



ESG-Bericht 2024

VERANTWORTUNG. FORTSCHRITT. ZUKUNFT.

Bewegte Zeiten und ein klarer Kurs

In einer Zeit, in der eine Krise auf die andere folgt und man sich nach etwas Beständigkeit sehnt, gibt der Blick nach vorne Zuversicht. So verstehen wir auch weiterhin Nachhaltigkeit als Chance. Sie ist Ausdruck unserer Werte und unseres gemeinsamen Verständnisses von Verantwortung. Heute, wo ökologische, soziale und ökonomische Herausforderungen zunehmend ineinandergreifen, setzen wir konsequent auf partnerschaftliche Zusammenarbeit, Verlässlichkeit und Pragmatismus gemäß unserer Mission: Together, we enable trade flows and connect the world.

Nachhaltiger Wandel gelingt nur, wenn er gemeinsam getragen wird – von jeder und jedem Einzelnen im **#teamduisport**, von unseren Partnern und unseren Kunden. Ihr tägliches Engagement ist die Grundlage dafür, dass wir uns als Organisation stetig weiterentwickeln und langfristig Mehrwert schaffen können.

Mit diesem Bericht zeigen wir transparent, wie wir unsere Verantwortung wahrnehmen, welche Ziele wir verfolgen und welche Schritte wir bereits umgesetzt haben. Dabei bleibt unser Anspruch, wirtschaftlichen Erfolg mit gesellschaftlichem Engagement und ökologischem Bewusstsein in Einklang zu bringen – mit Weitblick und einem klaren Kompass für das Wesentliche.

Together, we enable trade flows and connect the world.



Giordana Sperling-Doppstad
Mitglied des Vorstandes

Markus Bangen
Vorsitzender des Vorstandes

Lars Nennhaus
Mitglied des Vorstandes

Disclaimer

„Nachhaltigkeit ist kein Ziel, sondern eine stetige Entwicklung – sie lebt von unserem gemeinsamen Willen, zu lernen, zu wachsen und Verantwortung fest in unserer Unternehmens-DNA zu verankern. Nur durch kontinuierliche Weiterentwicklung gestalten wir eine Zukunft, die ökonomisch stark, ökologisch verantwortungsvoll und sozial gerecht ist.“



Christina Rubach

Head of Environmental, Social und Governance (ESG)

Stellvertretend für das gesamte ESG-Team & alle beteiligten Kolleg:innen

Dieser Bericht erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit der Strategien, Maßnahmen und Richtlinien, die in der duisport-Gruppe im Bereich ESG – Nachhaltigkeit Anwendung finden. Dieser Bericht ist eine Zusammenfassung der nichtfinanziellen Leistungen der duisport-Gruppe in Anlehnung an die Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) und ESRS-Standards (Set 1). Das Ziel ist, über die Entwicklungen im Nachhaltigkeitsmanagement transparent zu informieren.

In den letzten Jahren haben wir den Bericht stetig weiterentwickelt und damit einen wichtigen Beitrag zur internen Kommunikation rund um das Thema Nachhaltigkeit geleistet. Dieser ESG-Bericht umfasst u. a. neue Themen sowie den Blick auf Mehrjahresvergleiche, und wird erstmalig extern veröffentlicht. Wir sind dankbar für die spannenden Entwicklungen und die Meilensteine, die wir als #teamduisport gemeinsam mit unseren Geschäftspartnern und Kunden erreicht haben. Der Bericht ist ein Auszug der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung duisports und enthält Ergebnisse und Kennzahlen, die sowohl die soziale und ökologische Leistung als auch Aspekte einer nachhaltigen Unternehmensführung widerspiegeln.

Inhalt

01

Vorwort & Haltung

Als Tor zur Welt und Herzstück des europäischen Güterverkehrs trägt der Duisburger Hafen eine besondere Verantwortung – ökologisch, ökonomisch und sozial. Unser ESG-Ansatz vereint Tradition mit Transformation und stellt den Menschen, die Umwelt und die Zukunftsfähigkeit unseres Wirtschaftens in den Mittelpunkt.

02

Environmental

Vom Testfeld für treibhausgasfreie Terminalprozesse bis zur Weiterentwicklung emissionsreduzierter Logistikabläufe; Der Hafen setzt konsequent auf grüne Technologien und smarte Energieversorgung. Nachhaltigkeit ist kein Ziel, sondern der Kurs, auf dem wir uns bewegen.

03

Social

Nachhaltigkeit lebt vom Miteinander. Ob sichere Arbeitsplätze, Ausbildung, Diversität oder regionale Projekte – der Hafen ist ein sozialer Anker für Duisburg und darüber hinaus.

04

Governance

Nachhaltiges Wirtschaften braucht klare Regeln und Haltung. Gute Governance im Duisburger Hafen bedeutet: Compliance, Transparenz und Verantwortung auf allen Ebenen.

05

Vision 2030

Die Zukunft des Hafens ist grün, digital und vernetzt. Mit unserer ESG-Strategie schaffen wir heute die Grundlagen für die Transformation von morgen – im Einklang mit Wirtschaft, Mensch und Umwelt.

06

Verzeichnisse und Anhang

Die Verzeichnisse und ergänzenden Materialien bieten einen kompakten Überblick über verwendete Quellen, Fachbegriffe und weiterführende Inhalte.

Strategischer Kontext und Einordnung

Das Jahr 2024 war geprägt von einer fortdauernden Polykrise mit geopolitischen Spannungen, dynamischen regulatorischen Entwicklungen und einer herausfordernden wirtschaftlichen Lage, die viele Unternehmen an die Belastungsgrenze gebracht hat und auch weiterhin stark beeinflusst.

Dennoch hat sich gezeigt: Nachhaltigkeit bleibt kein Luxus, sondern eine Notwendigkeit. Sie ist der Schlüssel, um langfristig widerstandsfähig, innovativ und wettbewerbsfähig zu bleiben. Duisport setzt dafür konstant auf nachhaltiges Wirtschaften. Dabei steht die langfristige Sicherung sozialer sowie ökologischer Standards im Fokus: Qualität, Umwelt, Sicherheit und Zuverlässigkeit sind schon lange integrale Bestandteile des unternehmerischen Selbstverständnisses der gesamten Duisport-Gruppe. Zufriedene Mitarbeitende, die Verantwortung in ihrem jeweiligen Bereich übernehmen und an der Weiterentwicklung und Umsetzung der Unternehmens- und Nachhaltigkeitsziele von Duisport mitwirken, bilden die wesentliche Triebfeder. Klimaschutz und Nachhaltigkeit zählen zu der gesamtgesellschaftlichen Verantwortung und gelten als ein zentraler Bereich unternehmerischen Handelns. Als weltweit größter Binnenhafen nehmen wir unsere Verantwortung ernst und arbeiten fortlaufend an einer Optimierung unseres Beitrags zu einer nachhaltigen Entwicklung.

Das Jahr 2024 brachte für das [ESG-Management](#) bei Duisport einige Chancen und Herausforderungen mit sich, die im Folgenden erläutert werden. Gesetzgebungen, wie die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), die EU-Taxonomie und das [Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz \(LkSG\)](#) sorgen dabei bei allen Maßnahmen und Projekten weiterhin verstärkt für eine strategische Verankerung des nachhaltigen Wirtschaftens in der Duisport-Gruppe.

NACHTRÄGLICHE ERGÄNZUNG:

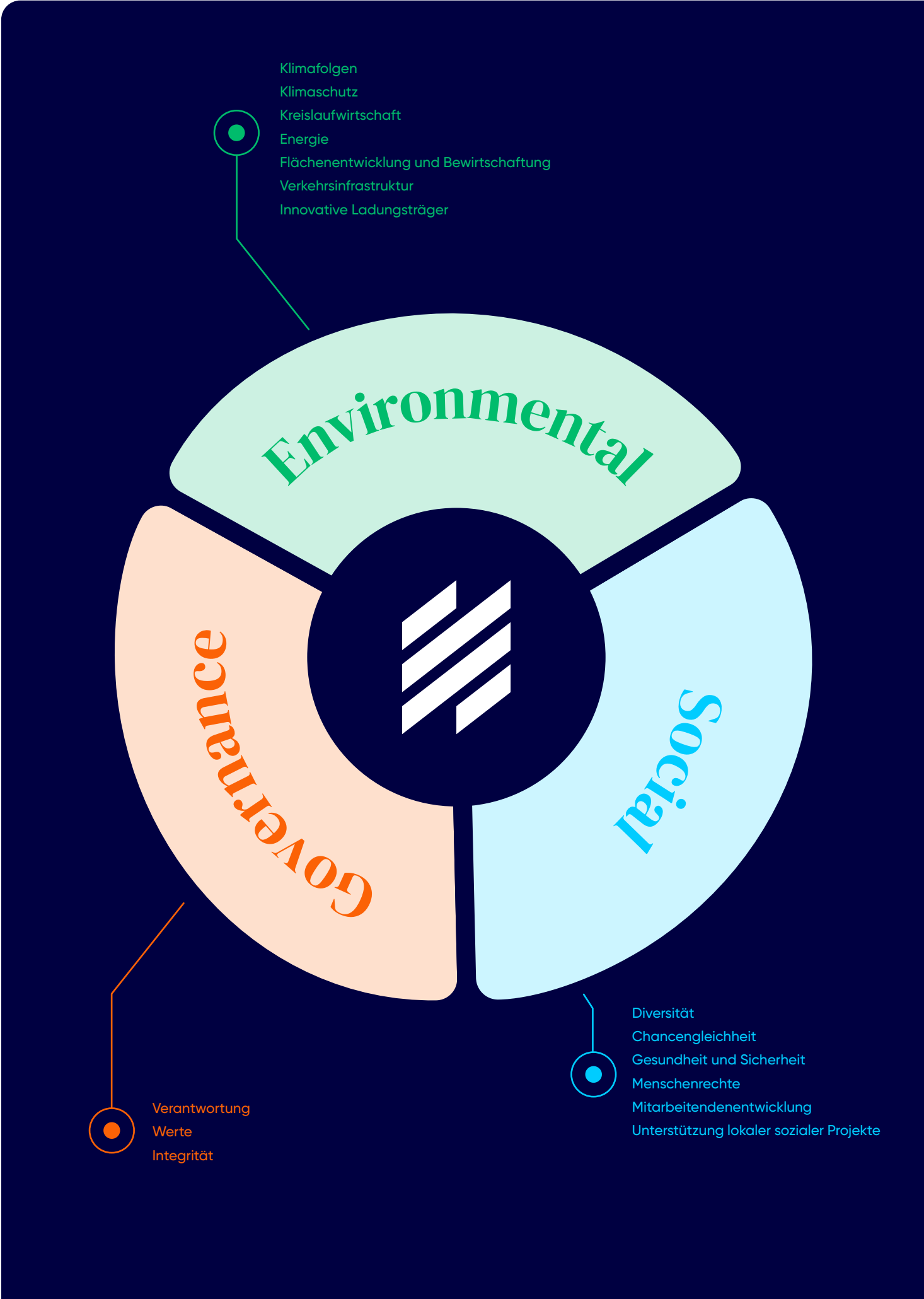
Dabei ist die von der EU-Kommission verabschiedete Richtlinie zur CSRD bisher noch nicht in nationales Recht überführt worden. Die Europäische Kommission arbeitet an einer [Omnibus-Verordnung](#), um ESG-Berichtspflichten u. a. aus [CSRD](#), [CSDDD](#) und der EU-Taxonomie zu konsolidieren und den bürokratischen Aufwand für Unternehmen zu reduzieren. Über die Verordnung soll bis Ende des Jahres abgestimmt werden. Sie soll Berichtsanforderungen vereinfachen, Investoreninformationen gezielter ausrichten und Belastungen für kleinere Unternehmen reduzieren. Bereits beschlossen ist der Stop-the-Clock-Vorschlag, der den Erstanwendungszeitpunkt der Berichtspflicht um zwei Jahre verschiebt. Für die Duisport-Gruppe bedeutet dies mit Stand Oktober 2025, dass eine erstmalige Pflicht zur Nachhaltigkeitsberichterstattung ab dem Jahr 2027 greifen könnte. Inwieweit sich weitere Änderungen durch die Omnibus-Verordnung ergeben, bleibt abzuwarten und ist zum aktuellen Zeitpunkt noch nicht abschätzbar.



Dynamische Regeln, klare Richtung: Zukunft durch nachhaltige Entwicklung.

Die dynamische Regulatorik im Nachhaltigkeitsbereich fordert Anpassung – und eröffnet zugleich die Chance, ein starkes ESG-Management aufzubauen, das Zukunft, Resilienz und Attraktivität der Duisport-Gruppe stärkt.

Abbildung 1: Ganzheitliches ESG-Management



Mit dem Geschäftsjahr 2024 ist für duisport das LkSG in Kraft getreten. Bereits 2022 hat duisport die Planungen zur Erfüllung der Anforderungen begonnen, die 2024 weiter finalisiert wurden. Das LkSG regelt die unternehmerische Verantwortung für faire Lieferketten sowohl im eigenen Geschäftsbereich als auch im Umgang mit direkten und indirekten Zulieferern. Dabei steht die Intensivierung der Risikoanalysen, der Geschäftspartnerprüfung sowie des Lieferantenmanagements im Fokus. Neben den Anforderungen gemäß LkSG wurden Schritte zur Erfüllung der EU-Taxonomie-Anforderungen eingeleitet. Das EU-weite System zur Klassifizierung nachhaltiger Wirtschaftsaktivitäten („Taxonomie“), verpflichtet Unternehmen, die eigenen „nachhaltigen Wirtschaftsaktivitäten“ gemäß der EU-Definition offenzulegen. Die Berichterstattung erfolgt bei einer Berichtspflicht im Konzernlagebericht. Die Prüfung der Taxonomiefähigkeit und Taxonomiekonformität führt zu einem standardisierten ESG-Rating, wodurch Kapitalflüsse in nachhaltige Wirtschaftsaktivitäten gelenkt werden sollen. Dies hat nicht nur Auswirkungen auf z. B. Finanzierungsbedingungen und Fördermittel, sondern auch auf das eigene unternehmerische Handeln.

Die Wesentlichkeitsanalyse ist das Herzstück der CSRD und ermöglicht es, relevante ESG-Themen der duisport-Gruppe zu identifizieren, konkret zu benennen und entsprechende Maßnahmen sowie Strategien gezielt abzuleiten. Eine Übersicht der wesentlichen Inhalte ist der Abbildung 3 zu entnehmen.

Ende 2024 startete zudem die Planung für die Durchführung einer Klimarisiko- und Vulnerabilitätsanalyse, die darauf abzielt, die Widerstandsfähigkeit der Unternehmensstandorte,

Infrastrukturen sowie der Wertschöpfungskette duisports zu bewerten und weiterzuentwickeln. Dabei soll langfristig die Resilienz gegenüber den zunehmenden und intensiveren Extremwetterereignissen aufgrund des Voranschreitens des globalen Klimawandels gezielt gesteigert und gesichert werden. Daneben wurden 2024 die Datenerhebung für Energie- und Ressourcenverbräuche sowie die Treibhausgas-Bilanzierung weiter ausgebaut. Das Datenmanagement ist ein zentraler Bestandteil der Tätigkeiten im Bereich ESG. Eine transparente, vollständige und qualitativ hochwertige Erhebung und Analyse von Daten ist von besonderer Bedeutung für ein erfolgreiches ESG-Management.

Die genannten Themen sowie viele weitere gehören zum ganzheitlichen ESG-Managements bei duisport. Das ESG-Management setzt sich aus den drei Säulen Nachhaltigkeit/ Environmental (E), Social (S) und Governance (G) zusammen, die in Abbildung 1 dargestellt sind.

Den Rahmen für das ganzheitliche ESG-Management bildet die ESG-Strategie der duisport-Gruppe. Sie greift gesetzliche Anforderungen auf, konzentriert sich jedoch auf die zentralen Handlungsfelder der duisport-Gruppe. Indem wir die Energiewende aktiv mitgestalten, unsere Mitarbeitenden in den Mittelpunkt stellen und unsere negativen Umwelt- und Klimaeinflüsse durch innovative Lösungen sowie resiliente Geschäftsmodelle reduzieren, übernehmen wir Verantwortung für eine nachhaltige Entwicklung von Gesellschaft und Wirtschaft. Abbildung 2 stellt die Inhalte der Handlungsfelder dar.

Abbildung 2: ESG-Handlungsfelder der duisport-Gruppe



Abbildung 3: Wesentlichkeitsmatrix der duisport-Gruppe

Doppelte Wesentlichkeitsanalyse

2023 hat duisport in Vorbereitung auf die Anforderungen der CSRD mithilfe von internen und externen Experteninterviews eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt und 2024 weiter optimiert.

Dazu wurde zum einen die finanzielle Wesentlichkeit und zum anderen die Wesentlichkeit der Auswirkung bewertet (Doppelte Wesentlichkeit). Die drei Säulen Environmental, Social und Governance bilden die Struktur der European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Diese geben einen Standard für das ESG-Reporting gemäß CSRD vor und beinhalten die Anforderungen an die Offenlegung relevanter Informationen im Jahresabschluss.

Auf der Basis der doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurden zwei Drittel der Themen für duisport als wesentlich eingestuft. Damit wären aktuell insgesamt über 750 Datenpunkte (Kennzahlen) bei einer Berichtspflicht zu berichten. Ein großer Anteil entfällt dabei auf das Themenfeld Klimawandel (E1), die eigene Belegschaft (S1) und den Bereich Governance (G1), die in diesem Bericht näher erläutert werden. Die Aspekte wurden auf einer Skala von 0 bis 5 bewertet. Ab einer Grenze von 2,5 sind die Themen für die duisport-Gruppe wesentlich.

