionen von FIEGE entsprechen also in etwa denen von 33.000 Deutschen.

Die **Scope-1-Emissionen** aus selbst erzeugter Wärme und unserem Fuhrpark sind für **10 % der Gesamtemissionen** verantwortlich. Der eingekaufte Strom (**Scope 2**) macht **5 %** aus.

Emmissionsanteile nach Scopes

Scope 1	27.529 t	10 %
Scope 2	13.184 t	5 %
Scope 3	230.572 t	85 %
Gesamt: Scope 1-3	271.286 t	100 %



Verteilung der Emissionen

Scope 1				Scope 2				Scope 3			
Nr.	Emissionskategorie	t CO ₂ e	Anteil	Nr.	Emissionskategorie	t CO ₂ e	Anteil	Nr.	Emissionskategorie	t CO ₂ e	Anteil
1	Selbst erzeugte Wärme	14.854	5 %	2	Eingekaufter Strom (market-based approach)	12.242	5 %	3.1	Eingekaufte Güter und Dienstleistungen	26.520	10 %
1	Fuhrpark	12.615	5 %	2	Eingekaufter Strom (location-based)	40.773		3.2	Kapitalgüter	16.888	6 %
1	Kältemittel	60	0,01 %	2	Eingekaufter Strom (Fuhrpark)	198	0,1 %	3.3	Brennstoff- und energiebezogene Emissionen	11.838	4 %
				2	Eingekaufte Wärme / Fernwärme	744	0,3 %	3.4	Vorgelagerter Transport und Verteilung	138.549	51 %
								3.5	Betriebsabfälle	1.777	1 %
								3.6	Geschäftsreisen	1.736	1 %
								3.7	Anfahrt der Mitarbeiter:innen	32.065	12 %
								3.12	Entsorgung verkaufter Produkte	992	0,4 %
								3.15	Investitionen	208	0,1 %
1	Gesamt	27.529	10 %	2	Gesamt	13.184	5 %	3	Gesamt	230.573	85 %

Alle Scopes (Scope 1 + Scope 2 + Scope 3): 100 % = 271.286 t CO₂e

Entwicklung der Emissionen aus Scope 1

Die **Scope-1-Emissionen** sind gegenüber 2023 **um 6,7 % gesunken**. Nehmen wir das Jahr 2021 als Referenz, konnten wir bereits eine **Reduktion um 21 %** erzielen. Der Austausch von Ölheizungen sowie die fortschreitende Elektrifizierung unserer Fahrzeugflotte tragen maßgeblich dazu bei.

Entwicklung der Emissionen aus Scope 2

Auch bei den **Scope-2-Emissionen** konnten wir Fortschritte erzielen. Zwar sind die Emissionen durch einen höheren Stromverbrauch grundsätzlich gestiegen. Jedoch zeigt sich auch, dass die Emissionen deutlich weniger stark steigen als der Stromverbrauch selbst, was auf die **kontinuierliche Umstellung auf Grünstrom** zurückzuführen ist.

Entwicklung der Emissionen aus Scope 3

Auch im **Bereich Scope 3** arbeiten wir an Verbesserungen. **Kategorie 3.4** – der Transport – bleibt ein großer Emissionstreiber. Der Einkauf von Transportdienstleistungen für unsere Kunden verursacht **rund 50 % der gesamten Emissionen in Scope 3**. Ein direkter Vergleich zu den Emissionen des Vorjahres ist aufgrund der verbesserten Datengrundlage nur eingeschränkt möglich.

Reduktion der Emissionen

Im Vergleich zum vergangenen Jahr konnten wir unsere **Gesamtemissionen um 6 % reduzieren**, von 287.847 Tonnen auf 271.286 Tonnen.

2023

287.847 t



2024

271.286 t

-6%

Um unsere **Datengrundlage** in den kommenden Jahren weiter **zu verbessern** und die **Konsistenz der Berechnungen** gemäß den Anforderungen des Greenhouse Gas Protocol zu gewährleisten, arbeiten wir an der **Zentralisierung unserer Datenerfassung**.

Derzeit konzentrieren wir uns auf unsere größte Emissionskategorie, den **Transport**. Zukünftig soll das Reporting auch alle weiteren Emissionskategorien einbeziehen. Mittels automatisierter Datenerfassungsprozesse sollen perspektivisch alle Emissionskategorien in einem **zentralen Dashboard** ausgewiesen werden, um manuelle Prozesse zu vermeiden und so die Effizienz zu erhöhen und die Fehleranfälligkeit zu reduzieren.

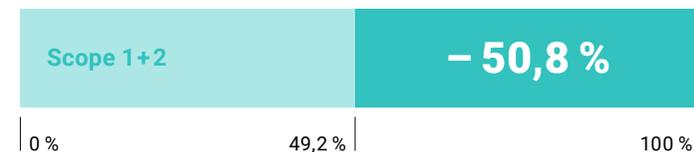
Dekarbonisierung

Das 1,5-Grad-Ziel? Eine **große Herausforderung** aber schlichtweg **nicht verhandelbar**. Deshalb haben wir uns Ende 2023 dazu verpflichtet, die Emissionen im Rahmen der SBTi zu reduzieren. 2024 war daher ein besonders wichtiges Jahr für uns, da wir die **spezifischen Reduktionsziele für unser Unternehmen festgelegt** und relevante Stakeholder intensiv mit einbezogen haben.

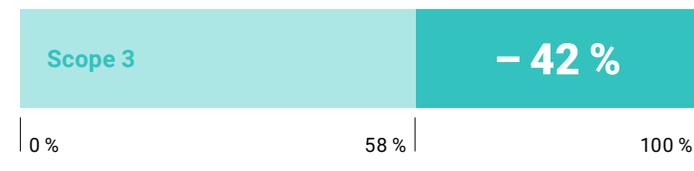
Ein gelungener Prozess, der einmal mehr bewiesen hat, dass Nachhaltigkeit bei uns nicht nur von einzelnen Abteilungen getragen wird, sondern die **gesamte Organisation** mit voller Kraft unterstützt.

Gemeinsam mit unserem internen **Nachhaltigkeitsnetzwerk** konnten wir auf Basis der Workshop-Ergebnisse einen FIEGE spezifischen Reduktionspfad entwickeln, der die Grundlage für unsere SBTi-Zielsetzung bildet.

Wir bekennen uns dazu, die **Scope 1 und 2-Emissionen**, basierend auf dem Basisjahr 2021, bis 2030 **um 50,8 % zu reduzieren**.



Die **Scope-3-Emissionen** sollen, basierend auf dem Basisjahr 2023, bis 2030 **um 42 % gesenkt** werden.



Anfang 2025 werden wir diese Ziele bei der SBTi einreichen. Unser Ziel ist es, **bis 2050 in allen Bereichen Net-Zero** zu erreichen und so die globalen Klimaziele zu unterstützen.

Ausblick

- Wir erarbeiten derzeit ein **Book&Claim-Konzept**, um unseren Kunden eine einfache und flexible Möglichkeit zu bieten, ihren eigenen Beitrag zur Emissionsreduktion zu leisten.
- Wir haben unsere **Reduktionsziele bei der SBTi** eingereicht und warten auf die Validierung.
- Wir erarbeiten mit unseren operativen Einheiten **konkrete Maßnahmenpläne**, welche fortlaufend evaluiert und überprüft werden.
- Wir prüfen **Synergien von PV-Anlagen, Speichermöglichkeiten und E-Lkw** zur effizienten Nutzung emissionsfreier Technologien.

Fokusthema

2.2 — Ressourceneffizienz

Weil der Preis
für die Natur
immer weiter
steigt.



2.2 Ressourceneffizienz

Transparentes Abfallmanagement

Welche Hebel haben wir bei der Schonung von Ressourcen? Wir setzen auf **weniger Verschwendung**, eine **effiziente Nutzung** unserer Ressourcen und **kontinuierliche Datenanalysen**. Dabei identifizieren wir **Einsparpotenziale** und optimieren unsere Prozesse fortlaufend. Unser Abfallmanagement wird fortlaufend angepasst, um Daten zentral zu erfassen und transparent im gesamten FIEGE Kosmos zugänglich zu machen.