Gemäß der Wesentlichkeitsmatrix in Abbildung 3 sind für duisport die folgenden Themen wesentlich:

Environmental

- 1. Anpassung an den Klimawandel
- 2. Klimaschutz
- 3. Energie
- 4. Luftverschmutzung
- 5. Bodenverschmutzung
- 6. Verschmutzung von lebenden Organismen und Nahrungsressourcen
- 7. Besorgniserregende Stoffe
- 9. Mikroplastik
- 14. Ressourcenzuflüsse und Ressourcennutzung
- 15. Ressourcenabflüsse im Zusammenhang mit Produkten und Dienstleistungen
- 16) Abfälle

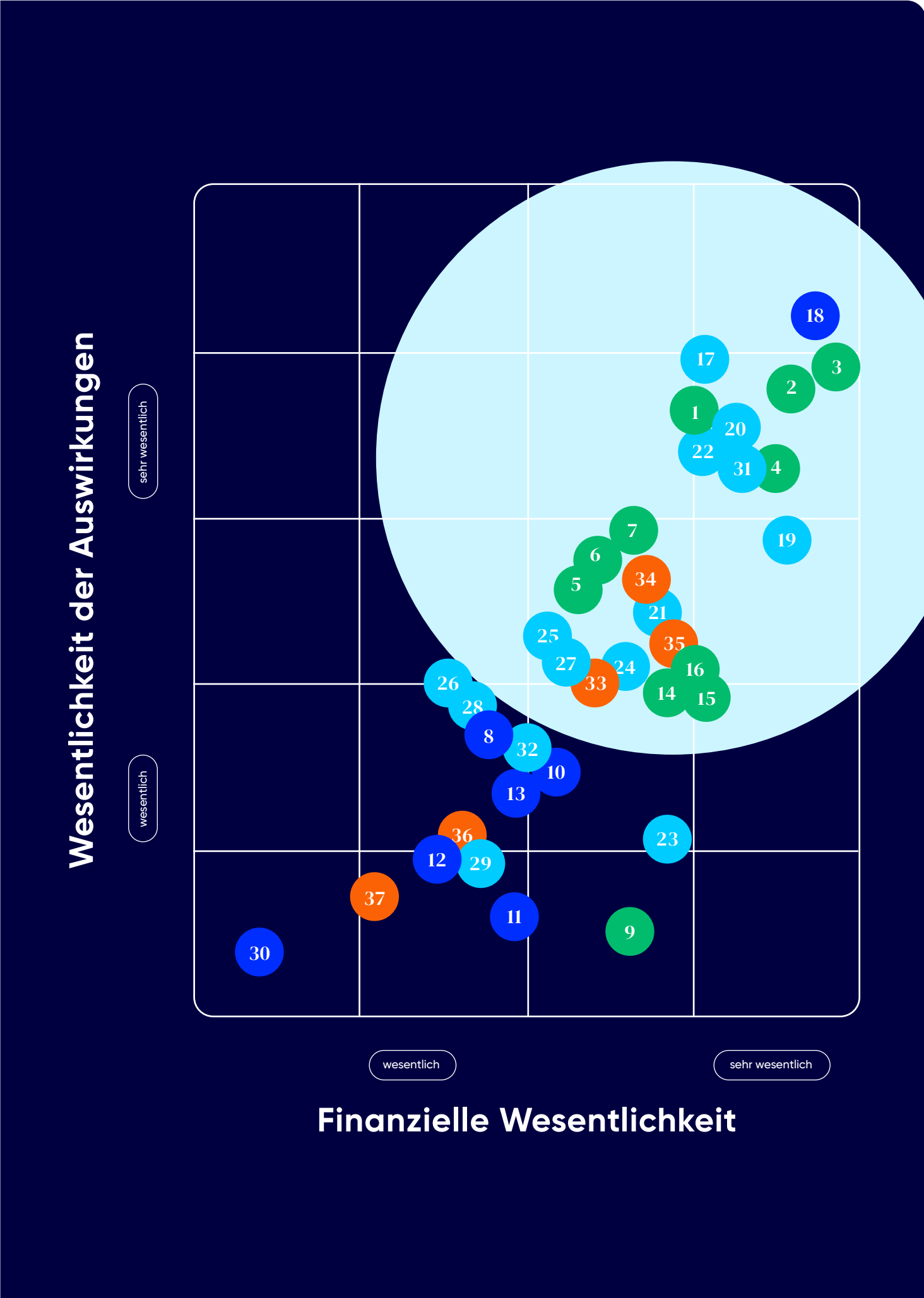
Soziales

- 17. Sichere Beschäftigung
- 18. Arbeitszeit und angemessene Entlohnung
- 19. Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben
- 20. Gesundheit und Sicherheit
- 21. Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit
- 22. Schulung und Kompetenzentwicklung
- 23. Inklusion von Menschen mit Behinderung
- 24. Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz
- 31. Angemessener Wohnraum

Governance

- 33. Unternehmenskultur
- 34. Politisches Engagement
- 35. Management der Beziehungen zu Lieferanten

In diesem Bericht wird zunächst ein Teil der o. g. wesentlichen Standards inkl. der zugehörigen Datenpunkte berichtet. Sobald die CSRD in deutsches Gesetz überführt ist und die ESRS neu definiert wurden, wird die Wesentlichkeitsanalyse aktualisiert und die zu berichtenden Datenpunkte werden neu abgeleitet.



Sustainable Development Goals

Im Kontext der Nachhaltigkeitsberichterstattung spielen neben der CSRD die Ziele für eine nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, kurz SDGs) eine zentrale Rolle.

Sie sind eine Sammlung von 17 miteinander verbundenen Zielen, die als Blaupause für eine bessere und nachhaltigere Zukunft für alle dienen sollen. 2015 wurden die SDGs von der Generalversammlung der Vereinten Nationen (United Nations, kurz UN) festgelegt und sollen bis zum Jahr 2030 erreicht werden. Sie sind in einer UN-Resolution enthalten, die als Agenda 2030 bezeichnet wird.

Neben den SDGs, der CSRD und dem LkSG bestehen weitere Rahmenwerke, die die strategische Ausrichtung im ESG-Bereich beeinflussen. Im folgenden Kapitel werden dazu einige EU-Rechtsvorschriften und das Umweltmanagementsystem [EMAS](#) mit ihren inhaltlichen Bezügen zu den Offenlegungspflichten der CSRD dargestellt.

Abbildung 4: Sustainable Development Goals der United Nations



Offenlegungspflichten aus weiteren (EU)-Rechtsvorschriften

Zur transparenten Darstellung der Überschneidungen relevanter Rahmenwerke und Rechtsvorschriften folgt in den nachstehenden Tabellen eine Gegenüberstellung der ESRS Set 1 zu den folgenden Regelwerken:

Dabei wird angegeben, wo die Referenzen bestehen, die Datenpunkte im Bericht zu finden sind und welche Datenpunkte als nicht wesentlich bewertet wurden.

- dem Umweltmanagementsystem EMAS,
- dem LkSG,
- der EU Deforestation Regulation,
- der Carbon Border Adjustment Mechanism-Verordnung
- und abschließend zum EU-Klimagesetz als Langzeitstrategie zur Erreichung der Klimaneutralität Europas.

ESRS 2 – Allgemeine Angaben

Offenlegungspflicht	Datenpunkt	Beschreibung	LkSG	EUDR	CBAM	EMAS	EU-Klimagesetz	Abschnitt
ESRS 2 BP-2	AR 2	Heranziehen von Europäischen Normen, die vom Europäischen Normungssystem (ISO/IEC- oder CEN/CENELEC-Normen) genehmigt wurden; Umfang, in dem Daten und Prozesse, die für die Nachhaltigkeitsberichterstattung verwendet werden, von einem externen Prüfer überprüft wurden und die mit den entsprechenden ISO/IEC- oder CEN/CENELEC-Normen konform sind				✓		Allgemeine Angaben
ESRS 2 GOV-2	AR 6	Offenlegung der Art und Weise, wie die Leitungsorgane sicherstellen, dass geeignete Mechanismen zur Leistungsüberwachung vorhanden sind				✓		Allgemeine Angaben
ESRS 2 GOV-4	30	Statement zur Sorgfaltspflicht	✓	✓				Allgemeine Angaben
ESRS 2 GOV-5	36 (a)	Statement zum Risikomanagement	✓	✓				
ESRS 2 SBM-3	48 (a)	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen auf Basis der Wesentlichkeitsanalyse	✓	✓				

Environmental – Umwelt

Offenlegungs- pflicht	Datenpunkt	Beschreibung	LkSG	EUDR	CBAM	EMAS	EU-Klima- gesetz	Abschnitt
E1-1	14	Übergangsplan zur Erreichung von Treibhausgasneutralität bis 2050					✓	Umwelt
E1-5	38	Energieverbrauch aus fossilen Quellen, aufgeschlüsselt nach Energieträger (nur Sektoren mit hohen Klimaauswirkungen)				✓		Umwelt
E1-5	37	Energieverbrauch und -mix				✓		Umwelt
E1-5	39	Nichterneuerbare und erneuerbare Energieerzeugung				✓		Umwelt
E1-6	44	Brutto-THG-Emissionen nach Scope 1, 2 und 3 sowie insgesamt			✓			Umwelt
E1-6	53–55	Intensität der gesamten THG-Emissionen						Umwelt
E1-7	56	THG-Entnahme und Kohlenstoffgutschriften			✓		✓	Umwelt
E3-4	28 (a)	Gesamtwasserverbrauch in Liter				✓		nicht wesentlich
ESRS 2 – SBM 3 E4	16 (a) i	Wesentliche negative Auswirkungen auf die biologische Vielfalt empfindlicher Gebiete		✓		✓		Strategie
ESRS 2 – SBM 3 E4	16 (b)	Wesentliche negative Auswirkungen in Bezug auf Bodenverschlechterung, Wüstenbildung oder Bodenversiegelung				✓		Strategie
E4-2	24 (c)	Nachhaltige Praktiken oder Strategien für die Ozeane/Meere	✓					nicht wesentlich
E4-2	24 (d)	Strategien zur Bekämpfung der Entwaldung		✓				nicht wesentlich
E5-5	37 (a)	Gesamtabfallmenge				✓		Umwelt
E5-5	39	Gefährliche Abfälle und radioaktive Abfälle	✓					Umwelt

Social – Soziales

Offenlegungs- pflicht	Datenpunkt	Beschreibung	LkSG	EUDR	CBAM	EMAS	EU-Klima- gesetz	Abschnitt
ESRS 2 – SBM3 – S1	14 (f)	Risiko von Zwangsarbeit	✓					Strategie
ESRS 2 – SBM3 – S1	14 (g)	Risiko von Kinderarbeit	✓					Strategie
S1-1	20	Menschenrechtspolitische Verpflichtungen	✓					Soziales

Offenlegungs- pflicht	Datenpunkt	Beschreibung	LkSG	EUDR	CBAM	EMAS	EU-Klima- gesetz	Abschnitt
S1-1	22	Verfahren und Maßnahmen zur Verhinderung von Menschenhandel	✓					Soziales
S1-3	32 (c)	Mechanismen zur Bearbeitung von Beschwerden und Missständen	✓					nicht wesentlich
S1-17	103 (a)	Diskriminierungsvorfälle	✓					Soziales
S1-17	104 (a)	Nichteinhaltung der UNGPs zu Wirtschaft und Menschenrechten und der OECD-Leitlinien	✓					nicht wesentlich
ESRS 2 – SBM3 – S2	11 (b)	Erhebliches Risiko von Kinderarbeit oder Zwangsarbeit in der Wertschöpfungskette	✓					nicht wesentlich
S2-1	17	Menschenrechtspolitische Verpflichtungen	✓					Nicht wesentlich
S2-1	18	Strategien in Bezug auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	✓					nicht wesentlich
S2-1	19	Nichteinhaltung der UNGPs zu Wirtschaft und Menschenrechten und der OECD-Leitlinien	✓					nicht wesentlich
S2-4	36	Menschenrechtsthemen und Vorfälle im Zusammenhang mit der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette	✓					nicht wesentlich
S3-1	16	Menschenrechtspolitische Verpflichtungen	✓					nicht wesentlich
S3-1	17	Nichteinhaltung der UNGPs zu Wirtschaft und Menschenrechten, der ILO-Grundsätze und der OECD-Leitlinien	✓					Soziales
S3-4	36	Menschenrechtsthemen und Vorfälle	✓					Soziales
S4-1	17	Nichteinhaltung der UNGPs zu Wirtschaft und Menschenrechten und der OECD-Leitlinien	✓					nicht wesentlich
S4-4	35	Menschenrechtsthemen und Vorfälle	✓					nicht wesentlich

Governance – Unternehmensführung

Offenlegungs- pflicht	Datenpunkt	Beschreibung	LkSG	EUDR	CBAM	EMAS	EU-Klima- gesetz	Abschnitt
G1-1	10 (d)	Schutz von Whistleblowern	✓					nicht wesentlich

Environmental Social Governance

Die folgenden Ausführungen geben einen Überblick über die Nachhaltigkeitsaktivitäten im Jahr 2024. Zu Beginn werden die Aktivitäten im Bereich Umwelt beleuchtet, gefolgt von den Themen im Bereich Soziales und zuletzt dem Bereich Nachhaltige Unternehmensführung/Governance.

In den Kapiteln der drei Bereiche gibt es weitere Unterkapitel. Zu Beginn eines (Unter-)Kapitels erfolgt nach einer kurzen thematischen Einführung die Zuordnung zu den Sustainable Development Goals. Im Anschluss daran folgen die konkreten Inhalte der Berichterstattung. Diese orientieren sich an den Offenlegungspflichten der CSRD (ESRS, Set 1).

Environmental



Environmental

Für eine starke Wirtschaft in einer intakten Umwelt

Eine intakte Umwelt ist die Grundvoraussetzung, um natürliche Ressourcen zu erhalten, das Klima zu stabilisieren und die Biodiversität zu schützen. Sie sichert die ökologischen Grundlagen für das menschliche Leben. Umweltschutz ist daher ein zentrales Element der nachhaltigen Entwicklung, um zukünftigen Generationen eine lebenswerte Umwelt zu hinterlassen.

Für die duisport-Gruppe ist eine nachhaltige und umweltbewusste Ausrichtung wichtiger denn je. Bereits seit vielen Jahren steht das Themenfeld Umwelt bei duisport auf der Agenda. Im Jahr 2021 wurde erstmals eine Umwelt-Strategie einschließlich einem Umwelt-Leitbildes eingeführt, die nun von der umfassenden ESG-Strategie abgelöst wird. Wie bereits in Abbildung 2 dargestellt, bestehen unsere strategischen Handlungsfelder im Bereich Umwelt aus den Themen Klimawandel, Ressourcen und Modal Shift.

BERICHTSSTANDARDS IM BEREICH ENVIRONMENTAL

Abbildung 5 zeigt die Standards der CSRD für den Themenbereich Umwelt. In Bezug auf duisport werden im Folgenden die Themen Klimawandel (E1), Verschmutzung (E2), Biodiversität und Ökosysteme (E4) sowie Ressourcen und Kreislaufwirtschaft (E5) betrachtet. Das Themenfeld Wasser und Marine Ressourcen (E3) wurde im Rahmen der dargelegten Wesentlichkeitsanalyse als nicht wesentlich bewertet. Dieses wird somit im Zuge dieses Berichts nicht näher erläutert.

Abbildung 5: EFRAG-/ESRS-Standards, Bereich Umwelt

ESRS E1
Klimawandel



ESRS E2
Umweltverschmutzung



ESRS E3
Wasser und marine Ressourcen



ESRS E4
Biologische Vielfalt und Ökosysteme



ESRS E5
Ressourcen und Kreislaufwirtschaft



E1 Klimawandel

Der Klimawandel bezeichnet die globalen Veränderungen der Temperaturen und Klimamuster und mündet in veränderte klimatische Bedingungen, die von Region zu Region unterschiedlich stark auftreten können. Seit dem 19. Jahrhundert, mit Beginn der Industrialisierung, ist die Ursache des Klimawandels dem Menschen zuzurechnen. Der Klimawandel ist demnach menschengemacht. Insbesondere die Verbrennung von fossilen Brennstoffen wie Kohle, Erdöl und Erdgas treiben den Klimawandel voran. Durch die Verbrennung entstehen Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen), welche die Temperaturen auf der Erde ansteigen lassen.²



E1-1 Übergangsplan zur Eindämmung des Klimawandels

Unternehmen werden in die Pflicht genommen, aktiv den Klimawandel einzudämmen und Strategien, Maßnahmen und Zielsetzungen im Einklang mit dem Pariser Klimaschutzabkommen zur Einhaltung des 1,5-°C Ziels zu verfolgen. Auch duisport verfolgt mehrere Ansätze, um den negativen Einfluss auf die Umwelt und die Ausmaße des Klimawandels möglichst gering zu halten. Dieses Kapitel zeigt duisports Engagement, Klimaauswirkungen zu minimieren. Es werden konkrete Maßnahmen und Ziele verfolgt, um die Eindämmung und die Anpassung an den Klimawandel sicherzustellen. Ein Blick in die Emissionsquellen unter Kapitel E1-6 verdeutlicht den Status quo und zeigt Reduktionspotenziale auf.

E1-2 Strategien im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

Die Verkehrsverlagerung auf umweltfreundlichere Verkehrsträger senkt den CO₂-Ausstoß im Güterverkehr

Ein zentrales Handlungsfeld im Bereich Umwelt stellt das Thema „Modal Shift“ dar. Dies fokussiert die Verlagerung der Transporte auf umweltfreundliche Verkehrsträger (Binnenschiff, Bahn und ggf. neue Technologien) und will diese fördern. Dafür setzt duisport auf die Optimierung von Logistikprozessen, den Ausbau nachhaltiger Umschlagstrukturen und die engere Vernetzung mit Transportpartnern. Die Integration alternativer Konzepte wird durch digitale Steuerungssysteme, effizientere Flächennutzung und gezielte Kooperationen aktiv gefördert. Zudem unterstützt duisport

die Bewusstseinsbildung, um nachhaltige Transportlösungen wirtschaftlich attraktiver zu machen. Transporte mit dem Binnenschiff oder der Bahn müssen als umweltfreundliche Transportmodalitäten bevorzugt werden. Der Ausbau und die Modernisierung der Wasserstraßen, der Schienennetzkapazität und der Bahntechnik sowie die Entwicklung innovativer Terminal- und Schiffstechnik und -Technologien sind dafür von zentraler Bedeutung. Dabei soll bei einer Reduzierung der THG-Emissionen gewährleistet werden, dass Zuverlässigkeit und Qualität beim Warentransport erhalten und zukünftig gesteigert werden. Das Ziel ist es, den Langstreckenverkehr so zu gestalten, dass nur noch 20 % auf der Straße erfolgen, während jeweils 40 % auf die Verkehrsträger Wasserstraße und Schiene entfallen.

Das Monitoring von Treibhausgas-Emissionen ist eine Grundvoraussetzung für messbare und wirksame Klimaschutzstrategien

Für eine gezielte Senkung von Treibhausgasemissionen müssen diese zunächst im Zuge der Treibhausgasbilanzierung (THG-Bilanz) präzise erfasst werden. Die Emissionen werden in drei Kategorien oder „Scopes“ unterteilt: Scope 1 umfasst direkte Emissionen aus eigenen oder kontrollierten Quellen, wie etwa durch den Einsatz von Treibstoffen oder den Betrieb von Heizkesseln. Scope 2 bezieht sich auf indirekte Emissionen aus der Erzeugung von eingekauftem Strom, Dampf, Wärme und Kühlung, die vom Unternehmen verbraucht werden. Scope 3 deckt alle weiteren indirekten Emissionen ab, die in der Wertschöpfungskette eines Unternehmens entstehen. Besonders in Scope 3 ist es entscheidend, den Betrachtungsrahmen transparent zu definieren und trotz der Herausforderungen bei der Datenerhebung schrittweise zu erweitern. Abbildung 6 veranschaulicht die Scope-Einteilung.

THG-Emissionen sind ein wichtiger Indikator der Nachhaltigkeitsleistung eines Unternehmens. Durch die Messung und Offenlegung der Energieverbräuche und THG-Emissionen können interessierte Parteien die Klimaauswirkungen eines Unternehmens besser verstehen und beurteilen. Durch eine genaue Erfassung und Analyse der Emissionen können gezielte Maßnahmen ergriffen werden, um die Emissionen zu reduzieren und somit einen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten. Die Offenlegung der THG-Emissionen erfolgt anhand des GHG-Protocol³. Um diese komplexen Berechnungen durchzuführen und die Emissionsdaten effizient zu verwalten, wird eine Softwarelösung zum Management von THG-Emissionen genutzt, durch die alle relevanten Daten gesammelt, analysiert und transparent dokumentiert werden können. Die Kalkulation der Emissionen basiert dabei auf Energieverbrä-



chen sowie weiteren Daten aus Beschaffung und Geschäftsbetrieb der duisport-Gruppe und wird mit den spezifischen Emissionsfaktoren für die jeweiligen Energieträger multipliziert. Die für die Ermittlung der Bilanz verwendeten Emissionsfaktoren beinhalten, neben den direkten THG-Emissionen, zusätzlich die THG-Emissionen der Vorkette der jeweiligen Energieträger. Das heißt, dass z. B. für den Energieträger Erdgas nicht nur die direkten Emissionen einbezogen werden, die bei der Verbrennung des Gases entstehen, sondern auch Treibhausgasemissionen, die typischerweise bei Gewinnung und Transport des Energieträgers emittiert werden, wie z. B. aus der Gasinfrastruktur entweichendes Methan.

Die THG-Emissionen der duisport-Gruppe werden je Gesellschaft bzw. Standort abgebildet. Auf dieser Basis kann schrittweise duisports Dekarbonisierung überwacht und können Verbesserungspotenziale identifiziert werden. In Kapitel E1-6 ist eine Gesamtübersicht der bisherigen THG-Bilanzen sowie der Unterteilungen in Scopes bzw. Unterkategorien der Scopes für die duisport-Gruppe zu finden.

duisport konzentriert sich auf die weitere Optimierung der Bilanzierung und die Erweiterung des Scope-3-Betrachtungsrahmens. Zusätzlich wird die Treibhausgas-Bilanz für logistische Dienstleistungen und die Verpackungslogistik entwickelt, um spezifischere ESG-Key-Performance-Indikator in diesen Bereichen aufzubauen. Dabei umfassen der vorliegende ESG-Report und die THG-Bilanz den finanziellen Konsolidierungskreis der duisport-Gruppe mit Ausnahme ausländischer Gesellschaften. Ein Ziel bei der THG-Bilanzierung ist die Erstellung eines „Product Carbon Footprint“ (CO₂-Produktfußabdruck) für Verpackungsdienstleistungen. Diese Bewertungsmethoden sind Teil der strategischen Entwicklung und Umsetzung des Dekarbonisierungspfad, mit dem Ziel, bis 2035 treibhausgasneutral zu werden.

² <https://unric.org/de/klimawandel/>

³ Die Bilanzierung erfolgt in CO₂-Äquivalenten (CO₂e), um verschiedene Treibhausgase (wie Kohlendioxid, Methan, Lachgas und andere) in einer einzigen Einheit, nämlich CO₂-Äquivalent, zusammenzufassen. Dabei werden die verschiedenen Treibhausgase gewichtet, um ihre unterschiedlichen Wirkungen auf den Klimawandel zu berücksichtigen. Das ermöglicht Unternehmen, Organisationen oder Ländern, ihre gesamten Treibhausgasemissionen in einer konsistenten und vergleichbaren Weise zu erfassen, zu bewerten und zu berichten.

Abbildung 6: Scopes nach GHG-Protocol





duisport engagiert sich beim Hochlauf der Wasserstoffökonomie als Treiber der Energiewende

Auf Basis des kontinuierlichen Monitorings der erläuterten THG-Bilanz können gezielte Maßnahmen zur weiteren Dekarbonisierung abgeleitet werden. Dabei spielt beispielsweise die energetische Transformation eine bedeutende Rolle. Diese bleibt im Jahr 2024 in der Industrie und Logistik durch den Einsatz von Wasserstoff und seinen Derivaten weiterhin ein zentrales Handlungsfeld für die duisport-Gruppe sowie für die Akteure im Duisburger Hafen.

Dabei ist die aufkommende Wasserstoffökonomie von einer sehr hohen Dynamik geprägt. Globale Projekte auf der Erzeugerseite entwickeln sich weiter. Doch es bestehen weiterhin Unsicherheiten. Beispielsweise hemmen fehlende konkrete Abnahmeentscheidungen, insbesondere auf Seiten der deutschen Industrie, die globale Weiterentwicklung zunehmend verstärkt. Ebenso werfen politische Unsicherheiten ihre Schatten sichtbar voraus und sorgen für zusätzliche Verzögerungen.

Ungeachtet dessen verfolgt duisport auch im Energiekontext weiterhin seine strategische Ausrichtung und Aktivitäten, um auf möglicherweise kurzfristig entstehende, neue Entwicklungsimpulse flexibel, agil und zielgerichtet reagieren zu können. Dazu treibt duisport die Transformation der „Plattform Hafen“ als zentrale Schnittstelle in den Energie-Lieferketten weiter voran und führt die angestoßenen Energie-Infrastrukturprojekte konsequent fort. Durch das weiterhin weltweit große Interesse am Duisburger Hafen sowie durch das der



Erzeugungsseite sehen wir uns nicht zuletzt in unseren Aktivitäten und unserer strategischen Ausrichtung bestärkt.

Darüber hinaus engagiert sich der Duisburger Hafen in der Festigung seiner Position als „Receiving Port“ und „Distribution Hub“ in den Grün-Energie-Lieferketten der Zukunft. Auf diese Weise kann der nordrhein-westfälischen Industrie auch in Zukunft eine leistungsfähige Distributionsplattform und ein Gateway nach NRW zur Aufrechterhaltung einer verlässlichen Energieversorgung geboten werden.

Zusätzlich führt der Duisburger Hafen seine Engagements in verschiedenen begleitenden, transformativen Tätigkeitsfeldern aktiv fort. Dazu gehören beispielsweise die Unterstützung des Markthochlaufs als Gründungsmitglied der H2-Global-Stiftung, die Teilnahme am Rh2ine-Projekt zur Transformation der Binnenschifffahrt sowie an Forschungsprojekten zum Aufbau einer Wasserstoff-Bunkerinfrastruktur oder der Korridorentwicklung aus verschiedenen Produktionsländern.

Weiterhin verstärkt der Duisburger Hafen seine Aktivitäten mit Blick auf die Bildung globaler Energiepartnerschaften im Sinne der politischen Zielbilder auf Landes- und Bundesebene. Diese sind beispielsweise die Wasserstoff-Roadmap NRW sowie die Wasserstoffimportstrategie. Dazu wurde im Dezember 2024 eine neue Partnerschaft im Rahmen eines trilateralen MoU mit den Seehäfen in Rotterdam (Niederlande) und Pecém (Brasilien) geschlossen. Ziel dieser Zusammenarbeit ist die Weiterentwicklung und der Ausbau des grünen Korridors zwischen dem Nordosten Brasiliens, als einer Region mit hohem Energieerzeugungspotenzial und einer Reihe weit fortgeschrittener Energieerzeugungsprojekte, via dem Importhafen Rotterdam und dem Empfangshafen Duisburg nach NRW.

Ergänzend verstärkt der Duisburger Hafen in diesem Jahr seine Präsenz auf den globalen Energiemärkten durch erstmalige Teilnahme an Wasserstoff-Leitmessen in Rio de Janeiro, Brasilien und Windhoek, Namibia – zwei Regionen mit hohem Energieerzeugungspotenzial. Auch hier stehen der Aufbau von Energiepartnerschaften und die Vernetzung mit aktuellen und zukünftigen Stakeholdern der Energiewirtschaft im Zentrum der Messeauftritte.

Darüber hinaus war der Duisburger Hafen auch im Jahr 2025 wieder auf dem World Hydrogen Summit & Exhibition in Rotterdam vertreten, um dort den Standort Duisburg mit seinem exzellenten Wasserstoffcluster als Gateway nach NRW und seinen vielfältigen Supply-Chain- sowie Distributionsoptionen zu präsentieren.

Ausbau der „Plattform Hafen“ als Energie-Drehscheibe

Der Duisburger Hafen wird systematisch zur zentralen Schnittstelle in zukünftigen Energie-Lieferketten ausgebaut. **Fokus:** Aufbau einer leistungsfähigen, skalierbaren Infrastruktur für Import, Umschlag und Distribution von grünem Wasserstoff und Derivaten.



duisport stärkt seine Widerstandsfähigkeit gegenüber zunehmenden Extremwetterereignissen

Der Klimawandel führt weltweit zu einer Zunahme von Extremwetterereignissen, die erhebliche Auswirkungen auf Logistikinfrastrukturen und Transportwege haben können. Diese Ereignisse können Infrastrukturen und den Betrieb von Häfen sowie Verkehrswege in Form von Straßen und Eisenbahnlinien in unterschiedlichem Ausmaß beeinträchtigen. Binnenhäfen sind diesbezüglich in besonderem Maße vom Wasserstand der Flüsse abhängig, da Niedrigwasser die Schiffbarkeit entsprechend einschränken kann.

Diese globalen Beeinträchtigungen wirken sich, sofern davon ein Einfluss auf Europa ausgeht, indirekt auch auf den Duisburger Hafen aus, der als zentraler Hub im Zentrum von Europa stark von globalen Lieferketten abhängig ist. Störungen in anderen Teilen der Welt, ausgelöst durch den Klimawandel, führen zu Verzögerungen und Unterbrechungen im globalen Warenfluss, was schließlich auch das Gütervolumen des Duisburger Hafens negativ beeinflussen kann.

Zur langfristigen Sicherung der Resilienz von duisport und seiner globalen Wertschöpfungsketten sind fortlaufend Anpassungen an sich verändernde globale Bedingungen in Bezug auf Transport und Logistik erforderlich. Die prognostizierte Zunahme von Häufigkeit und Intensität klimabedingter Einschränkungen erhöht das Risiko für Unternehmen wie duisport, die von Störungen in globalen Lieferketten betroffen sein können. Diese Herausforderung ist komplex, da sich Kaskadeneffekte ergeben können.

Zur Risikosteuerung ergreift duisport verschiedene Maßnahmen, wie die Entwicklung und Implementierung von Klimaanpassungsstrategien, Standortanalysen zur Risikoeinschätzung, Analysen der Wertschöpfungsketten bezüglich potenzieller Klimarisiken sowie Investitionen in robuste Infrastruktur. Regelmäßig aktualisierte Notfallpläne, Frühwarnsysteme und die Zusammenarbeit mit Wissenschaft und Politik spielen eine entscheidende Rolle, um auf die Herausforderungen des Klimawandels effektiv reagieren zu können.

E1-3 Maßnahmen und Ressourcen in Bezug auf Klimawandel-Strategien

Eine robuste Datenerfassung ist ein essenzieller Bestandteil der Entwicklung des Energiemanagements und der Treibhausgasbilanzierung

Die Datenerfassung für die THG-Bilanz und das Energiemanagement ist weiterhin aufwendig und wird stetig methodisch und durch weitere Automatisierung und Digitalisierung optimiert. Die Erhebung von Scope-3-Emissionen befindet sich in der Ausarbeitung, daher werden derzeit ausschließlich Scope 1 und 2 im Zuge der THG-Bilanz bewertet. Durch ein transparentes Datenmanagement können die Energieeffizienz und der Energieeinsatz verbessert werden. Das spart Kosten und erhöht die Transparenz über die Energieverbräuche und die Treibhausgasemissionen, die auf diesem Weg vermieden und reduziert werden können. Zudem können die Auswirkungen von neuen Maßnahmen transparent aufgezeigt und bewertet werden.

Ergänzend wurde 2024 für zwei Gesellschaften mit der Implementierung des Umweltmanagementsystems Eco Management and Audit Scheme, kurz EMAS⁴, gestartet, welche im Juni 2025 abgeschlossen wurde.

Der derzeit größte Anteil am Energieverbrauch in den Scopes 1 und 2 entfällt auf den Bereich der Firmenfahrzeuge

In der folgenden Abbildung 7 sind wesentliche Energieträger, basierend auf den Kategorien der Scopes nach GHG-Protocol, und die zugehörigen Energieverbräuche der duisport-Gruppe aus dem Jahr 2024 aufgeführt. Die betrachteten Kategorien beinhalten alle Bereiche, in denen duisport einen maßgeblichen Einfluss auf die Energieverbräuche hat. Der Anteil am Gesamtverbrauch zeigt auf, welche Kategorien mehr und welche weniger im Verhältnis zur gesamten Gruppe ausmachen.

Insgesamt wird deutlich, dass der Energieverbrauch stark von den Kraftstoffen im Straßenverkehr dominiert wird, während die anderen Kategorien einen vergleichsweise geringen Anteil am Gesamtverbrauch aufweisen. Dabei entfallen insgesamt 69 % auf den Kraftstoffverbrauch für Firmenfahrzeuge. Dies bietet ein erhebliches Potenzial für Verbesserungen und Effizienzsteigerungen, wie z. B. durch die Elektrifizierung des Pkw-Fuhrparks, die in Kapitel E1-4 erläutert wird. Durch weitere Elektrifizierungsmaßnahmen wird der Anteil fossiler Energieträger künftig spürbar sinken und der Stromverbrauch im Verhältnis ansteigen – ein wichtiger Schritt zur Reduktion von Emissionen in der Mobilität. An zweiter Stelle der Energieverbraucher folgt der eingekaufte Strom mit 20 %, der sowohl für betriebliche Prozesse als auch für die Gebäudeversorgung genutzt wird.

Abbildung 7: Übersicht der Energieverbräuche der duisport-Gruppe nach Scopes 1 und 2 im Jahr 2024

Scope	Scope-Kategorie/Energieträger	Verbrauch in kWh	Anteil an Gesamt
1	Brennstoff für Heizungen	2.626.308	7 %
	Kraftstoffe für Firmenfahrzeuge	24.205.053	69 %
	Loks	7941.059	
	Schiffe	479.773	
	Pkw	4.804.370	
	schwere Nutzfahrzeuge	8.378.448	
	Flurförderfahrzeuge	2.601.403	
	Brennstoff für Anlagen (Brennstempel)	8.299	0 %
2	Eingekaufter Strom	6.948.380	20 %
	Strom für Fahrzeuge/Loks	400.179	1 %
	Fernwärme	1.102.185	3 %
Summe	Scope 1-2	35.290.403	

⁴EMAS ist ein von der EU entwickeltes Audit, das das Umweltmanagement und die Umweltbetriebsprüfung für Organisationen fokussiert und zum Ziel hat, die Umweltleistung zu verbessern.

duisport trägt weiter zur Reduzierung des Verbrauchs fossiler Energieträger bei

duisport verfolgt das Ziel, die Energieeffizienz weiter zu steigern und damit den Energiebedarf nachhaltig zu senken. Im Rahmen der technischen und wirtschaftlichen Machbarkeit soll zudem der Verbrauch fossiler Energieträger reduziert und verstärkt auf erneuerbare Energiequellen für die Strom- und Wärmeversorgung umgestellt werden.

Ein Maßnahmenbereich in Bezug auf die Reduzierung fossiler Energieträger stellt der Bau von PV-Anlagen dar. Dafür konnten an der Lissaboner Str. (dis West GmbH) auf zwei Dächern 722 Module montiert werden. Diese haben eine Leistung von ca. 318 kW_p und damit verbunden ca. 300.000 kWh PV-Stromerzeugung pro Jahr. Diese Produktion soll zu etwas mehr als der Hälfte genutzt werden, um den eigenen elektrischen Strombedarf zu decken und restlich ins öffentliche Netz eingespeist werden. Die Elektroinstallation ist bereits angeschlossen. An einem weiteren Standort in Duisburg sind 93 Module montiert, diese haben eine Leistung von 41 kW_p und damit verbunden ca. 45.000 kWh PV-Stromerzeugung pro Jahr. Zwei Drittel der erzeugten Elektrizität sollen zur Deckung des elektrischen Strombedarfs dienen, der restliche Strom wird ins öffentliche Netz eingespeist. Am Hafenbahnhof konnten bereits 66 Module installiert werden,

diese haben ca. 29 kW_p mit ca. 25.000 kWh Stromerzeugung pro Jahr. Die Hälfte der erzeugten Elektrizität soll zur Deckung des elektrischen Strombedarfs dienen, die restliche Einspeisung erfolgt ins öffentliche Netz.