Zero-Waste-Hierarchie als Leitprinzip

Unsere Prozesse richten sich an der **Zero-Waste-Hierarchie** aus:

- **Datenbasierte Analyse:** Wir erfassen Verbräuche und Einsparpotenziale standortbezogen anhand der Abfallverzeichnis-Verordnung (AVV).
- Fehlwürfe und Sortieraufwände werden ermittelt, um **Optimierungspotenziale** aufzudecken.
- **Langfristiges Ziel:** Abfallvermeidung, Recyclingmaximierung und eine ressourcenschonende Wertstoffrückführung.



FIEGE Waste Control

Unsere kompetente **Abfallwirtschaftsabteilung WasteControl (WaCo)** ist Bestandteil unseres **Ökologistik®-Angebots**. Hier haben wir seit 2005 eine Zertifizierung zum Entsorgungsfachbetrieb und werden jährlich durch die **DEKRA** auditiert. **Ziel:** Abfälle nicht nur entsorgen, sondern als **wertvolle Rohstoffe** zurückführen und den Wertstoffkreislauf stärken.

1. Abfallentsorgung und Recycling

- Maximierung der **Wiederverwertung** durch gezielte Maßnahmen
- **Energetische Verwertung:** Abfälle zur Strom- und Wärmeerzeugung nutzen
- **Umweltgerechte Entsorgung** nur dann, wenn keine andere Maßnahme greift

2. Wiederverwertung und Kreislaufwirtschaft

- **Rücknahmeprogramme** für Elektronikschrott zur Reduktion von Umweltbelastungen
- **Demontageservices** für eine optimierte Aufbereitung und Wiederverwendung der gewonnenen Wertstoffe
- Analyse und Überwachung der **Abfallströme**, um Recyclingquoten kontinuierlich zu verbessern
- **Reparatur- und Refurbishment-Services**

3. Zertifizierung und Berichterstattung

- Datenbasierte Optimierung des **Abfallmanagements**
- Unternehmensweite Erfassung und Analyse der **Abfallmengen**
- **Recyclingraten-Tracking** zur Verbesserung der Nachhaltigkeitsperformance

4. Effizienzsteigerung und Zukunftspläne

- Unternehmensweites Bewusstsein für **umweltfreundliche Entsorgungsmethoden** schärfen
- Verwendung von **recycelten Materialien**



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

Kreislaufwirtschaft als Zukunftsmodell

Kreislaufwirtschaft stellt sowohl eine Herausforderung als auch eine Chance dar. Wir sehen uns als Logistikdienstleister in der Rolle des „**Enablers**“ für eben diese Chancen und schaffen Lösungen und Wege, unsere Kunden auf ihrer individuellen Reise zu einem zirkulären Geschäftsmodell zu begleiten.

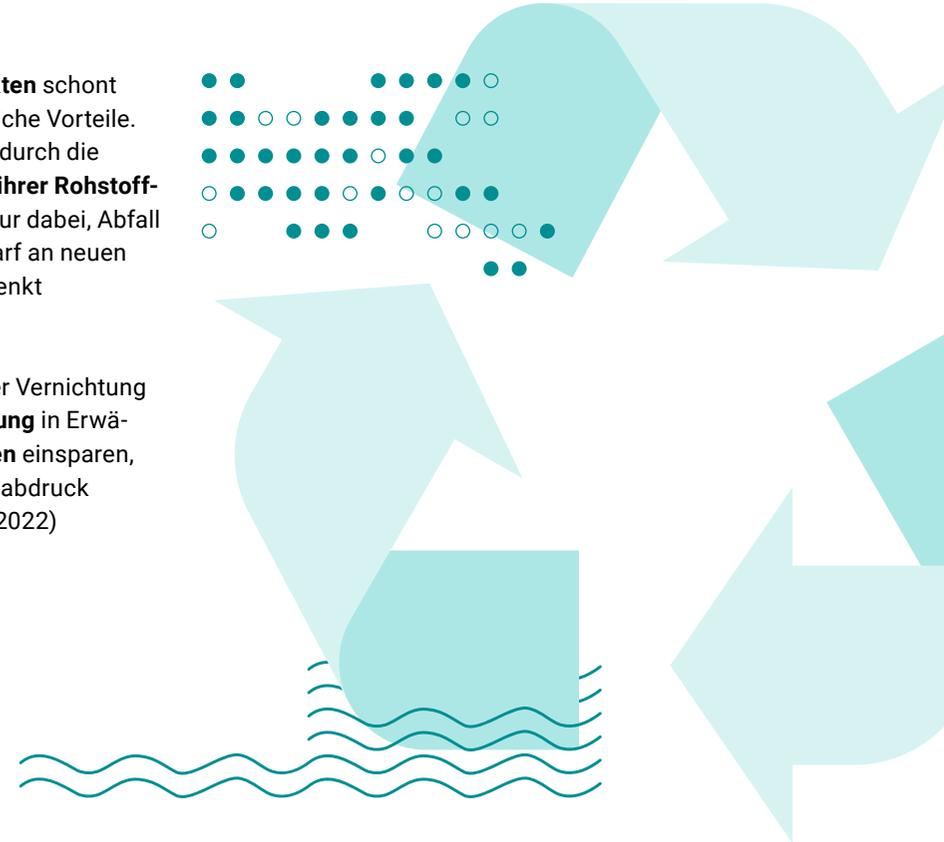
Die zunehmende **Rohstoffknappheit**, steigende **Entsorgungskosten** und verschärfte **regulatorische Anforderungen** fordern uns und unsere Kunden dazu auf, **innovative Lösungsansätze** zu entwickeln. Die Potenziale sind groß. Indem wir neue Konzepte entwickeln, können wir unsere Position als **Branchenführer** weiter festigen.

Die Verlängerung des **Lebenszyklus von Produkten** schont nicht nur die Umwelt, sie bietet auch wirtschaftliche Vorteile. Unternehmen, die auf Recycling setzen, können durch die Wiederverwendung von Materialien **bis zu 30 % ihrer Rohstoffkosten** einsparen. Diese Maßnahme hilft nicht nur dabei, Abfall zu minimieren, sondern reduziert auch den Bedarf an neuen Ressourcen, was den CO₂e-Ausstoß erheblich senkt (Quelle: European Environment Agency, 2023).

Außerdem können Unternehmen, die anstelle der Vernichtung von überschüssigen Waren eine **Wiederverwertung** in Erwägung ziehen, bis zu **10 % ihrer Produktionskosten** einsparen, während sie gleichzeitig ihren ökologischen Fußabdruck reduzieren. (Quelle: Circular Economy Institute, 2022)

Der **Lebenszyklus** aller Produkte kann durch die folgenden Maßnahmen verlängert werden:

- **Wiederverwendung**
- **Reparatur**
- **Aufarbeitung**
- **Recycling**



Status Quo der Recycling-Quote

Aktuelle Studien und Berichte unterstreichen das erhebliche Potenzial der Kreislaufwirtschaft für wirtschaftliche Vorteile und Klimaschutz in Europa.

Laut einer **Studie von Prognos und CE DELFT** aus dem Jahr 2022 könnte die konsequente Umsetzung bestehender abfallrechtlicher Vorgaben bis 2035 zu einer **zusätzlichen Einsparung von 137 Millionen Tonnen CO₂e pro Jahr** führen. Durch ambitioniertere Maßnahmen, wie ein europaweites Deponieverbot für unbehandelte Siedlungsabfälle, könnte dieses Einsparpotenzial auf **bis zu 296 Millionen Tonnen CO₂e jährlich steigen**. (BDE, 2022)

Im Bereich des Recyclings verzeichnete die Europäische Union Fortschritte: 2023 erreichte der **Anteil recycelter Materialien am gesamten Materialeinsatz 11,8 %**, ein neuer Höchststand. Dennoch bleibt die Zielmarke einer echten Kreislaufwirtschaft noch entfernt, und es sind weitere Anstrengungen erforderlich, um die Abhängigkeit von Primärrohstoffen zu reduzieren. (Eurostat, 2024)

Um diese Potenziale auch tatsächlich zu erschließen, setzen wir auf starke **Netzwerke**, kollaborativen **Austausch** und zukunftsweisende **Pilotprojekte**.