Die Elektroarbeiten für die bereits installierten Anlagen werden 2025 abgeschlossen und die Anlagen vollständig in Betrieb gehen.

Im Jahr 2025 soll zudem der Ausbau weiterer Standorte voranschreiten. Auf Basis der bewährten Partnerschaft zwischen den Stadtwerken Duisburg (SWDU) bzw. der Muttergesellschaft Duisburger Versorgungs- und Verkehrsgesellschaft GmbH (DVV) und duisport werden beide Unternehmen eng zusammenarbeiten. Für dieses Vorhaben wurde eine gemeinsame Gesellschaft, die Solarport Duisburg GmbH, gegründet. Diese Kooperation bringt beiderseitige Vorteile: Die SWDU erhält Zugang zu geeigneten Dach- und Freiflächen für Photovoltaikanlagen, auf die sie sonst keinen Zugriff hätte. duisport wiederum profitiert von der Expertise und Erfahrung der SWDU beim Bau sowie von deren energierechtlicher Betriebszulassung hinsichtlich des Betriebs und der Vermarktung von PV-Anlagen in dieser Größenordnung. Ohne diese Zusammenarbeit könnte duisport das vorhandene Flächenpotenzial energetisch nicht im vollen Umfang nutzen.



2025: Abschluss aller Elektroarbeiten + vollständige Inbetriebnahme der bereits installierten Anlagen

PV-Anlage Lissaboner Straße, Duisburg
318 kW_p

PV-Anlage am Unkelstein, Duisburg
41 kW_p

PV-Anlage Hafenbahnhof, Duisburg
29 kW_p



388 kW_p

Leistung der installierten Anlagen

Neben der strategischen Ausrichtung beteiligt sich Duisport aktiv an Projekten mit dem Fokus Wasserstoff

Duisport setzt verschiedene Projekte und Maßnahmen um, die aus der strategischen Ausrichtung des Duisburger Hafens in Bezug auf die aufkommende Wasserstoffökonomie resultieren.

Dazu zählt beispielsweise der Ausbau des internationalen Netzwerks mit Partnern und Partnerregionen zum Aufbau von Energielieferketten sowie das Engagement in internationalen und branchenübergreifenden Kooperationen, wie bereits in Kapitel E1-2 beschrieben.

Auf lokaler Ebene engagiert sich die Duisport-Gruppe aktiv für den Aufbau einer Wasserstoff-Bunkerinfrastruktur als Beitrag zur Dekarbonisierung der Binnenschifffahrt. Hierzu steht Duisport weiterhin im Austausch mit den beteiligten Technologiepartnern, um eine zielgerichtete Bunkerinfrastruktur aufzubauen.

Neben dem Ausbau der Infrastruktur kommt dem Thema Vernetzung und Einbindung von Stakeholdern in die Entwicklungen im Bereich Wasserstoff eine zentrale Bedeutung zu. Dafür war Duisport unter anderem im lokalen „Wasserstoffstammtisch“ durch Diskussionsbeiträge und Impulsvorträge aktiv eingebunden und hat den Duisburger Bürgerrat aktiv unterstützt. Dabei wurde einem von der Stadt Duisburg zufällig ausgewählten Teilnehmerkreis im Rahmen einer Hafenrundfahrt dargestellt, wo welche aktuell laufenden und zukünftig notwendigen infrastrukturellen Entwicklungen (bspw. Terminals für den Umschlag neuer Energieträger, u. a. Ammoniak) verwirklicht werden sollen.

Ammoniak gewinnt als Transportmedium für Wasserstoff in globalen Energieversorgungsketten zunehmend an Bedeutung. Entsprechend wird der begonnene Aufbau von Umschlag- und Lagerkapazitäten für Ammoniak mit Blick auf 2025 weiter vorangetrieben. Vor diesem Hintergrund ist Duisport beispielsweise der „Fokusgruppe Ammoniak“ unter der Moderation des Deutschen Vereins des Gas- und Wasserfaches e.V. (DVGW) beigetreten und wird sich hier auch im kommenden Jahr intensiv für den Aufbau von Ammoniak-Lieferketten engagieren.

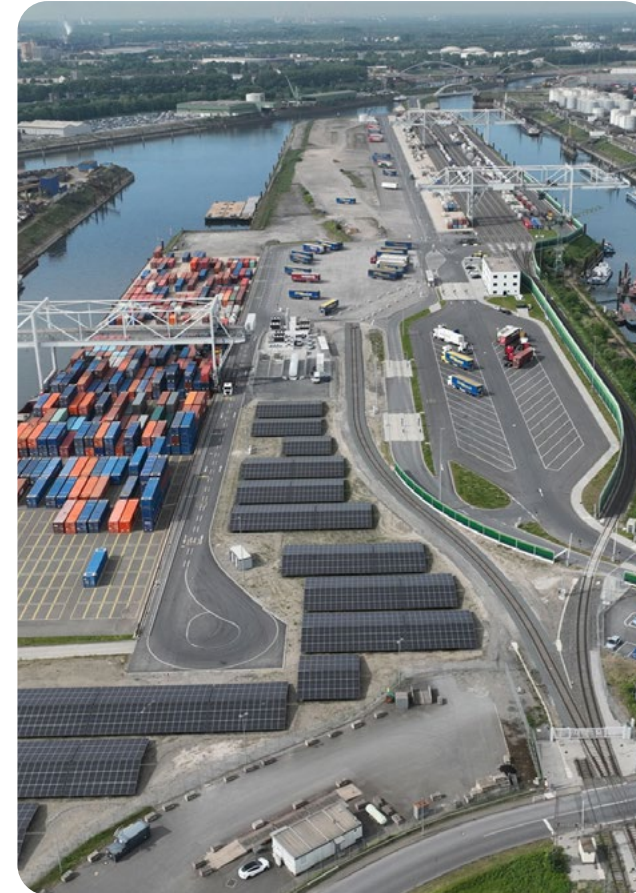
Darüber hinaus befinden sich wasserstoffbezogene Projekte der Duisport-Gruppe in Planung und in der Umsetzung. Diese werden im Folgenden erläutert.

CleanH2shipping

Das EU-Projekt CleanH2shipping bringt Häfen, Forschungseinrichtungen, Technologieanbieter und einen Schiffsbetreiber zusammen, um ein tragfähiges Wasserstoff-Ökosystem zu entwickeln und zu implementieren. Ziel ist es, das Potenzial von Wasserstoff-Brennstoffzellen für den Einsatz im Binnen- und Kurzstreckenseeverkehr aufzuzeigen. Im Gegensatz zu landgestützten Wasserstoffanwendungen für Fahrzeuge fehlen jedoch internationale Vorschriften für den sicheren Einsatz von Wasserstoff auf See, auf Flüssen oder in Häfen. Der für den Schiffsantrieb benötigte Wasserstoff erfordert deutlich größere Mengen als bei Straßenfahrzeugen und mögliche Unfälle könnten schwerwiegende Folgen haben. Dieses Regelungsvakuum stellt ein wesentliches Hindernis für die großflächige Einführung von Wasserstoff in diesem Bereich dar, da Schiffsbauer, Häfen, Schiffseigner und Logistikanbieter vor der Implementierung einer neuen Technologie rechtliche Sicherheit benötigen.

Im Rahmen des Projekts wird ein Demonstrator mit innovativen, austauschbaren Wasserstofftankbehältern, den sogenannten „H2Tank-Tainern“, eingesetzt, wodurch keine erheblichen Investitionen in die Hafeninfrastruktur erforderlich sind.

Die Demonstration erfolgt mit dem 610-TEU-Binnencontainerschiff Letitia, das über einen 1,2-MW-Brennstoffzellen-Hauptantrieb verfügt und als Beispiel für nachhaltige Schifffahrt dienen soll. Duisport übernimmt im Projekt die Verantwortung für die Hafenperspektive und gewährleistet den Umschlag der H2-Container zur Versorgung des Binnenschiffs. Das Projekt startet voraussichtlich Anfang 2025 und hat eine Laufzeit von drei Jahren.



enerPort II

Im Rahmen des Projekts enerPort II wird eine nachhaltige Energieversorgung des Duisburg Gateway Terminals, kurz DGT, über ein Zusammenspiel von Anlagen mit unterschiedlichen, sich ergänzenden Eigenschaften erprobt.

Die Duisburg Gateway Terminal GmbH betreibt ein trimodales Terminal für den Kombinierten Verkehr auf der früheren Kohleninsel und ist primär auf internationale Verkehrsbeziehungen ausgerichtet, was auch in der Gesellschafterstruktur zum Ausdruck kommt. Auf einer Gesamtfläche von rd. 235.000 m² wird das DGT-Terminal in zwei Bauabschnitten als zentraler Gateway Hub ausgebaut. Damit leistet das Terminal einen maßgeblichen Beitrag zur Weiterentwicklung moderner und zukunftsweisender Logistik am Standort Duisburg. Im Zuge des vollständigen Ausbaus soll das Terminal treibhausgasneutral betrieben werden. In diesem Kontext bezieht sich die [Treibhausgasneutralität](#) demnach auf die Emissionen, die beim Terminalbetrieb entstehen. Diese werden nach GHG-Protocol dem Scope 2 zugeordnet. Darunter fallen die Emissionen, die durch den Strom- und Wärmeverbrauch von Krananlagen, Terminalgebäuden, der Beleuchtung und der Landstromversorgung für Schiffe entstehen.

Nach Fertigstellung des ersten Bauabschnitts ist das Terminal nunmehr seit September 2024 operativ tätig. Auf einer Teilfläche von rd. 149.000 m² sind drei Containerportalkräne im Einsatz, die den Umschlag von Containern und Trailern im Hinblick auf sechs Bahngleise und drei umschlagbezogene Binnenschiffs- und Binnenschiffs-Liegeplätze sicherstellen.

Für die Erprobung des treibhausgasneutralen Betriebs des DGT im Zuge von enerPort II werden verschiedene Anlagen im Zusammenspiel in ein lokales Microgrid integriert: Die Stromproduktion ist durch PV-Anlagen sowie wasserstoffbetriebene Blockheizkraftwerke (BHKW) und Brennstoffzellen gewährleistet. Mit einem Teil der Abwärme aus den BHKWs wird ein Bürogebäude auf dem Terminal beheizt. Darüber hinaus steht noch eine Wärmemenge zur Verfügung, mit der auch Verbraucher außerhalb des DGT versorgt werden könnten. Durch die Nutzung von Wasserstoff kann die Stromversorgung auch dann gewährleistet werden, wenn die PV-Anlagen keinen oder zu wenig Strom produzieren. Strom, den die PV-Anlagen dagegen zu manchen Zeiten in so großer Menge produzieren, dass er nicht direkt genutzt werden kann, wird in Batteriespeichern zwischengespeichert. Zusätzlich wird die Versorgungssicherheit durch einen Anschluss an das öffentliche Stromnetz gewährleistet.

Der Betrieb des Energiesystems am Terminal wird an die Bedürfnisse der Krananlagen, der Landstromversorgung für Schiffe, der Ladestationen für Pkw, der Gebäude am Terminal, der Beleuchtung und anderer kleiner Verbraucher angepasst. Hierbei können verschiedene Zielsetzungen verfolgt werden, z. B. Minimierung der CO₂-Emissionen, Minimierung der Kosten, Mini- oder Maximierung der erzeugten Wärmemenge.

enerPort II ist ein Demonstrationsprojekt, das den Übergang zu einer klimaneutralen Betriebsweise von Terminals vorantreiben und einen langfristig positiven Einfluss auf die zukünftige Entwicklung der Logistik und Energieversorgung ausüben soll. Es soll die technologische und anlagentechnische Basis für eine dezentrale Stromversorgung schaffen und diese am Beispiel des DGT erproben.

Das gesamte Projekt wird im Rahmen der „Technologieoffensive Wasserstoff“ vom Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz für einen Zeitraum von vier Jahren gefördert. Die Fertigstellung und Inbetriebnahme des Energiesystems enerPort II ist für das erste Halbjahr 2025 geplant, nachdem das Duisburg Gateway Terminal mit seiner ersten Ausbauphase bereits im September 2024 in Betrieb ging.

duisport erprobt die Einsatzmöglichkeiten alternativer Antriebe im Schwerlastverkehr

Das Thema Wasserstoff findet sich neben den genannten Projekten zudem im Bereich alternativer Antriebe wieder, um langfristig zur Dekarbonisierung beizutragen. Gemeinsam mit der Tochtergesellschaft duisport logistics & port services (dlps) werden derzeit Einsatzmöglichkeiten für alternativ angetriebene Fahrzeuge ermittelt.

Ziel ist es, sowohl wasserstoff- als auch elektrisch betriebene Fahrzeuge in der Transportlogistik zu implementieren und damit einen wesentlichen Beitrag zur Reduzierung des CO₂-Fußabdrucks der duisport-Gruppe zu leisten.

Auch die Kooperation der duisport rail GmbH mit Vossloh zielt darauf ab. Gemeinsam wird hier die Möglichkeit des Einsatzes von H₂-Lokomotiven im Rangier- und Streckenbetrieb untersucht. Die in einer Absichtserklärung ins Auge gefassten Neubaulokomotiven des Modells Modula eignen sich ideal für diese Strategie, da sie sich optimal auf den Rangierbetrieb abstimmen lassen und im Schulterschluss mit der batterieelektrischen Variante Modula EBB, von der 2025 bereits zwei Stück im Duisburger Hafen den Betrieb aufnehmen werden, gemeinsam ein erhebliches Synergiepotenzial bereitstellen.

In Zusammenarbeit mit den Akteuren der aufkommenden Wasserstoffwirtschaft in den Häfen, der Binnenschifffahrt und dem Schienengüterverkehr verfolgt duisport das Ziel, einen energieträgerübergreifenden Korridor zu entwickeln, der neue Möglichkeiten eröffnet. Im Mittelpunkt steht dabei für duisport stets die Schaffung der notwendigen infrastrukturellen Voraussetzungen – wie H₂-Tankstellen und H₂-Abfüllanlagen – um die Dekarbonisierung der Transportketten zu ermöglichen.



Ein Anstieg der Elektromobilität erfordert gleichzeitig den Ausbau der Ladesäuleninfrastruktur

Ein weiterer wichtiger Bereich bei der Dekarbonisierung des Verkehrssektors ist die E-Mobilität. Die duisport-Gruppe baut als Reaktion auf die weiter voranschreitende Elektrifizierung des Verkehrs ihre Ladeinfrastruktur für Pkw weiter aus und unterstützt damit die Ziele einer Verminderung direkter Treib-



hausgasemissionen. Ziel ist es, ausgehend von ganzheitlichen Konzepten, alle Standorte mit entsprechender Ladeinfrastruktur weiterzuentwickeln und ausreichende Kapazitäten für Mitarbeitende und Flottenfahrzeuge aufzubauen.

Darüber hinaus plant duisport, die Ladeinfrastruktur auch der allgemeinen Öffentlichkeit zur Verfügung zu stellen, um ihren Nutzen optimal auszuschöpfen. Auf diese Weise soll die Wirkung der Ladeeinrichtungen im Hafengebiet über den Standort hinaus gestärkt werden.

Für Lkw werden kontinuierlich abhängig von den verfügbaren Netzkapazitäten optimale Standorte gesucht und geprüft. Für den langfristigen Austausch haben Vorbereitungen für den Ausbau der Ladeinfrastruktur in einem gezielten strategischen Rahmen begonnen.

Im Jahr 2024 lag der Fokus auf der Priorisierung der Standorte für die Ladeinfrastruktur sowie der Ermittlung eines langfristigen Partners zu deren Aufbau. Nach mehreren Gesprächen mit verschiedenen Anbietern konnte ein Partner gefunden werden und die Verhandlungen für einen Rahmenvertrag konnten beginnen. Zudem konnte die Erweiterung der Bestandsladeinfrastruktur an der Hauptverwaltung der Duisburger Hafen AG 2024 starten. Insgesamt sollen über die nächsten Jahre 200 Ladepunkte neu errichtet werden. Diese Maßnahme hat einen direkten Einfluss auf den Wandel hin zu elektrischen Antrieben im Verkehrswesen, da immer mehr Lademöglichkeiten für elektrifizierte Fahrzeuge geschaffen werden.

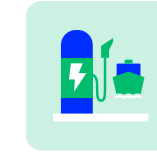
Als Beitrag zur Reduzierung der eigenen Emissionen und zur Transformation der Lkw-Flotte im Geschäftsbereich der

duisport logistics & port services (dlps) konnten wir uns im vierten Quartal des Jahres 2024 über den Eingang einer Förderzusage des Landes NRW freuen, wodurch die Beschaffung von bis zu 7 batterieelektrischen Lkw ermöglicht wird. Konkrete Elektrifizierungs-Quoten sowie Prognosen sind im Kapitel E1-4 dargestellt.

Das Wassertaxi zahlt auf die Verkehrsverlagerung von der Straße aufs Wasser ein

Auch im Jahr 2024 bietet die dlps mit dem Wassertaxi eine Verbindung zwischen verschiedenen Duisburger Terminals an. Zusätzlich konnte das Duisburg Gateway Terminal (DGT) nach der Eröffnung im September 2024 in den bestehenden Fahrplan des Wassertaxis integriert werden. Durch das Wassertaxi werden Gütertransporte von der Straße auf offene Kapazitäten in bestehenden Linienfahrplänen der Binnenschifffahrt verlagert.