2024 haben wir 58% unseres Abfalls recycelt:

	Summe (in t)	Anteil (in %)
Durchschnittliche Entsorgung	14.718	41
Deponierung	19	0,1
Recycling	20.765	58
Verbrennung	273	1
Gesamtergebnis	35.776	100

Insgesamt wollen wir in unseren eigenen Betriebsabläufen in Bezug auf die Ressourcennutzung und die Kreislaufwirtschaft folgende **Potenziale** erschließen:

1. **Steigerung der Recycling-Quote**
2. **Reduzierung von Verpackungsabfällen im Lagerbetrieb**
3. **Optimierung des Materialeinsatzes im Verpackungsprozess**
4. **Optimierung der Abfallbewirtschaftung gemäß der Abfallhierarchie**

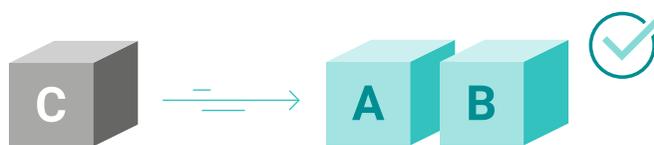
Wie erreichen wir das? Zu den Maßnahmen auf der internen Seite gehören:

Maßnahme	Projekt	Ziel	Erwartetes Ergebnis
Nutzung von Sekundärrohstoffen	Verwendung recycelter Materialien in intralogistischen Prozessen	Erhöhung des Anteils von recycelten Materialien in intralogistischen Prozessen	Geringere Abhängigkeit von Primärrohstoffen und Minimierung von Abfällen
	Einbindung eines Kartonschredders zur Herstellung von recyceltem Füllmaterial		
	Sammlung & Recycling alter Label-Trägerfolie zur Wiederverwendung als neue Labels		
	Verdichtung & Recycling alter Wickelfolie zur Herstellung neuer Wickelfolie		
Einführung eines kreislauf-orientierten Prozessdesigns	Entwicklung von Prozessalternativen mit Mehrweg-Polybags	Verlängerung der Lebensdauer von Transport- und Versandmaterialien	Reduktion von Einwegverpackungen
Optimierte Abfallbewirtschaftung	Implementierung von Recycling-Partnerschaften zur effizienteren Rückführung hochwertiger Ressourcen	Erhöhung der Abfalltrennung und Recyclingquote	Bessere Nutzung von Recyclingmaterialien und Reduktion von Abfällen
Optimierung des Materialeinsatzes im Verpackungsprozess	Effiziente Nutzung der Versandkartons durch systemgenerierte Packvorschläge	Reduktion des Verpackungsmaterials und bessere Laderaumnutzung	Weniger Füllmaterial , reduzierte CO ₂ e-Emissionen durch optimierte Transportauslastung

**Wie erreichen wir das?
Zu den Maßnahmen auf Kundenseite
gehören:**



Wir setzen nicht nur intern Maßnahmen um, die Recycling fördern und Abfall vermeiden. Auch in der täglichen Arbeit mit Kunden und der Logistik.



Herausforderung:

Ein führendes internationales **Technologie- und Dienstleistungsunternehmen im Bereich Consumer Products** stand vor der Herausforderung **hoher Rückgabequoten** und **steigender Entsorgungskosten** aufgrund fehlender Wiederaufbereitungsprozesse.

Die Lösung?

Die **Implementierung einer Aufbereitungseinheit**, die es ermöglichte, zurückgegebene und veraltete Artikel gemäß den Kundenspezifikationen zu renovieren und wiederzuerkaufen. Dies hatte zur Folge, dass Produkte von C-Ware (Schrott) zu **A-/B-Ware (verkaufsfähig) aufgewertet** wurden.



Herausforderung:

Parallel dazu wurde in der FIEGE Inhouse-Logistik **eine Optimierung der Verpackung** sowie der **Einsatz wiederverwendbarer Verpackungen** eingeführt. Aufgrund eines hohen Verbrauchs an Versandkartons und Füllmaterialien durch ineffiziente Handhabung stiegen die Einkaufskosten.

Die Lösung?

Die **Implementierung eines systemgenerierten Ansatzes auf Basis von Produktstammdaten**. Dadurch konnten der Verbrauch an Verpackungsmaterialien reduziert und das Füllniveau beim Transport erhöht werden, was zu einer **Kostenersparnis** führte.

Biodiversität

Bestandteile der Biodiversität

Biodiversität ist die Vielfalt des Lebens auf der Erde in all seinen Formen.



Welche Auswirkungen hat unsere Geschäftstätigkeit auf die Biodiversität?

Es gibt verschiedene **ökologische Herausforderungen**, die mit logistischen Prozessen verbunden sind:

Land- und Meeresnutzungsänderungen entstehen durch den **Bau von Logistikzentren, Straßen und Infrastruktur für den Güterverkehr**, was zu einer Zerschneidung von Lebensräumen führt. Zudem erfordern **Transportverpackungen wie Papier, Holz, Plastik und andere Materialien** einen hohen Verbrauch an natürlichen Ressourcen.

Umweltverschmutzung zeigt sich in vielfältiger Form von **Abgasen, Feinstaub, Verpackungsabfällen** und dem Einsatz von **Pestiziden zur Schädlingsbekämpfung**.

Ein weiteres ökologisches Risiko ist die **Einschleppung invasiver Arten durch den globalen Warenverkehr**, was das Gleichgewicht sensibler Ökosysteme gefährden kann.

Welche Maßnahmen zum Erhalt der Biodiversität oder zur Förderung der Biodiversität setzen wir um?

Biodiversitätsfördernde Firmengelände



Welche Maßnahmen zum Erhalt der Biodiversität oder zur Förderung der Biodiversität setzen wir um?

Mögliche ökologische Maßnahmen zur Förderung der Biodiversität in Außenräumen



Dach- und Vertikalbegrünung	Begünstigen das Mikroklima, Rückzugsmöglichkeit für Vögel und Insekten
Nisthilfen am Gebäude	Nist- und Fledermauskästen, evtl. Insektenhotels
Biosensitive Verglasung	Zur Vermeidung von Vogelschlag
Naturmodule	Naturnahe Gewässer, Totholz, Sandarien, Magerflächen schaffen, Natursteinmauern, Sandsäulen, Steininseln, etc.
Pflanzenauswahl	Wildblumenwiese, Stauden, Wildhecken, alte Bäume erhalten, heimische Pflanzen auswählen
Pflanzenerde	Auf den Einsatz torfhaltiger Blumenerde, Pestizide und chemische Düngemittel verzichten
Biosensitive Beleuchtung	Gedämpftes LED-Licht, Lichtverschmutzung vermeiden
Entsiegelung von Fläche	Rasengittersteine nutzen, Asphalt und Beton wo möglich entfernen, Kies- und Schotterflächen anlegen
Regenwasserrückhaltesysteme	Teiche, Sickergruben

Die Logistikbranche zahlt mit ihren Prozessen unmittelbar auf die Treiber des Biodiversitätsverlusts ein.

Um diesen Herausforderungen zu begegnen, sind nachhaltige Strategien unerlässlich. Dazu gehören die Förderung der Kreislaufwirtschaft, emissionsarme Transportlösungen und ressourcenschonende Verpackungskonzepte.

Nur durch gezielte Maßnahmen kann die Branche aktiv zum Schutz von Ökosystemen beitragen und langfristig nachhaltige Wertschöpfungsketten etablieren.

Ausblick

- Entwicklung einer FIEGE weiten **Biodiversitätsstrategie**
- Entwicklung eines **nachhaltigen Serviceportfolios** (z. B. Kreislaufwirtschaft-Services, nachhaltige Transporte, nachhaltige Immobilienentwicklung, Nutzung erneuerbarer Energien, Datenprodukte)

Handlungsfeld 3

Partners

Wir leiten das
mal weiter.
Mit Kooperationen
auf Augenhöhe.