Das Wassertaxi wurde im Jahr 2022 erfolgreich eingeführt und ermöglicht es seitdem, diverse Lkw-Transporte zu vermeiden. Gleichzeitig wird so die innerstädtische Verkehrsbelastung in Duisburg reduziert. Das betrifft vor allem den Transport von Leercontainern innerhalb von Duisburg. Das Wassertaxi ist dabei eine wichtige Ergänzung für verschiedene Transportketten, um verschiedene europäische und regionale Züge zu verbinden, die in verschiedenen Duisburger Containerterminals verkehren. Ebenfalls nutzen die ansässigen Terminals Hutchison Ports, Duisburg Intermodal Terminal (DIT), Duisburg Trimodal Terminal (D3T) sowie das Rhein-Ruhr-Terminal (RRT) diese Lösung, um Leercontainer in die jeweiligen Rückgabe-Depots zu befördern.



Der Ausbau der Landstrominfrastruktur in Duisburg hat großes Potenzial bei der Reduzierung von Lärm und klimaschädlichen Emissionen

Für die Verminderung von Lärm- und umweltschädlichen Substanzen an den Schiffs Liegeplätzen startete im Dezember 2022 ein Förderprojekt zum Ausbau der Landstromanlagen. Auch im Jahr 2024 ist das Projekt Landstrom weiter fortgeschritten. Der Bund und das Ministerium für Wirtschaft, Industrie, Klimaschutz und Energie des Landes Nordrhein-Westfalen (MWIKE) unterstützen dabei, die Elektrifizierung am Hafen voranzutreiben und die umweltfreundliche Energieversorgung der Schiffe zu ermöglichen. Der Ausbau der Landstromanlagen wird mit rund 3,8 Mio. € bezuschusst. Er umfasst 29 zusätzliche Landstromanlagen für die Güterbinnenschifffahrt und eine Anlage für die Personenschifffahrt sowie den Ausbau von sieben Trafostationen, die die Stromversorgung zu den Anlagen gewährleisten. Durch die Landstromanlagen können die Schiffe während ihrer Liegezeit den Dieselmotor zur Stromerzeugung ausschalten und sich stattdessen mit umweltfreundlichem Strom versorgen.

Die für den Strom notwendigen Trafostationen konnten fast vollständig im Jahr 2024 installiert werden. Vier der 29 neuen Landstromanlagen sind ebenfalls installiert und bereits in Betrieb. Die Bestandsanlagen sind zudem umgerüstet und modernisiert worden. Der Betrieb wird seit 2024 durch die Stadtwerke Duisburg übernommen. Darüber hinaus konnten im Jahr 2024 auf dem DGT vier Landstromanlagen mit jeweils einem Ladepunkt installiert werden.

3,8

**MIO. € – HÖHE DER FÖRDERUNG FÜR DEN
AUSBAU DER LANDSTROMANLAGEN**

Wir treiben mit Forschungs- und Förderprojekten aktiv innovative, zukunftsfähige Lösungen voran.

Im Bereich der Effizienzsteigerung und Emissionsreduktion beteiligt sich duisport an verschiedenen [Forschungs- und Förderprojekten](#). Im Folgenden werden einige Projekte näher beschrieben.

MultiRELOAD

duisport ist Koordinator im EU-Forschungsprojekt MultiRELOAD im Programm Horizon Europe. Zusammen mit 21 Partnern aus Wissenschaft und Praxis aus acht EU-Ländern werden Lösungen zur Stärkung multimodaler logistischer Knotenpunkte entwickelt und prototypisch umgesetzt. MultiRELOAD fokussiert sich dabei auf die besondere Rolle und die Herausforderungen von Binnenhäfen als multimodale Güterverkehrsknotenpunkte bei der Erreichung des europäischen Ziels der Treibhausgasreduzierung (THG) um mindestens 55 % bis zum Jahr 2030. Das soll gelingen, indem ein wesentlicher Teil des heute in der EU zu 75 % auf der Straße beförderten Binnengüterverkehrs auf die Binnenschifffahrt und die Schiene verlagert und die betriebliche Effizienz, Sicherheit und Zuverlässigkeit der bestehenden Infrastrukturen durch Digitalisierung erhöht wird.

Konkret werden im Projekt Demonstratoren in drei Innovationsbereichen umgesetzt: Smart Multimodal Logistics, Digital and Automated Multimodal Nodes und Innovative Business Models. Insbesondere im zweiten Innovationsbereich ist duisport mit den Themen Automatisierung der Umschlagprozesse, Predictive Maintenance, Terminal Simulation, Multimodal Node Digital Twin und Multimodal Corridor Digital Services umfangreich involviert. Das Projekt MultiRELOAD hat eine Laufzeit von drei Jahren und endet im August 2025.

LOG4NRW

Im bisherigen Verlauf des Jahres 2024 hat das im Vorjahr in Zusammenarbeit mit dem Verkehrsministerium und weiteren logistischen Partnern initiierte Projekt LOG4NRW weiter an Dynamik gewonnen. Im Zuge dessen soll langfristig eine spürbare Entlastung der Verkehrssituation im Ruhrgebiet und in Südwestfalen geschaffen werden. Konkret wurde ein Bahn- und Binnenschiffsystem etabliert, mit dem Ziel, einen erheblichen Anteil der Lkw-Verkehre in Nordrhein-Westfalen von der Straße auf die Verkehrsträger Schiene und Wasser zu verlagern.

Das Projekt LOG4NRW unterstreicht, wie sinnvoll und effektiv Kooperationen innerhalb der Logistikbranche sein können. Hier entsteht eine vielfältige Win-win-Situation, von der nicht nur die beteiligten Partner, sondern auch die Wirtschaft, die Verbraucher und Verbraucherinnen sowie die Umwelt in Nordrhein-Westfalen profitieren. Insbesondere in der emissionsbelasteten Region Nordrhein-Westfalen, die zunehmend mit Infrastrukturproblemen konfrontiert ist, ist für die Zukunft

der Logistik eine intelligente Verknüpfung der Verkehrsträger essenziell. Insofern schafft LOG4NRW Resilienz durch praktische Verkehrsverlagerung und wirkt ökologisch nachhaltig durch die Reduktion der Emissionsbelastung im Güterverkehr.

Das Projekt LOG4NRW steht weiterhin in starkem Wettbewerb mit dem Lkw, dessen Preise nach wie vor sehr niedrig sind. Im Jahr 2024 konnte das System dennoch erfolgreich auf der Schiene weiterentwickelt und an die Nordhäfen Hamburg, Bremerhaven und Wilhelmshaven angebunden werden.

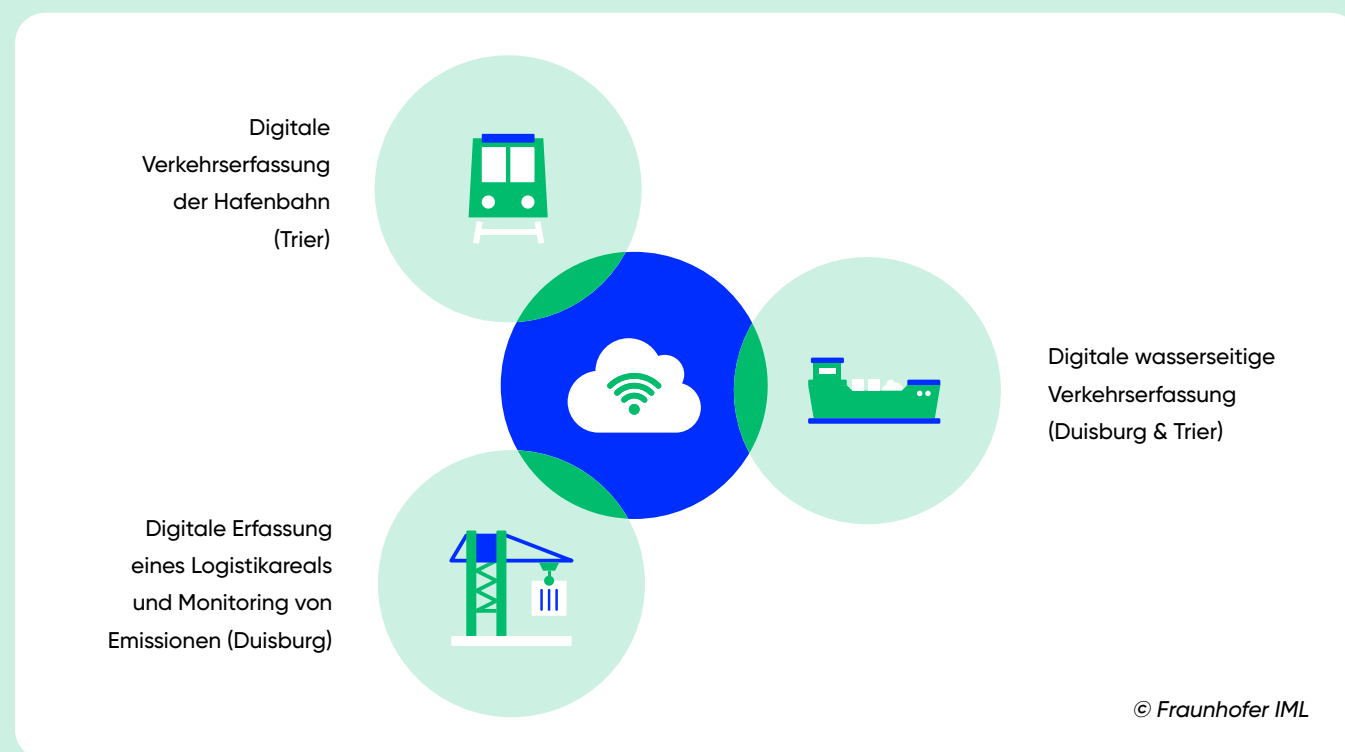


DIANA

Im Bereich der Digitalisierung des Bahnbereichs startete Anfang 2022 das Projekt DIANA, welches im Programm innovative Hafentechnologien II (IHATEC II) durch das Bundesministerium für Digitales und Verkehr gefördert wird. Das Projekt betrachtet die Möglichkeiten der Digitalisierung im Bereich der Wagenmeister und der technischen Überprüfung des Wagenzustands im Umschlagterminal. Das übergeordnete Ziel des Projekts ist es, die Umschlagleistung zu erhöhen und die Gleis-, Kran- und Rangierkapazitäten der See- und Binnenhäfen effizienter zu nutzen.

Durch eine digital unterstützte wagentechnische Untersuchung (WTU) wird der Prüfungsprozess beschleunigt und die Quote des kurzfristigen Schwachwagenaustausches verringert. Zusätzlich ermöglicht dies eine effiziente Kommunikation und Prüfberichtserstellung der mit der WTU verbundenen Akteure (Terminal, EVU und Lokführer). Das Projekt DIANA wird Ende 2024 abgeschlossen.

Weitere Projekte, die im Bereich Digitalisierung umgesetzt werden, sind SETRI und SEGATE. Details zu den beiden Projekten sind im Kapitel E5-2 nachzulesen.



Ein digitaler Zwilling für den gesamten Hafen.

Tolkien

Ziel des Projekts Tolkien ist die Identifikation und Zusammenführung einzelner Datenquellen innerhalb eines Binnenhafens sowie der damit verbundene Aufbau einer strukturierten und einheitlichen Datenbasis. Dies ermöglicht eine konsistente Darstellung von Prozessen und soll die Emissions- und Verkehrsflussüberwachung fördern. Hierzu erfolgt eine digitale Abbildung und Modellierung – ein sogenannter digitaler Zwilling – der Geschäftsprozesse auf dem Hafengelände.

Im Rahmen des Projekts wurden bereits bedeutende Fortschritte bei der Schaffung einer integrierten und strukturierten Datenbasis im Hafenbereich erzielt. Die technische Architektur der Lösung wurde detailliert ausgearbeitet und spezifiziert, um eine konsistente Darstellung von Prozessen sowie die Emissions- und Verkehrsflussüberwachung zu gewährleisten. Es erfolgte eine systematische Erfassung und Evaluierung interner sowie öffentlicher Datenquellen, um deren Relevanz und Verfügbarkeit zu analysieren. Zudem wurden die Vorbereitungen getroffen, um diese Datenquellen mittels der aus dem Projekt SETRI beschafften Sensoren an das technische System anzubinden.

In einem weiteren Schritt werden diese Daten dann genutzt, um durch KI-gestützte Analysen daraus präzise Handlungsempfehlungen zu entwickeln. Das Projekt Tolkien startete im Juli 2022 und endet im Juni 2025.

WEITERE DETAILS

Verbundkoordinator

Fraunhofer-Institut für Materialfluss und Logistik IML

Projektvolumen

1.807.656,45 € (davon 72 % Förderanteil durch BMDV)

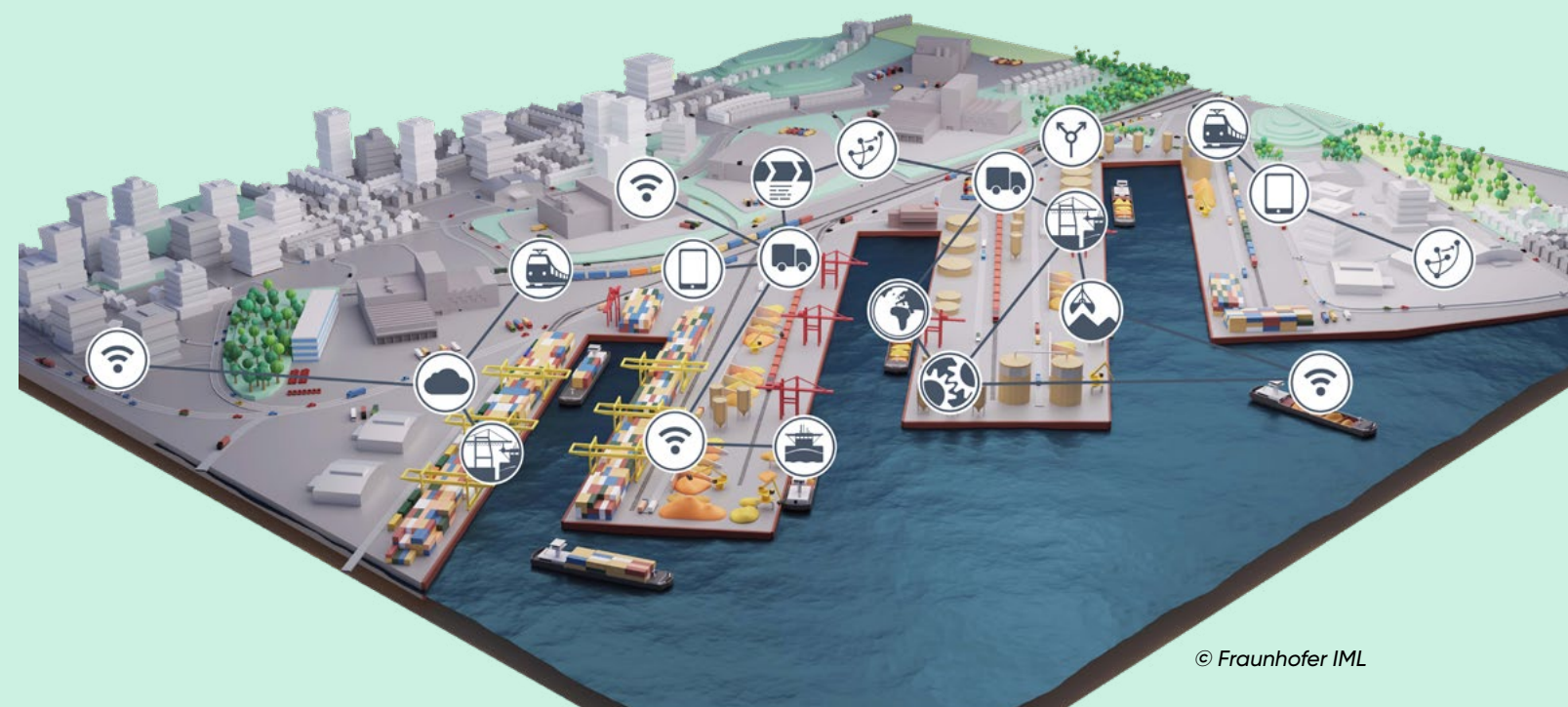
Projektlaufzeit

Juli 2022 bis Juni 2025

Projektpartner

- NautilusLog
- Duisburger Hafen
- Hafen Trier
- Fraunhofer IML

Das Projekt Tolkien startete im Juli 2022 und endete im Juni 2025.



E1-4 Ziele in Bezug auf den Klimaschutz und die Anpassung an den Klimawandel

duisport strebt die Umsetzung eines Klimaschutzziels an. Dabei orientieren wir uns als öffentliches Unternehmen an dem ambitionierten Ziel der Stadt Duisburg, bis 2035 treibhausgasneutral in Scope 1 und 2 zu agieren. Zudem hat duisport im Jahr 2024 eine Absichtserklärung zum Beitritt zum Klimapakt Duisburg für 2025 abgegeben und ist seit August 2024 Unterstützerin der Stiftung Allianz für Entwicklung und Klima. Die 2018 vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung gegründete und seit 2020 als Stiftung bürgerlichen Rechts agierende Allianz für Entwicklung und Klima verfolgt das Ziel, globale nachhaltige Entwicklung und internationalen Klimaschutz gemeinsam voranzubringen – im Einklang mit der Agenda 2030 und dem Pariser Abkommen der Vereinten Nationen.



duisport setzt den Kurs auf alternative Antriebe in der Fahrzeugflotte

duisport verfolgt das Ziel, in allen Tätigkeitsfeldern den Anteil alternativer Antriebe – durch Elektrifizierung, Flüssigerdgas und Wasserstoff – zu erhöhen und dadurch stetig den Einsatz fossiler Energien zu verringern. Insbesondere die Elektrifizierung konnte in den letzten Jahren stark ausgebaut werden. Dies gilt sowohl für die Dienstwagenflotte als auch für verschiedene Nutzfahrzeugtypen, die auf den Logistikarealen im Einsatz sind. Zur Senkung der CO₂-Emissionen wird die Elektrifizierung des Pkw-Fuhrparks als festes Ziel integriert und soll 2026 eine Quote von 50 % erreichen und 2027 weiter auf 60 % ansteigen.