Fokusthemen

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



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



Verantwortungsbewusstes Handeln steht bei uns an oberster Stelle – auch in allen Themenfeldern des Bereichs „Partners“.

Fokusthema

3.1 — Nachhaltige Unternehmensführung

Weil sich ein Familienunternehmen um sein Team kümmert.



3.1 Nachhaltige Unternehmensführung

Nachhaltige Unternehmensführung ist mehr als ein Schlagwort – sie ist ein Versprechen für die Zukunft.

Bei FIEGE setzen wir dieses **Versprechen „Nachhaltige Unternehmensführung“** um, indem wir **klare Leitplanken** etablieren, die unser Handeln und unsere Entscheidungen prägen.

Unsere Prinzipien

- **Transparenz**
Offenheit und Klarheit in allen Prozessen
- **Nachhaltigkeit**
Verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen
- **Unternehmenskultur**
Ein Umfeld, das Vielfalt und Fairness fördert

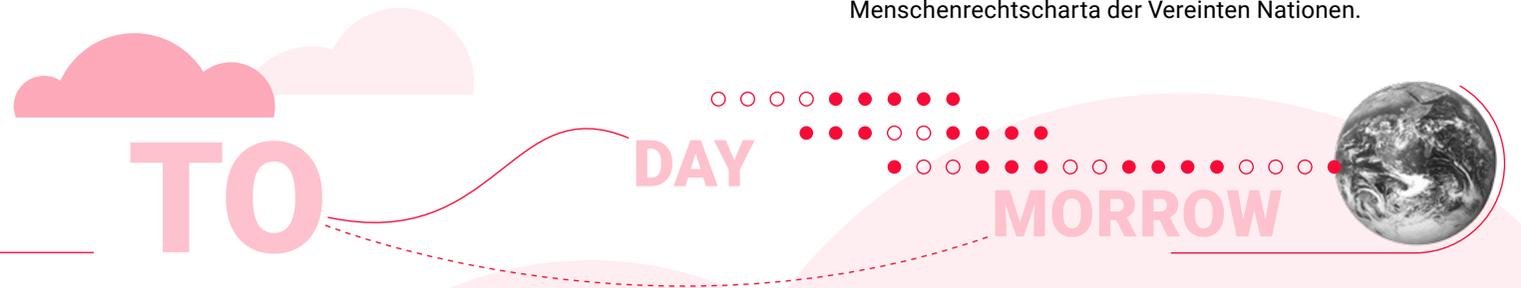
Gelebte Vielfalt

Vielfalt ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Identität.

Und zieht sich durch alle Handlungsfelder und Themengebiete. Eine vielfältige Unternehmenskultur ist deshalb nicht nur für den Bereich „People“ relevant, sondern allgemein Teil einer wertorientierten Unternehmensstrategie.

Bei FIEGE sind **Respekt, Fairness und Wertschätzung** kein Lippenbekenntnis, sondern gelebte Realität. Unsere Mitarbeiter:innen, Bewerber:innen und Geschäftspartner werden gleichbehandelt und ihre persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte geachtet.

Wir setzen uns **aktiv gegen Diskriminierung** in jeglicher Form ein und unterstützen die Grundprinzipien der Internationalen Menschenrechtscharta der Vereinten Nationen.



Gesundheit und Sicherheit

Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter:innen sind für uns von **zentraler Bedeutung**. Arbeitsschutz ist für uns eine Selbstverständlichkeit – ein sicheres und gesundes Umfeld ist die Basis für gemeinsames Wachstum und Erfolg.

Integrität und Transparenz

Verantwortung beginnt mit Vertrauen. Deshalb haben wir Mechanismen etabliert, um rechtliche Verstöße, Korruption oder Verfehlungen gegen unseren Verhaltenskodex frühzeitig zu erkennen und zu adressieren. Unser **Hinweisgebersystem** ermöglicht es allen, anonym und sicher Bedenken zu äußern. Jeder gemeldete Vorfall wird von unseren **Compliance Officers** sorgfältig und frei von Vorurteilen geprüft. Vergeltungsmaßnahmen sind durch entsprechende Schutzmaßnahmen ausgeschlossen.

Unser **präventives Compliance-System** sorgt dafür, dass Verstöße nicht nur erkannt, sondern von Anfang an vermieden werden. Dazu gehören Schulungsprogramme, Sensibilisierungskampagnen, unabhängige Untersuchungsbeauftragte und regelmäßige Compliance-Meetings.

Umweltschutz

Unsere Verantwortung geht weit über unser Unternehmen hinaus. Seit Generationen setzen wir uns für den **Schutz der Umwelt** ein und fördern einen ressourcenschonenden Umgang. Wir implementieren zahlreiche Maßnahmen, um unseren **ökologischen Fußabdruck zu minimieren**.

Dies umfasst die Reduktion von Emissionen, die effiziente Nutzung von Energie und Wasser sowie die Förderung von Recycling und Abfallvermeidung. Darüber hinaus arbeiten wir eng mit unseren Lieferanten und Partnern zusammen, um nachhaltige Praktiken entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu gewährleisten.

Kunden im Mittelpunkt

Im Herzen unserer nachhaltigen Unternehmensführung stehen unsere Kunden. Wir handeln stets in ihrem besten Interesse und streben danach, ihre Erwartungen zu übertreffen. Unsere Leitplanken stellen sicher, dass wir ihre Bedürfnisse konsequent berücksichtigen und unsere Dienstleistungen kontinuierlich verbessern.

Im Herzen unserer nachhaltigen Unternehmensführung stehen unsere Kunden. Wir handeln stets in ihrem besten Interesse.

FIEGE Code of Conduct

Unser Verhaltenskodex ist mehr als ein Regelwerk – er ist unser **Leitfaden für faires, verantwortungsbewusstes und rechtmäßiges Handeln**. Er bietet allen Mitarbeiter:innen – vom Auszubildenden bis zum Vorstandsmitglied – eine klare Orientierung.

Was bedeutet das konkret? Unser Verhaltenskodex umfasst **fünf zentrale Prinzipien**, die unser tägliches Miteinander bestimmen.



1.

Gleichbehandlung und Respekt

Wir achten

- die persönliche Würde
- die Privatsphäre
- die Persönlichkeitsrechte
- die Chancengleichheit

aller Mitarbeiter:innen, Bewerber:innen
und Geschäftspartner

Wir stellen uns gegen

- Diskriminierung
- Sexuelle Belästigung
- Beleidigungen



2.

Sicherheit und Gesundheit

Es gibt Dinge, die sind nicht verhandelbar.

Für uns gehören dazu:

- Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften
- kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsplatzsicherheit

Wir garantieren dies durch

- regelmäßige Sicherheitschecks
- Schulungen
- Verbesserungsprozesse



3.

Nachhaltigkeit und Umweltschutz

Wir setzen auf

- Ressourcenschonendes Wirtschaften
- Einen klaren Fokus auf Umweltschutz und Treibhausgasneutralität



4.

Verantwortungsvoller Umgang mit Firmeneigentum

Dieser bezieht sich auf

- Fahrzeuge
- IT-Systeme
- Know-how

Firmeneigentum ist eine gemeinsame Ressource, die es durch sorgsame Nutzung zu schützen gilt.



5.

Menschenrechte und soziale Verantwortung

Wir lehnen ab:

- Zwangsarbeit
- Kinderarbeit
- jegliche Form von Ausbeutung

Wir stehen für

- faire Arbeitsbedingungen
- das Recht auf Vereinigungsfreiheit
- das Recht auf Kollektivverhandlungen

Nachhaltige Finanzierung

Nachhaltigkeit und wirtschaftliche Verantwortung gehen bei uns Hand in Hand. Deshalb haben wir im letzten Jahr einen unserer bestehenden Konsortialkredite gezielt **um eine Nachhaltigkeitskomponente erweitert**.

Bereits bei der Finanzierungsvereinbarung im Februar 2023 wurde eine **Rendezvous-Klausel** integriert. Diese ermöglicht es, konkrete ESG-Kennzahlen zu koppeln und darüber bei entsprechender Einhaltung die Kreditmarge nachträglich zu senken. Die Finanzierungskosten des Kredits sind nun damit **direkt mit unserer Nachhaltigkeitsperformance verknüpft**.

Drei zentrale Key Performance Indicators (KPIs)

bestimmen die Konditionen:

- **CO₂e-Reduktion im eigenen Betrieb**
(Scope 1 & 2)
- **CO₂e-Reduktion entlang der Wertschöpfungskette**
(Scope 3)
- **Arbeitssicherheit als soziale Verantwortung**

Finanzierung im Einklang mit unserer Strategie

Die erweiterte Finanzierung unterstützt unsere 2022 entwickelte **Nachhaltigkeitsstrategie**, die 2023 im FIEGE Nachhaltigkeitsbericht vorgestellt wurde.

Die Einbindung von ESG-Kriterien in unsere Finanzierungsstruktur stellt somit eine **konsequente Weiterentwicklung** auf unserem Weg hin zu einer nachhaltigen und klimafreundlichen Zukunft dar.

„Wenn wir es schaffen, Moral und Ethik in unser wirtschaftliches Handeln mit einzubeziehen, werden wir erfolgreich sein.“

Daniel Goeudevert
Französischer Literat

Ausblick

- Neue **nachhaltige Finanzierungskonzepte** entwickeln, die uns motivieren, Emissionen in den Scopes 1, 2 und 3 zu minimieren.
- **Kommunikationswege für Mitarbeiter:innen** weiter erleichtern, um interne Fälle schneller aufzuarbeiten und gezielt zu verhindern.

Fokusthema

3.2 — Innovation & Kooperation

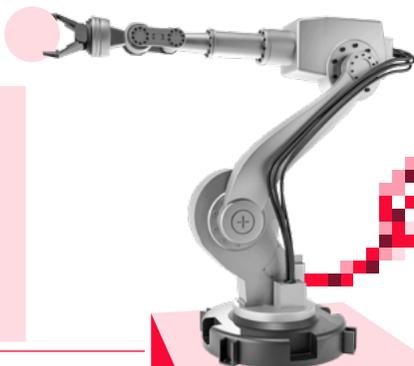
Weil wir
die Branche
stetig
revolutionieren.



3.2 Innovation & Kooperation

Kreative Ansätze
und neue Ideen als
Schlüssel für mehr
Nachhaltigkeit

KI



Innovation und Kooperation

Stillstand ist für uns keine Option – wir setzen auf Innovation, die durch neue Technologien, smarte Prozesse und nachhaltige Lösungen die Logistikbranche revolutioniert.

Durch **starke Kooperationen** mit unseren Partnern schaffen wir eine effiziente, zukunftsfähige Wertschöpfungskette, die nicht nur die Branche vorantreibt, sondern auch einen echten **Mehrwert für unsere Kunden und die Umwelt** bietet.

FIEGE Ventures und seine Partner unterstützen LogTech-Gründer und ihre Teams im Bereich Logistik. Ein Beispiel ist die **Investition in Resourcify**, eine führende digitale Plattform für **Abfallmanagement** und **Recycling**.

KI und Robotik als Gamechanger

Im Jahr 2024 haben wir zahlreiche Projekte zur **Integration von KI** vorangetrieben, mit dem Ziel, unsere Logistikprozesse weiter zu optimieren. Durch die **Steigerung der Effizienz und Ressourcenschonung** leisten wir einen entscheidenden Beitrag zur Reduzierung unseres ökologischen Fußabdrucks und gestalten so eine nachhaltigere Zukunft.

Das Ziel?

- **Effizientere Automatisierungslösungen** für die Logistik
- **KI-basierte Robotik** als Antwort auf den Arbeitskräftemangel
- **Praxisnahe Anwendungen** für eine zukunftssichere Logistik

Effizienz und Qualität durch innovative KI-Lösungen bei FIEGE

Mit unseren **innovativen KI-Lösungen** sorgen wir bei FIEGE für immer mehr **Effizienz und Qualität**. Ob in der Logistik, im Kundenservice oder der Planung – unsere KI-Produkte optimieren Prozesse, senken Kosten und schaffen echte Mehrwerte.

Künstliche Intelligenz und **Robotik** spielen dabei eine Schlüsselrolle – insbesondere in folgenden Bereichen:



→ Be- und Entladevorgänge

Automatisierte Lösungen sorgen für schnellere und effizientere Abläufe.

Ein Beispiel ist die Implementierung von systemgenerierten Packvorschlägen, die die Nutzung von Versandkartons optimieren und somit die Transportauslastung verbessern.



Dadurch können wir Lieferzeiten deutlich verkürzen.

→ Multifunktionale Roboter

Flexible Roboter übernehmen vielseitige Aufgaben in der Lagerlogistik.

Ein Beispiel ist die Integration von KI-basierten Robotiklösungen, die als Antwort auf den Arbeitskräftemangel dienen und praxisnahe Anwendungen für eine zukunftssichere Logistik bieten.



Das sorgt für eine nahtlose und zügige Abwicklung von Bestellungen.

→ FIEGE Forecast

KI-gestütztes System optimiert Warenzusammenstellung und Ressourcenplanung.

Ein Beispiel ist die Nutzung von KI zur Prognose der Auftragsmenge im Lager, was die Personalplanung optimiert und die Kundenzufriedenheit erhöht.



Dadurch stellen wir eine schnellere und präzisere Lieferung sicher.

→ Effiziente Reklamationsbearbeitung: Carrier Claims Management

99,8 % der Sendungen werden reibungslos zugestellt, 0,2 % werden per KI analysiert. Seit September 2024 werden so 10.000 Beschwerden pro Monat bearbeitet, 70 % davon automatisch gelöst.



Das erhöht die Effizienz, Kundenzufriedenheit und Kostenkontrolle.

„Together in Automation“ – Das Event

Automatisierung ist in der Logistikwelt nicht mehr wegzudenken. Aber welche **Lösungen** gibt es eigentlich? Was sind die **Vorteile**? Und welche **Herausforderungen** bringt eine Implementierung mit sich?

Beim ersten „**Together in Automation**“-Event in Apfelstädt erlebten rund 100 Gäste aus verschiedensten Bereichen modernste **Automatisierungstechnik im Live-Betrieb**.

Die Veranstaltung bot eine **einzigartige Plattform für den offenen Austausch** über erfolgreiche – aber auch herausfordernde – Aspekte der Lagerautomatisierung.



Ein wichtiger Teil der Veranstaltung war ein Vortrag über die „**Sechs R**“ der Automatisierung. Zu den entscheidenden Faktoren gehören:

1. Das richtige **Konzept**
2. Die richtigen **Partner**
3. Die richtige **Technologie**
4. Die richtige **Integration**
5. Die richtige **Akzeptanz**
6. Die richtige **Kostenstruktur**



Ein weiteres Highlight war die Führung durch das Logistikzentrum – eines der modernsten seiner Art. Hier wurde eindrucksvoll gezeigt, wie Theorie in die Praxis umgesetzt wird: Die Besucher:innen **erlebten eines der größten AutoStore-Systeme Deutschlands in Aktion**, hochmoderne Taschensorter und vollautomatische Verpackungsmaschinen in realer Anwendung.

Den Abschluss bildete eine Gesprächsrunde, in der Expert:innen über eine **zukunftssichere Logistik** diskutierten. Es herrschte Konsens darüber, dass der **Mensch stets im Mittelpunkt** stehen sollte. Denn letztlich ist er es, der sicherstellt, dass die Automatisierung die gewünschten Ziele erreicht und erfolgreich umgesetzt wird.



FAST & FORWARD 2024

„Beyond the Buzz: How Artificial Intelligence is Changing Industries“

2024 fand zum sechsten Mal das FAST & FORWARD statt. Das Ziel des jährlichen Networking-Events: Unternehmen und Start-ups zusammenzubringen, um gemeinsam in den Austausch zu kommen und frische Impulse mitzunehmen.

Wie immer haben wir uns dafür im symbolträchtigen Güterbahnhof in Berlin eingefunden. Einst ein Knotenpunkt für Warenströme, ist er heute ein **Ort für Zukunftsvisionen**.