Die Gesamtelektrifizierung des Pkw-Fuhrparks lag in Q1 2024 bei 33 %. Bei der Betrachtung der in Q1 2025 enthaltenen 311 Fahrzeuge ist mit 109 elektrisch betriebenen Pkw, 6 Pkw mit Hybridantrieb und 196 Verbrennern eine gesteigerte Elektrifizierungsquote von 35 % zu verzeichnen. Eine vertiefte Betrachtung der darin enthaltenen 161 Dienstwägen lässt mit 79 elektrisch betriebenen Pkw, 3 Pkw mit Hybridantrieb und 79 Verbrennern bereits eine Elektrifizierungsquote der Dienstwägen von 49 % erkennen. Die Gesamtelektrifizierung



des Pkw-Fuhrparks soll im Q1 2026 um rund 15 % wachsen. Im Q1 2027 ist ein weiterer Anstieg von 10 % gegenüber Q1 2026 geplant.

Abbildung 9 lässt eine Verschlechterung der Elektrifizierungsquote der Stapler von Q1 2024 mit 64 % auf Q1 2025 mit 56 % erkennen, die in der Abwicklung von spezifischen Projektgeschäften begründet ist. In der Betrachtungsperiode wurden vermehrt Gasstapler mit Spezialvorbau benötigt und angeschafft. Im weiteren Verlauf des Jahres 2025 soll die Quote für Elektro-Stapler jedoch auf 70 % ansteigen. Im Jahr 2026 wird ein Anteil von 75 % angestrebt. Die Dekarbonisierung ist das oberste Ziel, sowohl durch Effizienzsteigerungen als auch durch den Einsatz alternativer Antriebe.



Entwicklungen und Prognosen der Pkw-Fahrzeugflotte

Zeitraum	Gesamt	Verbrenner	Hybrid	Elektro	Elektro in %
Q1 2024	257	166	5	86	33 %
Q1 2025	311	196	6	109	35 %
Prognose Q1 2026	321	160	1	160	50 %
Prognose Q1 2027	321	127	1	193	60 %

Abbildung 8: Entwicklungen und Prognosen der Pkw-Fahrzeugflotte (Dienst- und Poolfahrzeuge)

Quoten der Stapler in der duisport-Gruppe

Zeitraum	Diesel	Gas	Elektro	Diesel in %	Gas in %	Elektro in %
Q1 2024	26	32	104	16 %	20 %	64 %
Q1 2025	26	38	81	18 %	26 %	56 %

Abbildung 9: Jahresvergleich – Quoten der Flurförderfahrzeuge in der duisport-Gruppe Q1 2024 und Q2 2025



E1-6 Treibhausgasemissionen

duisport führt seit 2019 die THG-Bilanzierung durch, die als Grundlage für Maßnahmen zur Emissionsreduktion und zur Erreichung unternehmerischer Nachhaltigkeitsziele dient. Für 2024 ist der Berichtskreis identisch zur finanziellen Berichtserstattung (mit Ausnahme der ausländischen Gesellschaften und Erstkonsolidierungen 2024). Die detaillierte Vorgehensweise und die dabei genutzte Software wird in Kapitel E1-2 näher erläutert.

Abbildung 10 zeigt die THG-Bilanz der duisport-Gruppe im Jahresvergleich von 2021 bis 2024 in der Einheit t CO₂e (Tonnen CO₂-Äquivalent). Der Berichtskreis und die Scope-Kategorien wurden seit Beginn der Bilanzierung stetig erweitert, sodass ein direkter Jahresvergleich nicht möglich ist. Die Emissionen sind aufgrund des Bezugs von zertifiziertem Ökostrom von 2021 auf 2022 und durch Veränderungen in der betrachteten Gesellschaftsstruktur deutlich gesunken. Die dem gegenüberstehende Erhöhung der THG-Bilanz von 2022 mit 9.003 t CO₂e auf 2023 mit 11.823 t CO₂e ist zum einen auf eine gestiegene Granularität der Datenerfassung (u. a. Aufnahme weiterer Standorte und Verbesserung der Vollständigkeit innerhalb der Scopes) und zum anderen auf die erstmalige Erfassung des Scope 3 zurückzuführen, wie in Abbildung 11 dargestellt.

Treibhausgasbilanz im Jahresvergleich



Abbildung 10: Treibhausgasbilanz in t CO₂e von 2021 bis 2024. Hinweis: ab 2023 inkl. Scope 3

Die Entwicklung der Gesamtemissionen zeigt von 2023 auf 2024 nur eine geringe Veränderung (+1 %). Hier wiegen sich zwei Effekte auf: Während einerseits ein Emissionsrückgang durch z. B. die fortschreitende Elektrifizierung des Fuhrparks erreicht werden konnte, wurden andererseits in die Bilanz 2024 neue Gesellschaften aufgenommen, was eine Erhöhung der Gesamtemissionen zur Folge hat. Perspektivisch wird in den nächsten Jahren ein Anstieg der Gesamtemissionen durch die Ausweitung des Scope 3 erwartet. Gleichzeitig werden weitere Reduktionsmaßnahmen insbesondere in Scope 1 die Emissionswerte mindern.

Abbildung 11 bricht die Gesamtsumme der THG-Bilanz in die einzelnen Scopes herunter. Die Scope-1-Emissionen weisen ab 2021 einen kontinuierlichen Rückgang auf, was auf die fortschreitende Elektrifizierung der Flotte zurückzuführen ist. Die Erhöhung der der Emissionen in Scope 2 von 2023 auf 2024 ist durch die Erfassung zusätzlicher Gesellschaften zurückzuführen. Die Abbildung macht zudem die erstmalige Erfassung des Scope 3 ab 2023 erkennbar.

Abbildung 12 weist die Unterkategorien der Scopes 1 bis 3 für das Jahr 2024 aus. Im Scope 1 stellen die Firmenfahrzeuge (insb. schwere Nutzfahrzeuge, Loks und Pkw), die insgesamt einen Anteil von 54 % am gesamten Fußabdruck haben, einen zentralen Hebel der Emissionsreduktion dar. Das Hei-

Scopes im Jahresvergleich

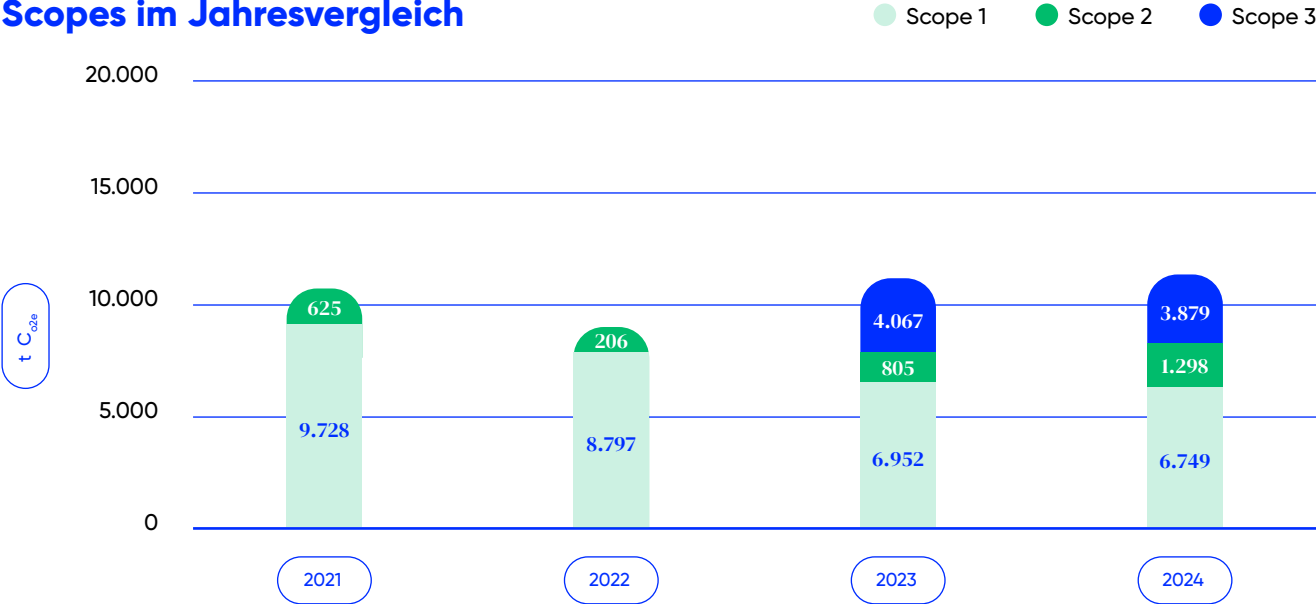


Abbildung 11: Treibhausgasbilanz 2021 bis 2024 nach Scopes 1, 2 und 3

zen mit fossilen Brennstoffen als weitere Scope 1 Kategorie hat aktuell einen Anteil von 3 % an den Gesamtemissionen von duisport.

Im Scope 2 macht der Strombezug an Standorten, die nicht über den Rahmenvertrag abgedeckt sind, den höchsten Emissionsanteil aus (53 % von Scope 2, jedoch nur 6 % der gesamten THG-Bilanz). Hier findet sich zudem der Strombedarf mobil geladener Pkw, der Strombedarf der Hybrid-

Loks sowie der Fernwärmeverbrauch wieder. Im Scope 3 sind aktuell neben den Emissionen aus brennstoff- und energiebezogenen Aktivitäten (15 % der Gesamtemissionen, Darstellung der vorgelagerten Wertschöpfungskette bezogener Brennstoffe), der Bezug von Schmierstoffen und die Pendelemissionen des Team duisport abgebildet. Die Pendelemissionen mit einem Anteil von 18 % an der THG-Bilanz wurden u. a. über eine anonyme Befragung der Mitarbeitenden ermittelt. Weitere Scope-3-Kategorien werden schrittweise aufgebaut.

Abbildung 12: Unterteilung der Scopes 1, 2 und 3 in Unterkategorien für das Jahr 2024

Scope	Scope-Kategorie	2024 (t CO ₂ e)	Anteil an Gesamt
1	Heizen	345	3 %
	Firmenfahrzeuge Gesamt	6.400	54 %
	Loks	2.122	
	Schiffe	133,5	
	Pkw	1.265	
	schwere Nutzfahrzeuge	2.232	
	Stapler	647,5	
	Brennstoff für Anlagen (Brennstempel)	3	0 %
2	Eingekaufter Strom	695,11	6 %
	Strom für Fahrzeuge/Loks	288,09	2 %
	Fernwärme	315,22	3 %
3	Eingekaufte Materialien (Schmierstoffe)	5	0 %
	Pendelverkehr	2.152	18 %
	Auf Brennstoffe und Energie bezogene Aktivitäten	1.723	14 %
Summe	Scope 1–3	11.926	100 %

E2 Umweltverschmutzung

Die Verschmutzung der Umwelt hat schwerwiegende Auswirkungen auf die Gesundheit von Menschen und Tieren, die Biodiversität und das Ökosystem als Ganzes. Durch die Freisetzung von Schadstoffen in die Luft, in die Gewässer und den Boden trägt Verschmutzung auch zur Beschleunigung des Klimawandels bei. Die Auswirkungen sind weltweit spürbar und erfordern dringende Maßnahmen zur Reduzierung von Verschmutzung. duisport ergreift verschiedene Maßnahmen, um Umweltverschmutzungen zu vermeiden. Diese werden im folgenden Kapitel näher erläutert.



E2-1 Strategien zur Vermeidung und Kontrolle von Umweltverschmutzung

Im Rahmen des Altlasten- und Flächenschutzes erfolgen die Durchführung von Gewässer- und Bodenuntersuchungen sowie alle weiteren Maßnahmen unter strikter Beachtung aller einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen und behördlichen Anforderungen. Eine systematische Kontrolle der verpachteten Gelände- und vermieteten Hallenflächen durch regelmäßige Begehungen gewährleistet in diesem Zusammenhang eine effektive Risikosteuerung.

Die duisport-Gruppe legt besonderen Wert auf die Umweltverträglichkeit. Dies gilt sowohl für Neuansiedlungen als auch für den Betrieb bestehender Anlagen im Hafen.

Bauvorhaben werden daher fachgutachterlich begleitet und umweltverträglich geplant. Die Einhaltung von Umweltzonen, Luftreinhalteplänen und Lärmkatastern in den Planungsgebieten wird genau überwacht. Die intensive Zusammenarbeit mit Kunden und Behörden gewährleistet auch hierbei eine effektive Risikosteuerung auf dem Gebiet der Umweltverträglichkeit.

Als größter Infrastrukturanbieter in und um Duisburg trägt die duisport-Gruppe mögliche Risiken im Zusammenhang mit der Aufbereitung von verpachteten Flächen nach der Rückgabe durch Pächter. Finanzielle Belastungen werden in diesem Zusammenhang durch Rückbauverpflichtungsverträge mit Pächtern minimiert.

E2-2 Maßnahmen und Ressourcen in Bezug auf Umweltverschmutzung

Eine Maßnahme zum Schutz der Gewässer im Hafen ist die Erstellung eines Gewässerschutzberichts. Dieser wird jährlich durch die Bauabteilung erstellt und dient dazu, den Zustand von Gewässern zu bewerten und Maßnahmen zu identifizieren, die erforderlich sind, um diesen Zustand zu erhalten oder zu verbessern. Dies kann dazu beitragen, die Qualität von Wasserressourcen zu erhalten, zu verbessern und somit die Gesundheit von Mensch und Tier zu schützen. Der Gewässerschutzbericht von duisport beinhaltet alle Flächen und Anlagen, die sich im Eigentum der Duisburger Hafen AG bzw. der Tochtergesellschaften befinden. Es werden insbesondere die Entwässerungsanlagen (Kanäle, Regenwasserbehandlungsanlagen, Einleitungsbauwerke) betrachtet, die im wasserrechtlichen Kontext von Bedeutung sind und die für das Wasser sowie Grundwasser ein Gefährdungspotenzial darstellen (Waschplätze, Tankstellen, Dieseltanks, Ölabscheider). So können Notfallpläne erstellt und das Gefährdungspotenzial der Umwelt minimiert werden. Der Gewässerschutz wird durch begleitende Arbeitsanweisungen sichergestellt. Für folgende Hafengebiete wird der Bericht erstellt:

- **logport I**
- **logport II**
- **logport III**
- **logport VI**
- **Freihafen Duisburg**
- **Heavy Lift Terminal Duisburg**
- **Mercatorinsel Duisburg**

Der Bericht wird um ein Anlagenkataster ergänzt, in dem sämtliche Anlagen und Leitungen mit wasserrechtlicher Bedeutung erfasst sind. Es wird der Standort mit den entsprechenden Verantwortlichkeiten für die Wartung aufgeführt und Besonderheiten werden vermerkt. Somit kann in Notfällen direkt gehandelt werden.

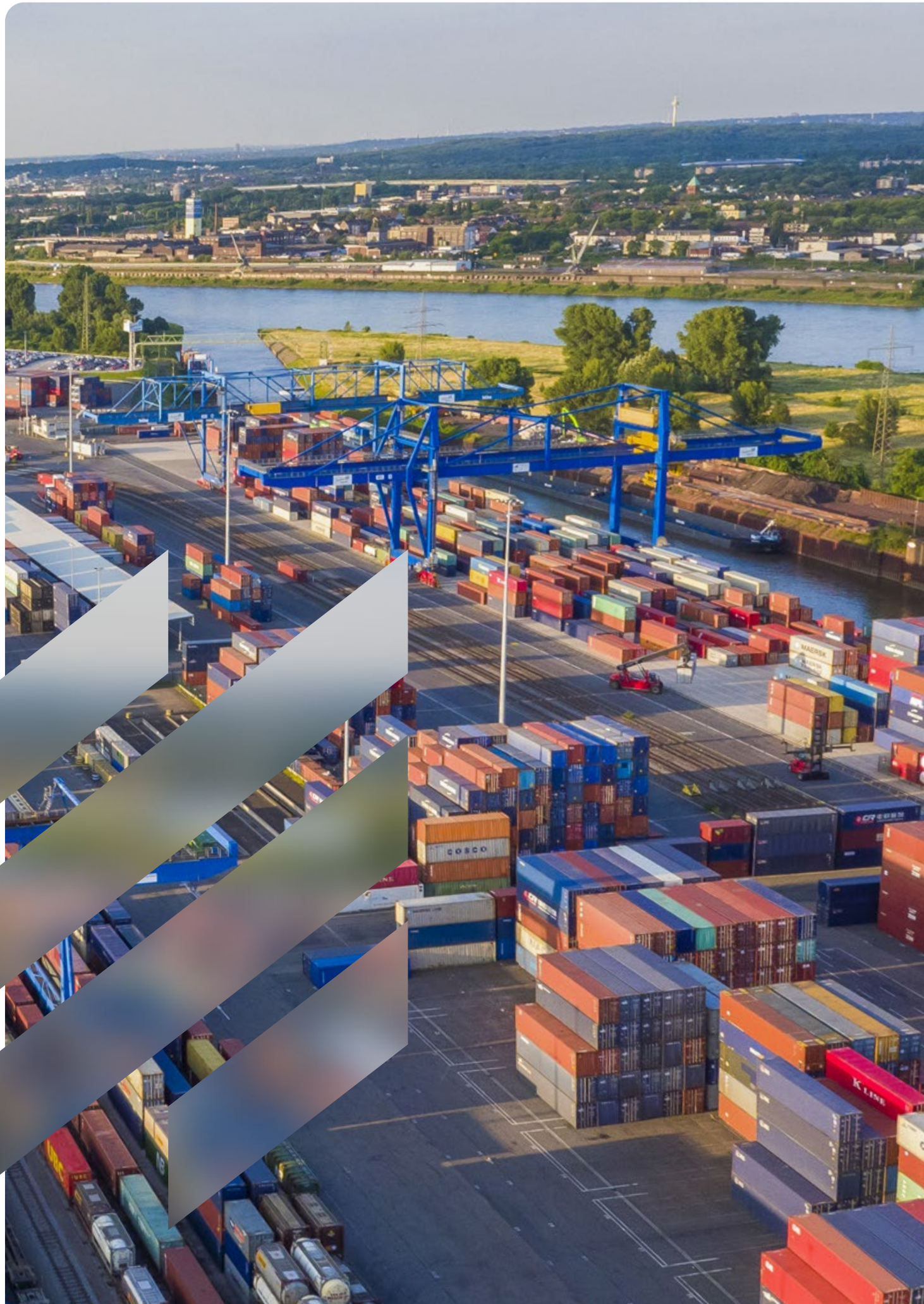
Messungen der Bodenqualität und des Grundwassers orientieren sich an den Vorgaben der Ersatzbaustoffverordnung, die die LAGA M20 zum 31. Juli 2023 abgelöst hat. Zuvor galt die Vorgabe der LAGA M20. Regelmäßig werden als Messmethoden für Bodenuntersuchungen Rammkernbohrungen durchgeführt. Kernbohrungen werden für die Analyse und Überprüfung des Grundwasserpegels verwendet. Alle Untersuchungen werden gutachterlich begleitet. Untersuchungen und Monitorings von Boden und Wasser werden an qualifizierte Ingenieurbüros vergeben, die dann den Bezug der Proben extern beauftragen. Die erhobenen Daten werden extern in Gutachtenform aufgearbeitet und an duisport