Unter dem Motto „Beyond the Buzz: How Artificial Intelligence is Changing Industries“ kamen Branchenexpert:innen, Unternehmer:innen und Innovator:innen zusammen, um die transformative Kraft der Künstlichen Intelligenz (KI) zu diskutieren.

KI als Schlüssel zur Zukunft

Die Diskussionen auf dem Event machten deutlich: Wer KI nicht aktiv in seine Prozesse integriert, riskiert, den Anschluss zu verlieren. Dabei ging es um mehr als nur Technologie – **KI bedeutet neue Denkmuster, agilere Prozesse und datengetriebene Entscheidungen**. Es ging um Daten als Treibstoff der Zukunft, um Schnelligkeit als Wettbewerbsvorteil und die Wettbewerbsfähigkeit europäischer Unternehmen.

Technologie ist nur so stark wie die Menschen, die sie nutzen

Ein zentraler Punkt des Events war daher die Frage: Wie gelingt es Unternehmen, ihre **Belegschaft für KI zu begeistern**? Denn der Wandel hin zu einer datenbasierten Organisation erfordert **Offenheit, Akzeptanz** und einen **kulturellen Shift** innerhalb der Unternehmen.



FAST
&
FORWARD



Letztendlich wurde klar, dass der erfolgreiche Einsatz von KI **nicht nur eine technische Herausforderung, sondern auch eine menschliche** ist. Es sind die Kreativität und das Engagement der Menschen, die den Unterschied machen und die Zukunft gestalten.

Ausblick

- Definierte **KI-Richtlinien** durchsetzen und optimieren
- Weitere **nachhaltige Kooperationen** mit zuverlässigen Partnern eingehen
- FIEGE eigener **Marktplatz für B-Waren-Vermarktung**

FAST
&
FORWARD

Save the date:
Fast & Forward
2026

Fokusthema

3.3 — Gesellschaftliches Engagement

Weil wir
etwas
zurückgeben
wollen.



3.3 Gesellschaftliches Engagement

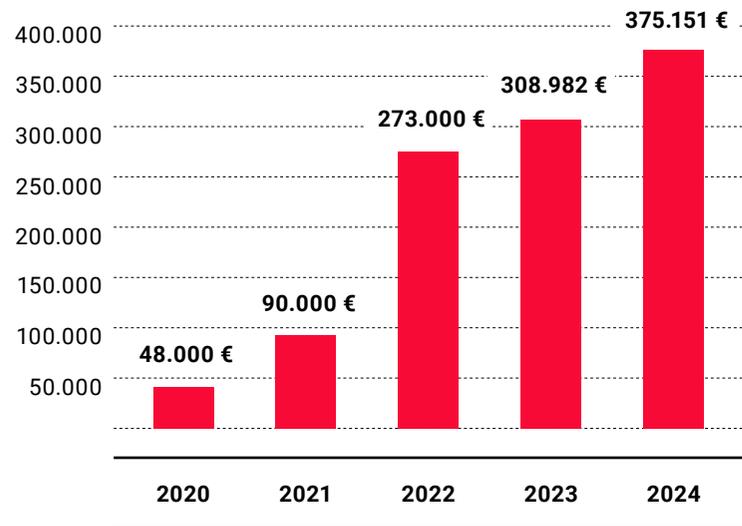
Spenden in Höhe von mehr als 1 Million Euro.

Das Thema Spenden spielt für uns eine große Rolle. Ob durch unsere Business Units, Niederlassungen, Standorte oder direkt durch unsere Kolleg:innen – auch in diesem Jahr wurde wieder **eine beachtliche Summe** gesammelt. Zum fünften Mal in Folge konnten wir den Spendenbetrag deutlich steigern – **im Vergleich zu 2023 sogar um mehr als 21 %**.

Unser **zentrales Spendenmanagement** stellt sicher, dass diese Mittel gezielt in **soziale und ökologische Projekte** sowie in Initiativen für **Kinder, Jugendliche und ehrenamtlich engagierte Mitarbeiter:innen** fließen.

Wir gewährleisten Jahr für Jahr, dass unsere Unterstützung genau dort ankommt, wo sie am dringendsten gebraucht wird.

Summe der Spenden (2020 – 2024)



Gesamtsumme der Spenden 2020 – 2024: 1.095.133 €

Außerordentliche Spenden

2022:

~ 60.000 € Ukraine

2023:

~ 30.000 € Erdbeben Syrien/Türkei

~ 40.000 € für die Transporte
in die Ukraine





**Die Josef Fiege Stiftung:
Seit 1998 aktiv für Mensch und Umwelt**

Seit über 25 Jahren fördert die Josef Fiege Stiftung nachhaltige und gemeinnützige Projekte. Ob **für Kinder, Jugendliche, Umwelt oder soziale Gerechtigkeit** – die Stiftung unterstützt dort, wo Hilfe gebraucht wird.

Wir ermutigen und unterstützen unsere Mitarbeiter:innen immer wieder dabei, sich aktiv in **soziale Projekte** einzubringen. Über unsere Stiftung können sie eigene Ideen einreichen und Förderungen erhalten. Das Engagement ist groß und viele unserer Mitarbeiter:innen nutzen diese Möglichkeit, um einen **positiven Einfluss** auf ihre Gemeinden zu nehmen und **nachhaltige Veränderungen** zu bewirken.

**Und wie sieht das in der Praxis aus?
Engagement unserer Mitarbeiter:innen**

 <p>Hacker School</p>	 <p>1000-Kitas-Kampagne</p>	 <p>Save the Children</p>	 <p>Reptilienhaus-Projekt in Ungarn</p>
<p>Spielerisch und praxisnah Programmieren lernen für Kinder und Jugendliche</p>	<p>Förderung von Bildungseinrichtungen, um bessere Lernbedingungen zu schaffen.</p>	<p>Unterstützung für Kinder in Krisengebieten</p>	<p>Artgerechte Lebensräume für gefährdete Tiere schaffen</p>

FIEGE Ehrenamtspreis 2024

Jahr für Jahr setzen sich viele unserer Mitarbeiter:innen in ihrer Freizeit **mit Leidenschaft und aus Überzeugung für gesellschaftliche Projekte** ein. 2024 bildete hier keine Ausnahme. Darauf sind wir stolz, weshalb es uns eine Ehre

war, dieses Engagement im Rahmen der bereits **fünften Verleihung des FIEGE Ehrenamtspreises** unserer Josef Fiege Stiftung im Dezember 2024 erneut zu würdigen. Hier geht es nicht nur um die Anerkennung oder um ein Schulterklopfen.

Mit diesem Preis ermöglichen wir eine **aktive Unterstützung** in Form von Geldpreisen und motivieren dadurch auch andere Kolleg:innen, eigene Projekte zu starten: Der erste Platz erhält **1.000 € für das Projekt**, die Plätze zwei bis fünf erhalten **je 500 €**.

Gewinner-Initiativen des FIEGE Ehrenamtspreises 2024

Projekt	Info	Motivation
<p>GFI Herne e.V. Förderung der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund</p>	<p>Der Verein GFI Herne e.V. (Gesellschaft zur Förderung der Integrationsarbeit) unterstützt Menschen mit Migrationshintergrund bei ihrer Integration.</p> <p>Durch Bildungsangebote, soziale Projekte und individuelle Beratung fördert er Chancengleichheit und gesellschaftliche Teilhabe. Mit verschiedenen Initiativen stärkt die GFI Herne e.V. das interkulturelle Miteinander und trägt zu einer offenen, inklusiven Gesellschaft bei.</p>	<p><i>„Als Ausländerin (US-Amerikanerin) in Deutschland wollte ich mich im Sinne der Integration engagieren – und zwar für beide Seiten. Denn: Wir alle sind gesellschaftlich für die Integration verantwortlich.“</i></p> <p>B. Bridges</p>