übergeben. duisport hält die Gutachten nach und bewahrt diese in digitaler Form auf.

duisport betreibt eine präventive Flächenaufbereitung, um Risiken bestehender Bodenverschmutzungen und Altlasten im Hafengebiet einzudämmen

Da Duisburg und Umgebung im Herzen des Ruhrgebiets liegen, sind sie von vormaliger Industriekultur geprägt. Entsprechend sind viele Flächen vorbelastet. Vorhandene Bodenverschmutzungen und Altlasten sind vor allem durch den Eintrag von Schadstoffen aus der Industrie des 20. Jahrhunderts entstanden. Demnach stehen die Themen Aufbereitung und Prävention von Übergang der Schadstoffe in das Grundwasser im Fokus der Maßnahmen von duisport. Alle verpflichtenden Maßnahmen werden gemäß den gesetzlichen Anforderungen umgesetzt. Für die ordnungsgemäße Ableitung und Aufbereitung von Niederschlag vor Einleitung in Gewässer und Abwasser, aufgrund von Partikelbelastung durch Schwerlastverkehr und Lagerung von Schüttgütern, werden Aufbereitungssysteme wie Regenklärbecken und SediPipes® genutzt. Industrielles Abwasser wird über das städtische Kanalnetz entsorgt und zur Aufbereitung in eine Kläranlage geleitet. In Gebieten ohne städtischen Kanalschluss wird das Abwasser in geschlossenen Gruben gelagert und regelmäßig zu Kläranlagen gebracht.





E4 Biologische Vielfalt und Ökosysteme

Der Erhalt der biologischen Vielfalt und der Ökosysteme ist essenziell, um die Umwelt zu schützen und das Wohlergehen von Menschen und Tieren sicherzustellen. Ökosysteme tragen zum Klimaschutz bei, indem sie Kohlenstoff speichern und den Treibhauseffekt reduzieren. Darüber hinaus erbringen Ökosysteme wertvolle Leistungen, die wir für unsere Lebensgrundlagen benötigen. Die ESG-Strategie von duisport beschreibt im Handlungsfeld Ressourcen unser Engagement im Flächenmanagement.



E4-2 Strategien in Bezug auf biologische Vielfalt und Ökosysteme

duisport ist insbesondere für Flächenentwicklungen im Rahmen des logport-Konzepts bekannt. Dabei werden alte Industrie-/Brachflächen für die Flächenentwicklung genutzt. Durch das sogenannte [Brownfield Development](#) werden unbebaute Flächen geschützt und Logistikareale auf bereits erschlossenen Flächen errichtet. Gebäude und Infrastrukturen werden dort nach aktuellen Nachhaltigkeitsstandards gebaut und instandgehalten. Eine effiziente Flächennutzung liegt im langfristigen Fokus. Dabei tragen schonende Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft dazu bei, den Verbrauch von natürlichen Ressourcen zu reduzieren und Abfälle zu minimieren. Weitere Informationen zum Thema Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft sind in Kapitel E5 nachzulesen.

E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Schonende Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft tragen dazu bei, den Verbrauch von natürlichen Ressourcen zu reduzieren und Abfälle zu minimieren. Die Nutzung von Ressourcen wie Wasser, Energie und Rohstoffen ist oft mit Umweltbelastungen, Treibhausgasemissionen und Abhängigkeiten verbunden. Durch eine effiziente und sparsame Nutzung von Ressourcen können diese Belastungen und Risiken reduziert werden. Die Kreislaufwirtschaft zielt darauf ab, den Ressourceneinsatz zu minimieren, indem Materialien wiederverwendet, repariert oder recycelt werden, was den Bedarf an neuen Rohstoffen verringert und die Umweltbelastung reduziert.



Die Ressourcenschonung und Kreislaufwirtschaft sind daher zentrale Instrumente zur Erreichung von Nachhaltigkeit und Umweltschutz. Dazu sind strategische Konzepte zum Aufbau einer zirkulären Wirtschaft notwendig. duisport ist Mitglied im Circular Valley, um genau diesen Weg zu verfolgen und gemeinsam mit Partnern am Wandel hin zu einer zirkulären Wertschöpfung zu arbeiten. Dies soll durch die Förderung innovativer Start-ups, die enge Vernetzung von Wirtschaft, Wissenschaft und Politik sowie durch die Entwicklung und Skalierung zirkulärer Technologien erreicht werden.

E5-1 Strategien in Bezug auf Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Bestandsimmobilien und Neubauten bieten zahlreiche Ansätze, um Ressourcen zu schonen

Im Bereich des Gebäude- und Facility-Managements ergeben sich relevante Ansätze, um Ressourcen zu schonen und Effizienzpotenziale zu ermitteln.

Im Bestand liegt der Schwerpunkt darauf, bestehende Strukturen derart zu sanieren oder zu nutzen, dass dadurch ein positiver Beitrag zum Umwelt- und Klimaschutz geleistet wird. Die Optimierung der Heizanlagen sowie Schließsysteme oder Gebäudeisolierungen spielen dabei eine wichtige Rolle. Für eine zukunftsweisende Nutzung der Gebäude werden

auch E-Mobilitätskonzepte an den Standorten sowie Konzepte zum Aufbau erneuerbarer Energien erarbeitet. Neben den Bestandsobjekten von duisport ergeben sich weitere Potenziale im Neubau von Immobilien. In diesem Bereich liegt der Fokus auf weiteren Standards, die duisport und seinen Kunden eine wettbewerbs- und zukunftsorientierte Perspektive bieten und gleichzeitig Klima- und Umweltschutz berücksichtigen.

Die Erkenntnisse bilden gleichzeitig die Grundlage für die Festlegung von Reduktionszielen und unterstützen dabei die Entwicklung, Umsetzung und Überwachung von Reduktionsstrategien und -maßnahmen. In den kommenden Jahren sind mehr als hundert Einzelprojekte geplant, um negative Umwelteinwirkungen weiter zu minimieren. Dies wird gleichzeitig von sozial und wirtschaftlich orientierten Initiativen begleitet, in die auch die Bürgerinnen und Bürger mit einbezogen werden.

Im Handlungsfeld der Ressourcenschonung und der Kreislaufwirtschaft ist zudem die Beschaffung von großer Bedeutung. Um die Nachhaltigkeitsstandards bei der Beschaffung zu erhöhen, wurde im Bereich der Materialwirtschaft eine neue Richtlinie erarbeitet. Dies betrifft insbesondere Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe. Dabei geht es um eine sorgfältige Prüfung von nachhaltigeren Alternativen und Optionen, um Beschaffungsprozesse im Einklang mit umweltfreundlichen und nachhaltigen Prinzipien zu gestalten.



Durch die Ausweitung der Digitalisierung bei duisport können Ressourcen eingespart werden

Die Digitalisierung ist ein zentraler Treiber nachhaltiger Entwicklung, da sie Transparenz, Effizienz und Ressourcenschonung entlang von Wertschöpfungsketten ermöglicht. Im Kontext der Kreislaufwirtschaft unterstützt sie die Rückverfolgbarkeit von Materialien, optimiert Produktions- und Logistikprozesse und schafft datenbasierte Grundlagen, um Auswirkungen auf Umwelt und Mensch zu reduzieren. Im Rahmen der Kreislaufwirtschaft kann so die Basis geschaffen werden, um Stoffkreisläufe zu schließen und den Ressourceneinsatz zu optimieren.



Ein Schwerpunkt im Bereich Digitalisierung bei duisport liegt auf der Digitalisierung der Arbeitsprozesse und der damit verbundenen Dokumente. Die Einführung eines digitalen Arbeitsplatzes soll die tägliche Arbeit der Mitarbeitenden erleichtern und eine barrierefreie, papierlose Umgebung schaffen. Durch moderne Plattformen wie Microsoft Teams wird es den Teams ermöglicht, in Echtzeit zusammenzuarbeiten, Informationen auszutauschen und Meetings virtuell abzuhalten. Weitere Softwareprodukte, wie eine digitale Unterschrift oder Buchungstools, werden in diese Plattform integriert. Die digitale Unterschrift wurde bereits Ende 2024 in einem reduzierten Rahmen erprobt. Eine vollumfängliche Einführung beider Produkte soll im Jahr 2025 erfolgen. Dies wird nicht nur weitere Ressourcen schonen, sondern auch die Geschwindigkeit und Genauigkeit der internen Abläufe optimieren. Dazu werden Anwendungsfälle gemeinsam mit den Fachabteilungen sowie weiteren Querschnittsfunktionen (IT, Nachhaltigkeit/ESG, Prozessmanagement) umgesetzt. Im Sinne der Nachvollziehbarkeit der angestrebten digitalen Transformation sowie einer nachhaltigen Unterstützung seitens Mitarbeitenden und Stakeholdern wurde das digitale Leitbild strukturell überarbeitet und visuell aufbereitet. Das digitale Leitbild dient als strategische Grundlage, um die digitale Transformation der gesamten duisport-Gruppe zu steuern und sicherzustellen, dass alle Initiativen im Einklang mit den Unternehmenszielen stehen. Dies soll zukünftig verstärkt öffentlich kommuniziert werden.

Darüber hinaus stellt die Modernisierung der bestehenden OCR-Systeme einen wichtigen Schritt zur kontinuierlichen Optimierung und Innovation von Prozessen und Systemen dar. Zusätzlich erprobt duisport den Einsatz von KI-Anwendungen, um die Arbeitsabläufe weiter zu optimieren und zu automatisieren. Darüber hinaus werden digitale Simulationen analoger Prozesse und Ereignisse durchgeführt, um verschiedene Aspekte bereits im Vorfeld zu analysieren und bewerten zu können. Dies trägt dazu bei, Ressourcen effizient und nachhaltig einzusetzen.

E5-2 Maßnahmen und Ressourcen in Bezug auf Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Die Umrüstung auf LED-Beleuchtungssysteme und erneuerbare Energien zählt auf die Schonung fossiler Ressourcen ein

Zu den konkreten Maßnahmen, die im Bereich der Sanierung und Effizienz von Bestand und Neubau umgesetzt wurden, zählt beispielsweise die Umrüstung von Beleuchtungssystemen auf LED-Technologie im Verlauf des Jahres 2024. Die Umsetzung weiterer Umrüstungsmaßnahmen von Hallenbeleuchtungssystemen auf LED-Technik ist für Anfang 2025 geplant. Darüber hinaus wurde an zwei Standorten eine Wärmepumpe bzw. Wärmepumpentechnik installiert. Auch die Montage von PV-Anlagen ist an verschiedenen Standorten bereits erfolgt. Weitere PV-Anlagen sind in Planung. Detaillierte Informationen zum Thema PV sind im Kapitel E1-3 zu finden.

Abfälle anlegender Schiffe im Duisburger Hafen werden ordnungsgemäß entsorgt

Um eine ordnungsgemäße Abfallentsorgung für anliegende Binnenschiffe zu gewährleisten, bietet duisport den Service an, anfallenden Müll zu entsorgen. Dafür hat duisport für Schiffe einen Schiffsabfallbewirtschaftungsplan erstellt, der Ende 2023 gemäß dem Landesschiffsabfallgesetz NRW angepasst wurde. Für anliegende Binnenschiffe besteht damit die Möglichkeit, den Hausmüll kostenlos entsorgen zu lassen. Die Meldung erfolgt dabei über den Hafenmeister. Im Jahr 2024 wurden durch duisport ca. 10 Tonnen Hausmüll von Binnenschiffen ordnungsgemäß entsorgt.

duisport setzt sich aktiv fürs Voranschreiten der digitalen Transformation im Hafen ein

Auf dem Weg zu einer weiteren Digitalisierung im Duisburger Hafen werden zwei Projekte zum Aufbau einer digitalen Infrastruktur im Jahr 2024 abgeschlossen. Beide Projekte werden im Rahmen der Förderinitiative Digitale Testfelder in Häfen (DigiTest) des BMDV gefördert.

Im Projekt SETRI (Sensorik zur Steuerung trimodaler Hafenstandorte in Form eines digitalen Testfelds in Duisburg) wurde ein digitales Testfeld im Duisburger Hafen in Form von Senso-

rik zur Erfassung von Umwelt-, Verkehrs- und Ladungsdaten aufgebaut. Die im Projekt SETRI eingesetzte Sensorik liefert unterschiedliche Daten, wie zum Beispiel Umweltdaten, Daten zur Verkehrsbelastung und zur Zustandserfassung der Infrastruktur. Ziel des Vorhabens ist es, ein digitales Testfeld aufzubauen, welches Daten liefert, um notwendige Maßnahmen im Bereich des Verkehrsmanagements, der Logistikoptimierung und der Belastungssteuerung bezogen auf die Infrastruktur anstoßen zu können.

Die im digitalen Testfeld installierten Sensoren und Kameras erfassen und analysieren kontinuierlich Daten, die wertvolle Einblicke in die Verkehrsströme im Hafen ermöglichen. Diese Datenerhebung soll helfen, Leerfahrten zu minimieren und Wartezeiten zu reduzieren. Im Bereich der Verkehrserfassung steht die Steigerung von Transparenz und Steuerbarkeit logistischer Prozesse im Vordergrund. Der optimierte Datenfluss eröffnet die Möglichkeit, Lkw-Verkehre effizienter zu steuern und Parkflächen effektiver zu nutzen. Durch die verkürzten Wartezeiten wird die multimodale Verknüpfung der Verkehrsträger insgesamt verbessert, was in der globalen Logistik zusätzliche Transportkapazitäten schafft und ein umfassendes multimodales Verkehrsmanagement ermöglicht. Gleichzeitig kann die Belastung der multimodalen Infrastruktur durch eine intelligente Nutzung der gesammelten Daten reduziert und Auslastungsspitzen können geglättet werden.

Verkehrsdaten und Schadenserkenkung erfolgen über visuelle Erfassung durch Kameras, während eine sensorbasierte Überwachung der Bahninfrastruktur (z. B. Prellbocksensorik) eine Echtzeitüberwachung und zustandsabhängige Instandhaltung ermöglicht. Auch Emissionsbelastungen werden durch entsprechende Sensoren erfasst und analysiert, wodurch Maßnahmen zur Emissionsvermeidung und -reduzierung entwickelt werden können.

Die über einen längeren Zeitraum erhobenen Daten bilden zudem die Grundlage für zukünftige Projekte, die zur Stärkung der deutschen Hafenstandorte beitragen. Die digitale Infrastruktur im Rahmen des Projekts SETRI wurde bis Ende Juni 2024 fertiggestellt. Das gesamte Projekt wurde zudem im Jahr 2024 erfolgreich abgeschlossen.

Ein weiteres Projekt im Programm DigiTest setzt den Fokus auf die Verbesserung der Parkplatzsituation für Lkw im Hafenbereich. Ziele des Projektes SEGATE (Sensorik und Kommunikationssysteme zur Parkraumüberwachung und terminalseitigen Zu- und Ablaufsteuerung im Duisburger Hafen) sind die optimale Nutzung des vorhandenen Parkraums sowie die zeitliche Steuerung der Verkehre.

Das Projekt SEGATE strebt an, durch Sensorik und Kommunikationssysteme eine digitale Infrastruktur zu schaffen, die Abläufe optimiert und zur Effizienzsteigerung der Hafenprozesse beiträgt. Teil der Gesamtlösung ist außerdem die Kopplung der Parkplatzprozesse an die Prozesse der Terminals mittels eines gekoppelten Slotmanagementsystems. Dadurch können weitere positive Auswirkungen auf die Abläufe im Terminal erprobt werden. Das Projekt hat eine Laufzeit von Juni 2023 bis November 2024.

Neben den genannten Förderprojekten unterstützt duisport die Durchführung interner Aktionen, die nachhaltige Verhaltensweisen in der digitalen Arbeitswelt fördern sollen:

Im Jahr 2024 hat duisport ein zweites Mal in Folge am Digitalen Datenputz der Corporate Digital Responsibility Initiative (CDR) teilgenommen. Der Digitale Datenputz ist eine Aktion zur Beseitigung von unnötigen oder veralteten Daten in den internen digitalen Systemen. Dabei soll Platz geschaffen werden, um Prozesse zu verbessern und unsere Umweltbelastung zu reduzieren. Um die Aktion bestmöglich zu unterstützen, wurden im Aktionszeitraum verschiedene Kommunikations- und Unterstützungsangebote zum Thema Datenpflege angeboten.