Projekt	Info	Motivation
<p>Kronkorken-Sammelaktion Sammeln von Kronkorken für den guten Zweck</p>	<p>Durch die Kronkorken-Sammelaktion wurden in den letzten zehn Jahren über 380 Tonnen Kronkorken gesammelt und in eine Spendensumme von mehr als 72.000 € umgewandelt.</p> <p>Der Erlös kam dem ambulanten Kinder- und Jugendhospizdienst Unna zugute.</p>	<p><i>„Ich möchte einen Fußabdruck hinterlassen.“</i></p> <p>I. Wunder</p>
<p>EinDollarBrille e.V. Günstige Brillen für Menschen in einkommensschwachen Ländern</p>	<p>Der Verein EinDollarBrille e.V. verfolgt eine einfache, aber wirkungsvolle Mission: Menschen in einkommensschwachen Ländern den Zugang zu bezahlbaren Brillen zu ermöglichen. Das innovative Konzept basiert auf einer lokal produzierbaren Brille, die mit einfachen Werkzeugen kostengünstig hergestellt und direkt vor Ort verkauft wird.</p> <p>Durch gezielte Schulungen und die Förderung von Mikrounternehmen schafft der Verein nachhaltige Strukturen, die auch wirtschaftliche Perspektiven für die lokale Bevölkerung eröffnen.</p>	<p><i>„Als Ingenieur war ich von dem Ansatz begeistert, mit einfachen Maschinen Brillengestelle zu biegen. Besonders beeindruckte mich die Vision, die Eigenständigkeit der Länderorganisationen zu fördern. Ziel ist es, vor Ort Arbeitsplätze zu schaffen und nachhaltige Strukturen aufzubauen, die idealerweise auch ohne Spenden bestehen können.“</i></p> <p>J. Bröcheler</p>

Projekt	Info	Motivation
Fempowerment Association e.V. Networking für Studentinnen und Förderung der weiblichen Perspektiven	Der gemeinnützige Verein setzt sich dafür ein, Studentinnen und weiblichen Young Professionals die Möglichkeit zu geben, ihre Fähigkeiten auszubauen . Er fördert den Austausch, schafft Vernetzungsmöglichkeiten und stärkt die Vielfalt weiblicher Perspektiven.	<p><i>„Ich selbst habe nach einer Möglichkeit gesucht, mich neben dem Bachelorstudium weiterzubilden und mit inspirierenden Frauen in Kontakt zu kommen. Zuvor hatte ich in einer Initiative gearbeitet, die mir gezeigt hat, wie wichtig Netzwerke sind und welche es bereits gibt. Leider gab es zu diesem Zeitpunkt nur Netzwerke für Frauen über 30 oder solche, die bereits in Führungspositionen sind. Deshalb habe ich ein Probe-Event mit Kommilitoninnen organisiert, das so gut ankam, dass wir uns Anfang 2023 als gemeinnütziger Verein eintragen ließen.“</i></p> <p>M. Diesen</p>
Freiwillige Feuerwehr Bohmte	Die Freiwillige Feuerwehr Bohmte gewährleistet den Brandschutz , leistet technische Hilfe und übernimmt den Katastrophenschutz in der Gemeinde. Die ehrenamtlichen Einsatzkräfte stehen rund um die Uhr bereit, um Menschen in Not zu helfen und Gefahren zu bewältigen. Darüber hinaus engagiert sich die Feuerwehr in der Ausbildung , der Nachwuchsförderung und der Aufklärung der Bevölkerung zu Brandschutz und Sicherheit.	<p><i>„Die freiwillige Feuerwehr ist eine wichtige Säule und hilft Menschen in Not. Sie ist 24 Stunden am Tag und 7 Tage die Woche erreichbar und unterstützt komplett ehrenamtlich andere Menschen! Mehrmals in der Woche ist sie unterwegs.“</i></p> <p>B. Placke</p>

Handlungsfeld 3

Weitere relevante Themen

Digitale Ethik

Wir verfolgen einen **verantwortungsvollen Ansatz** im Umgang mit digitalen Technologien und künstlicher Intelligenz.

Unser Ziel: Höchste Sicherheitsstandards, ethische KI-Nutzung und eine nachhaltige Sicherheitskultur. Dabei geht es um **Schutz von Daten, Menschen und Systemen**.

Unsere Maßnahmen umfassen:

- **Schutz vor Cyberangriffen**
Daten- und Netzwerksicherheit stehen an oberster Stelle.
- **Prävention gegen Datenmissbrauch**
Verhinderung von Offenlegung, Diebstahl und Manipulation.
- **Ganzheitliche Sicherheitsstrategie**
Schutz von technischen Systemen, Mitarbeiter:innen und physischen Objekten.

Verantwortung statt Risiko

Wir haben **fünf selbstbindende KI-Richtlinien** entwickelt, die sich am **EU Artificial Intelligence Act** orientieren:

- **Erklärbarkeit**
Entscheidungen und Empfehlungen, die auf Algorithmen und künstlicher Intelligenz (KI) beruhen, müssen **nachvollziehbar und erklärbar** sein.
- **Transparenz**
Transparenz fördert Vertrauen. Es wird **offen und verständlich** kommuniziert, in welchen Bereichen und konkreten Anwendungen KI zum Einsatz kommt.
- **Gerechtigkeit**
Der Einsatz von KI soll dabei unterstützen, **gerechte und faire Entscheidungen** zu treffen und Vorurteilen entgegenzuwirken. Fehlerhafte Daten und verzerrende oder diskriminierende Darstellungen und der Einsatz von Algorithmen, die diesen Zielsetzungen nicht entsprechen, sollen erkannt und ausgeschlossen werden.

→ **Datenschutz**

Die **Einhaltung der gesetzlichen und vereinbarten Bestimmungen und Regelungen** zum Schutz personenbezogener und weiterer zu schützender Daten ist wesentliche Voraussetzung für den Einsatz von KI.

→ **Robustheit**

Die verwendete KI soll Störungen und Manipulationen jedweder Art standhalten können. **Sicherheit und Robustheit** der KI gewährleisten ein hohes Vertrauen in die eingesetzten Systeme und Prozesse.

KI ist ein Werkzeug für Fortschritt – aber nur im Einklang mit unseren Werten. Nur Anwendungen, die diesen Prinzipien entsprechen, werden genutzt, um die tägliche Arbeit zu unterstützen und **Mehrwerte für Kunden** zu liefern.

Transparente Lieferketten

In unserer täglichen Arbeit setzen wir auf ein **umfassendes System** zur Einhaltung von Sorgfaltspflichten.

Dazu gehören:

- Regelmäßige und anlassbezogene **Risikoanalysen von Lieferanten**
- KI-basiertes **360°-Screening-Tool**
- Überwachung der **Maßnahmen bei Lieferanten**



Unser digitales Einkaufssystem

Wie kann eine **verantwortungsvolle und transparente Beschaffung** ermöglicht werden? Mit dem digitalen System garantieren wir eine **effiziente, nachvollziehbare und rechtskonforme Abwicklung der Bestellprozesse**.

Die **firmeneigene Einkaufsrichtlinie** stellt zudem sicher, dass alle Beschaffungsvorgänge ressourcenschonend, nachhaltig und unter Einhaltung fairer sozialer Standards erfolgen.

Wir und unsere Lieferanten

Wir haben **hohe Standards und Anforderungen** an uns selbst. Natürlich gilt das auch für alle, mit denen wir zusammenarbeiten. Nicht nur aus wirtschaftlicher, sondern auch aus sozialer und ökologischer Perspektive sollte eine angemessene Übereinstimmung bestehen. Im Rahmen regelmäßiger Risikoanalysen werden potenzielle Herausforderungen frühzeitig identifiziert, sodass präventive oder korrektive Maßnahmen gezielt umgesetzt werden können.

Der **Supplier Code of Conduct** sowie die **Lieferantenselbstauskunft** gewährleisten, dass Geschäftspartner die Nachhaltigkeitsrichtlinien von FIEGE erfüllen. Um eine kontinuierliche Verbesserung sicherzustellen, werden Lieferanten regelmäßig auf ihre Nachhaltigkeitspraktiken überprüft.

Wir sorgen für eine **verantwortungsvolle Gestaltung der Wertschöpfungskette**, um stabile und langfristige Partnerschaften zu sichern.

Verlässliche Partnerschaften

Wir sind ein verlässlicher Partner. Unser Ziel ist es, stets die Erwartungen unserer Kunden zu erfüllen – vor, während und nach der Auftragsstellung. Unsere Maßnahmen garantieren **langfristige und vertrauensvolle Partnerschaften**. Mit jahrzehntelanger Erfahrung bieten wir maßgeschneiderte Lösungen, die genau auf die Bedürfnisse unserer Kunden abgestimmt sind.

Dabei geht es **nicht nur um operative Exzellenz** – eine **enge, offene Zusammenarbeit** ist ebenso entscheidend. Logistik ist ein „**People Business**“: Nur wenn beide Seiten gut harmonieren, lassen sich Herausforderungen gemeinsam meistern. Flexibilität und Innovationskraft sind hierbei Schlüsselkompetenzen.

Dass dieses Prinzip in der Praxis funktioniert, zeigt sich an **zahlreichen erfolgreichen Kooperationen** mit führenden Unternehmen aus unterschiedlichsten Branchen.

Diese Projekte verdeutlichen die Vielseitigkeit und Innovationskraft von FIEGE.
Durch maßgeschneiderte Logistiklösungen und enge Partnerschaften ermöglichen wir unseren Kunden, effizienter und nachhaltiger zu wirtschaften – heute und in Zukunft.



Nachhaltige Wärmeversorgung

FIEGE übernimmt bereits seit 2023 die Logistik für die neue Wärmepumpenfabrik von Vaillant der Slowakei und ab August auch in Österreich. Die hochmoderne Vaillant Produktionsstätte in der Slowakei ist nach dem internationalen BREEAM-Standard für nachhaltige Immobilien zertifiziert und nutzt ausschließlich Strom aus erneuerbaren Energien. In der Fabrik können pro Jahr bis zu 300.000 Wärmepumpen produziert werden.



Just-in-time-Produktionsversorgung

FIEGE beliefert das größte Produktionswerk des Filterspezialisten in Marklkofen bedarfsgerecht mit Kaufteilen und Halbfertigwaren. Die vertrauensvolle Zusammenarbeit wurde in den vergangenen Jahren immer weiter ausgebaut und umfasst mittlerweile auch Innovations- und Automatisierungsprojekte.

Nachhaltigkeitsdaten im Überblick

European Sustainability Reporting Standards (ESRS)

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

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

Dieser Bericht wurde in Bezug zu den **European Sustainability Reporting Standards (ESRS)** erstellt.

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

Tabelle 1 von 6

THEMA	ANGABEPFLICHTEN	DETAILS	ABSCHNITT IM NACHHALTIGKEITSBERICHT
ESRS E1 Klimawandel	E1-1	Übergangsplan für den Klimaschutz	S. 52, 54, 56, 65 – 66
	Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 IRO-1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen	S. 10 – 16
	E1-2	Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	S. 49, 54
	E1-3	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakonzepten	S. 56 – 57, 65 – 66
	E1-4	Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	S. 66
	E1-5	Energieverbrauch und Energiemix	S. 59
	E1-6	THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	S. 55

European Sustainability Reporting Standards (ESRS)

Tabelle 2 von 6

THEMA	ANGABEPFLICHTEN	DETAILS	ABSCHNITT IM NACHHALTIGKEITSBERICHT
ESRS E4 Biodiversität & Ökosysteme	E4-1	Übergangsplan und Berücksichtigung von biologischer Vielfalt und Ökosystemen in Strategie und Geschäftsmodell	S. 75 – 77
	Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 IRO-1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen	S. 10 – 16
	E4-2	Konzepte im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen	S. 76 – 77
	E4-3	und Mittel im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen	S. 76 – 77
	E4-4	Ziele im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen	S. 76

Tabelle 3 von 6

THEMA	ANGABEPFLICHTEN	DETAILS	ABSCHNITT IM NACHHALTIGKEITSBERICHT
ESRS E5 Ressourcennutzung & Kreislaufwirtschaft	Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 IRO-1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen	S. 10 – 16
	E5-1	Konzepte im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	S. 69 – 72
	E5-1	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	S. 73 – 74
	E5-3	Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	S. 73
	E5-5	Ressourcenabflüsse	S. 72

European Sustainability Reporting Standards (ESRS)

Tabelle 4 von 6

THEMA	ANGABEPFLICHTEN	DETAILS	ABSCHNITT IM NACHHALTIGKEITSBERICHT
ESRS S1 Eigene Belegschaft	Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 IRO-1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen	S. 10 – 16
ESRS S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette			

Tabelle 5 von 6

THEMA	ANGABEPFLICHTEN	DETAILS	ABSCHNITT IM NACHHALTIGKEITSBERICHT
ESRS S1 Eigene Belegschaft	S1-6	Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens	S. 35, 37 – 40
	S1-7	Merkmale der Fremdarbeitskräfte des Unternehmens	S. 35
	S1-8	Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog	S. 40, 46
	S1-9	Diversitätskennzahlen	S. 38 – 39
	S1-12	Menschen mit Behinderungen	NA
	S1-13	Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung	S. 43 – 44, 46
	S1-14	Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit	S. 48
	S1-15	Kennzahlen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	S. 38

European Sustainability Reporting Standards (ESRS)

Tabelle 6 von 6

THEMA	ANGABEPFLICHTEN	DETAILS	ABSCHNITT IM NACHHALTIGKEITSBERICHT
ESRS G1 Unternehmensführung	Angabepflicht im Zusammenhang mit ESRS 2 IRO-1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen	S. 10 – 16
	G1-1	Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung	S. 83 – 86
	G1-2	Management der Beziehungen zu Lieferanten	S. 102
	G1-3	Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	S. 84

Kontakt

Team Corporate Sustainability

sustainability@fiege.com

Sandra Achternbusch, Executive Director Corporate Sustainability

sandra.achternbusch@fiege.com

Denise Garand, Corporate Sustainability Managerin

denise.garand@fiege.com

Impressum

FIEGE Logistik Stiftung & Co. KG

Joan-Joseph-Fiege-Straße 1

48268 Greven • Germany

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

Sitz: Greven, Amtsgericht Steinfurt HRA 2007

USt-ID-Nr.: DE 125 491 744

Gesetzlich vertreten durch die Komplementärin:

FIEGE Logistik Stiftung

Sitz: Greven, Amtsgericht Steinfurt HRA 5075

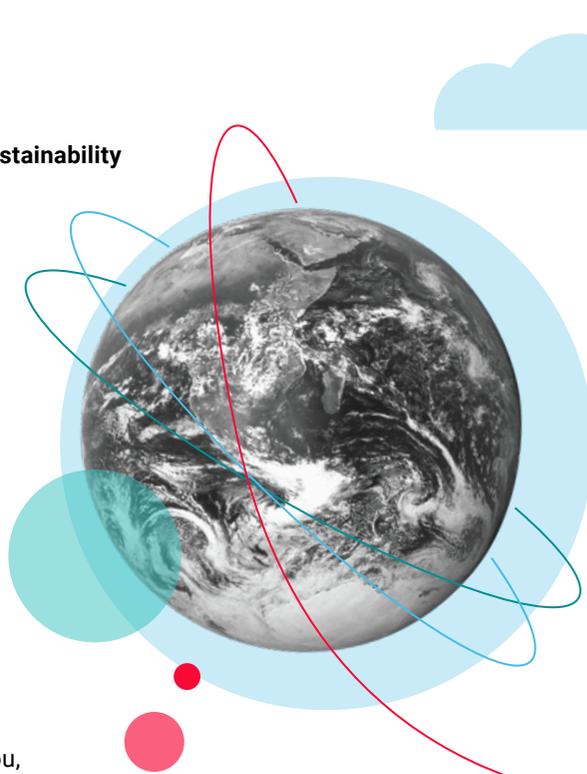
Diese vertreten durch den Vorstand:

Felix Fiege (Vors.), Jens Fiege (Vors.), Kenza Ait Si Abbou,

Alfred Messink, Martin Rademaker, Peter Scherbel

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

Mai 2025, © FIEGE Logistik Stiftung & Co. KG, Greven, Deutschland



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

Pat Conroy