Corporate Digital Responsibility Initiative

KPIs

- 1. Minimierung von Leerfahrten
- 2. Reduzierung von Wartezeiten
- 3. Effizientere Steuerung von Lkw-Verkehren
- 4. Optimierung der Parkplatznutzung
- 5. Glättung von Auslastungsspitzen
- 6. Multimodales Verkehrsmanagement verbessern

6 Hebel für mehr Effizienz

Social



Menschen im Mittelpunkt: Die soziale Säule der Nachhaltigkeitsstrategie

Die soziale Nachhaltigkeit bildet eine zentrale Säule des ganzheitlichen Nachhaltigkeitskonzepts. Ihr Ziel ist es, eine gerechte und lebenswerte Gesellschaft für alle Menschen zu gestalten und gleichzeitig künftigen Generationen eine intakte Umwelt zu sichern. Daher müssen neben ökologischen auch soziale Aspekte konsequent in Entscheidungsprozesse einbezogen werden.

Für Unternehmen ist es entscheidend, ihre Verantwortung im Bereich der sozialen Nachhaltigkeit zu erkennen und aktiv in ihre Geschäftsprozesse zu integrieren. Diese umfasst die Förderung von Fairness, Chancengleichheit, Menschenrechten und guten Arbeitsbedingungen sowie die Stärkung des gesellschaftlichen Umfelds. Unternehmen, die soziale Nachhaltigkeit gezielt fördern, verbessern nicht nur das Wohlbefinden ihrer eigenen Mitarbeitenden und die Lebensqualität in ihrem Umfeld, sondern stärken zugleich ihre langfristige Wettbewerbsfähigkeit und ihren Unternehmenswert.

BERICHTSSTANDARDS IM BEREICH SOCIAL

Abbildung 13 zeigt die Standards der CSRD im Bereich Soziales. In Bezug auf Duisport werden im Folgenden die Strategien und Maßnahmen der wesentlichen Themenfelder Arbeitskräfte (ESRS S1) und Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette (ESRS S2) näher betrachtet.

Abbildung 13: EFRAG-/ESRS-Standards, Bereich Soziales

ESRS S1
Eigene Belegschaft



ESRS S2
Arbeitskräfte in der
Wertschöpfungskette



ESRS S3
Betroffene
Gemeinschaften



ESRS S4
Verbraucher und
Endnutzer



S1 Eigene Belegschaft

Die soziale Nachhaltigkeit bildet eine essenzielle Säule im Gesamtkonzept der Nachhaltigkeit, die darauf abzielt, eine lebenswerte Gesellschaft für alle Menschen zu gestalten. Bei der Umsetzung der Unternehmens- und Nachhaltigkeitsziele stehen bei duisport die eigenen Mitarbeitenden stets im Mittelpunkt. Die duisport-Gruppe legt besonderen Wert auf Vielfalt, Chancengleichheit und die Zukunftsfähigkeit des gesellschaftlichen Miteinanders.



S1-1 Strategien in Bezug auf die eigene Belegschaft

Bereits im Jahr 2023 hat duisport verschiedene vielfaltsbezogene Strategien und zugehörige Maßnahmen erarbeitet. Dafür wurde zum Beispiel ein abteilungsübergreifendes Vielfalts-Team gegründet, welches eine Strategie für Fairness & Vielfalt, einschließlich verschiedener Skillbuilding- und Sensibilisierungsmaßnahmen, entwickelt hat. Im Zuge dessen entstand das Vielfalt-Leitbild. Das Leitbild beinhaltet die Verpflichtung der duisport-Gruppe zu Fairness und Vielfalt sowie eine ausdrückliche Stellungnahme gegen Diskriminierung. Dabei fokussiert duisport zunächst vier Kerndimensionen: Generationenvielfalt, Geschlechtervielfalt, nationale und ethnische Herkunft sowie soziale Herkunft. Daraus ergeben sich die drei zentralen Handlungsfelder Generationenvielfalt, Geschlechtervielfalt und Identität sowie kulturelle Vielfalt und soziale Herkunft. Der Begriff Vielfalt wird mit den Begriffen Diversity bzw. Diversität synonym verwendet.

Das Vielfalt-Leitbild beinhaltet darüber hinaus "Spielregeln" für Fairness und Vielfalt im Unternehmen. Dafür wurden u. a. eine Null-Toleranz Haltung gegenüber Diskriminierung, Sensibilisierungsmaßnahmen zum Abbau von Vorurteilen und verschiedene Meldewege für Hinweise bei Diskriminierungsvorfällen kommuniziert. Das Vielfalts-Management bei duisport wird als Teil des Employer-Brandings und dauerhafter Lernkultur verstanden. Abbildung 15 veranschaulicht das Employer Branding.

Wir stehen für Fairness und Vielfalt.

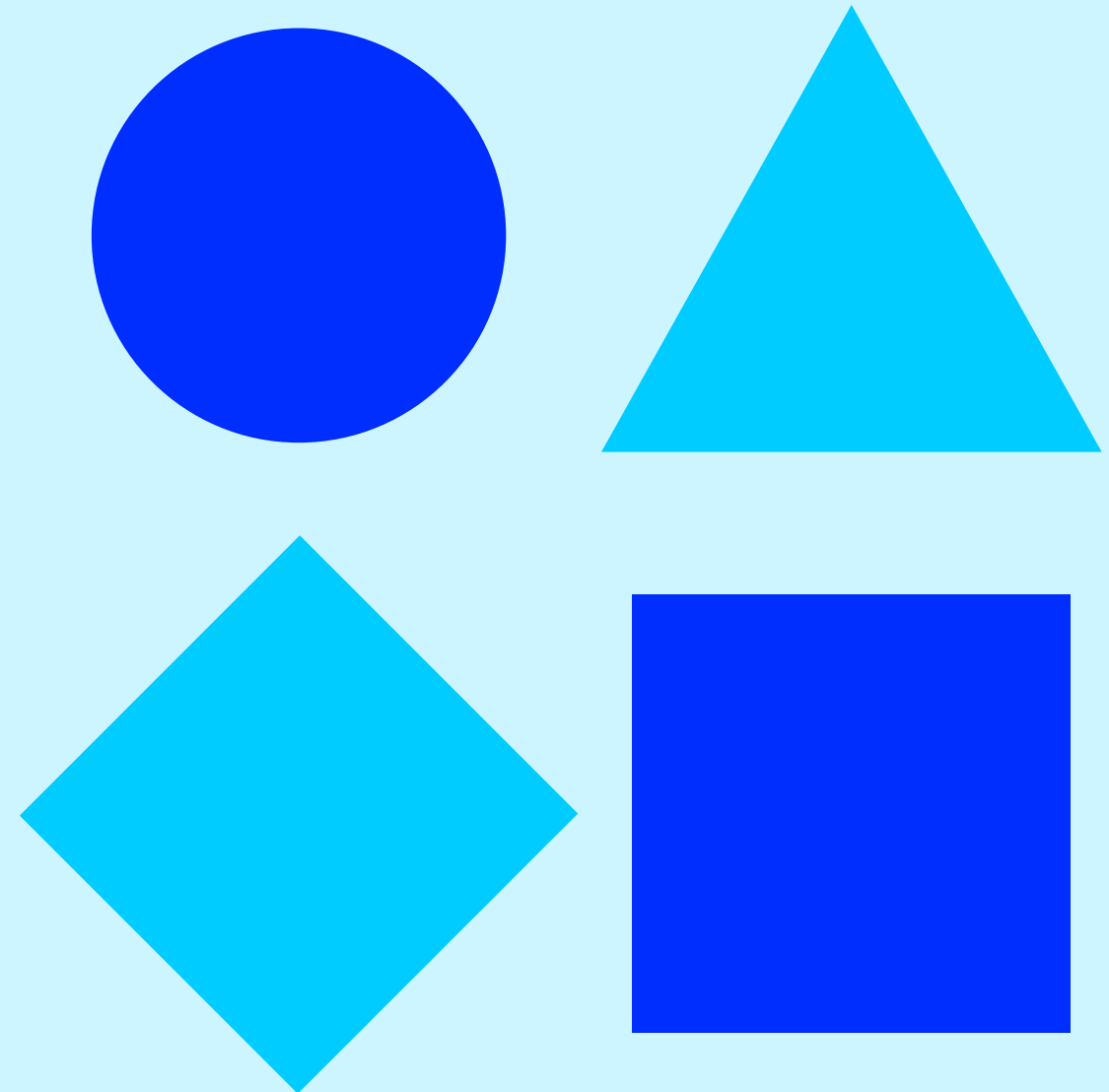


Abbildung 15: *Employee Life Cycle*

Aufbauend auf dem Vielfalt-Leitbild wurden [DEI-Handlungsfelder](#) in einem Maßnahmen-Katalog konkretisiert. Dieser wird in Kapitel S1-4 erläutert. DEI steht für Diversity, Equity, and Inclusion. Zu deutsch: Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion. Diese drei Dimensionen zielen darauf ab, ein gerechtes und respektvolles Arbeitsklima zu schaffen, in der alle Individuen fair und chancengleich behandelt werden, unabhängig von ihren unterschiedlichen Merkmalen.

Die DEI-Dimensionen wurden in das Booklet „Führungskultur bei duisport“ integriert. Des Weiteren wurde im Rahmen einer Masterarbeit ein Konzept zur Förderung von Frauen in Führungspositionen erarbeitet, welches 2025 abgeschlossen wurde.

Um neben den Führungsebenen im gesamten Unternehmen für das Thema Diversität zu sensibilisieren, wurde im Jahr 2024 ein Diversity-Factsheet erarbeitet und intern veröffentlicht. Es beinhaltet eine Übersicht von Zahlen, Daten und Fakten rund ums Thema Vielfalt bei duisport. Zusätzlich wird der Recruiting- und Onboardingprozess diversitätssensibel überarbeitet, einschließlich der Einführung eines neuen Buddy-Programms.

Unter anderem wurden die während des Strategie- und Kulturprojekts entstandenen Unternehmenswerte der duisport-Gruppe ins Unternehmen getragen, z. B. durch Intranet-Beiträge oder Beiträge in „duisport intern“. Weitere Details zu den duisport-Werten und dem Code of Conduct sind im Kapitel G1-1 zu finden.

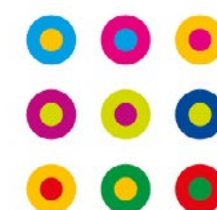
Neben dem internen Vielfalt-Leitbild verpflichtet sich die duisport-Gruppe seit November 2021 durch Zeichnung der Charta der Vielfalt zur Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Diversity in die Arbeitswelt.

Effizienzsteigerungen im Bereich Human Resources und Employer-Branding treiben den Kulturwandel bei duisport voran

Der Fokus des Bereichs Human Resources lag 2024 auf Effizienzsteigerungen durch die Digitalisierung der Personalprozesse und auf dem Ausbau der Aktivitäten zur Steigerung der Mitarbeitendenzufriedenheit und Arbeitgeberattraktivität. So wurde ein digitaler Onboarding-Prozess für neue Mitarbeitende entwickelt, der durch „visit & meet“-Veranstaltungen an verschiedenen Standorten der duisport-Gruppe sowie das duisport-eigene Mentorenprogramm ergänzt wurde. Durch verstärkte Employer-Branding-Aktivitäten, wie z. B. Videokampagnen und Messeauftritte, konnte die Arbeitgebermarke duisport weiter gestärkt werden. Insgesamt wurde der nachhaltige Kulturwandel im #teamduisport im vergangenen Geschäftsjahr aktiv weiter vorangetrieben.

Die Stärkung digitaler Kompetenzen befähigt die duisport-Mitarbeitenden, digitale Projekte mitzugestalten und kollaborativ sowie ortsunabhängig zu arbeiten

Ein langfristiges Ziel in Bezug auf die eigene Belegschaft ist es, die digitalen Kompetenzen der Mitarbeitenden von duisport umfassend zu fördern, sodass sie sicher in der digitalen Welt agieren und modernste Technologien nutzen können. Dabei wird nicht nur der Umgang mit diesen Technologien geschult, sondern auch ein grundlegendes Verständnis für digitale Prozesse und deren Potenzial vermittelt. Gleichzeitig soll die Offenheit für digitale Projekte gestärkt werden, um die Mitarbeitenden dazu zu befähigen, Veränderungsprozesse aktiv mitzugestalten und innovative Lösungen in den Arbeitsalltag zu integrieren, was den Innovationsgrad der duisport-Gruppe nachhaltig erhöht.



charta der vielfalt

UNTERZEICHNET

Zur Umsetzung dieses Ziels wurde ein EU-Rahmenwerk zur Förderung digitaler Kompetenzen eingeführt, das als Basis für gezielte Weiterbildungsmaßnahmen dient. Basierend darauf werden Schulungsprogramme entwickelt, die von allgemeinen IT-Kenntnissen bis hin zu spezialisierten Fortbildungen in Bereichen wie Datenanalyse, künstliche Intelligenz und Prozessautomatisierung reichen. Ergänzend dazu werden Lernplattformen und Workshops angeboten, die praxisnahes und bedarfsorientiertes Lernen fördern.

Dies ermöglicht es den Mitarbeitenden, nicht nur bestehende Fähigkeiten auszubauen, sondern auch neue Technologien zu verstehen und anzuwenden. Langfristig wird die Belegschaft dadurch in die Lage versetzt, digitale Projekte mitzugestalten und innovative Ideen umzusetzen, was die Wettbewerbsfähigkeit von duisport nachhaltig stärkt.

Im Zuge der digitalen Transformation treibt duisport die Einführung moderner Kollaborations- und Kommunikationslösungen weiter voran, die das standortunabhängige, vernetzte Arbeiten fördern. Digitale Arbeitsumgebungen ermöglichen es den Mitarbeitenden, effizient zusammenzuarbeiten, Informationen in Echtzeit auszutauschen und Abläufe transparent zu gestalten.

Ein zentrales Ziel bleibt dabei der umfassende Schutz sensibler Unternehmensdaten. Durch integrierte Sicherheits- und Zugriffskonzepte wird sichergestellt, dass nur autorisierte Personen auf relevante Informationen zugreifen können. Ergänzend finden kontinuierlich sicherheitsrelevante Überprüfungen statt, um die Systeme laufend zu stärken und potenzielle Risiken frühzeitig zu erkennen. Dies schafft Vertrauen in die digitalen Werkzeuge und gewährleistet die Einhaltung aller relevanten Compliance- und Datenschutzanforderungen. Zudem unterstützt die digitale Arbeitsumgebung die mobile Nutzung, wodurch Mitarbeitende flexibel und an unterschiedlichen Orten produktiv arbeiten können – ein Faktor, der in der heutigen Arbeitswelt zunehmend an Bedeutung gewinnt. Die fortlaufende Weiterentwicklung umfasst künftig auch die Automatisierung von Geschäftsprozessen sowie die Entwicklung spezifischer digitaler Anwendungen, um Arbeitsabläufe weiter zu optimieren und die Wettbewerbsfähigkeit von duisport langfristig zu stärken. Dank der hohen Skalierbarkeit digitaler Plattformen kann das Unternehmen flexibel auf veränderte Anforderungen reagieren, ohne Abstriche bei Sicherheit oder Datenschutz zu machen.

Diese Kombination aus Flexibilität, Effizienz und konsequenter Datensicherheit macht moderne digitale Arbeitslösungen zu einem wesentlichen Baustein der kontinuierlichen Digitalisierung und Optimierung der Unternehmensprozesse.



Die Mitarbeitenden bei duisport haben jährlich die Möglichkeit, sich an verschiedenen gemeinsamen Aktionen zu beteiligen

Mit der Teilnahme an der Aktion Stadtradeln setzten die duisport-Mitarbeitenden gemeinsam ein Zeichen für gesunde und klimafreundliche Mobilität. Dadurch soll das Thema Radfahren stärker ins Bewusstsein gerückt werden, insbesondere wenn es um den Weg zur Arbeit geht. Im Jahr 2024 sind 14 aktiv duisport-Radelnde innerhalb von 21 Tagen gemeinsam 5.082 Kilometer gefahren. Damit hat es das Team duisport auf Platz 19 von 140 in ganz Duisburg geschafft. Insgesamt legten die 140 Teams der Kommune Duisburg 391.687 Kilometer mit dem Fahrrad zurück. Das entspricht fast 10 Erdumrundungen.

Eine weitere Aktion, die erneut im Jahr 2024 stattgefunden hat, ist der Rhine-Clean-up. Gemeinsam als Team duisport beteiligen wir uns an der Aktion, um dem Müll am Rheinufer entgegenzuwirken und einen Beitrag für eine saubere Umwelt zu leisten.

S1-3 Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen, und Kanäle, über die eigene Arbeitskräfte Bedenken äußern können

Die duisport-Gruppe bietet ihren Mitarbeitenden Zugangskanäle, um eventuelle Sorgen oder Probleme anzusprechen. Solche Kanäle dienen der internen Kommunikation im Unternehmen und fördern den Austausch in beide Richtungen. Klassische Kanäle sind E-Mails, das Intranet, das HR-Tool, die Mitarbeitendenzeitschrift, aber auch Gespräche und Meetings. Alle Mitarbeitenden der duisport-Gruppe, die sich im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) benachteiligt fühlen, haben zudem ein Beschwerderecht bei einer zuständigen Stelle im Unternehmen. Die Beschwerdestelle bietet eine vertrauliche niedrigschwellige Beratung an. Mit Zustimmung der betroffenen Person können weitere Schritte zur Konfliktlösung bzw. zur Entscheidung über die Beschwerde und anschließende Maßnahmen eingeleitet werden.

Die gesamte Belegschaft hat stets die Möglichkeit, mit dem Konzernbetriebsrat Kontakt aufzunehmen oder sich zusätzlich an den jeweiligen betreuenden Personalreferenten zu wenden. Im Intranet (duisBoard) stehen Informationen zu den zuständigen Personalreferenten bereit. Außerdem steht den Mitarbeitenden das Compliance Board, zusammengesetzt aus Vertretenden der Kerngeschäftsbereiche, zur Verfügung.

Im Rahmen des Ideenmanagements ist das Team duisport dazu eingeladen, jegliche Ideen zur Optimierung duisports zentral einzureichen, um sich so aktiv an der Weiterentwicklung des Unternehmens und dessen Prozessen zu beteiligen. Durch eine entsprechende Würdigung bei Umsetzung einer Idee wird das Team duisport motiviert, Ideen einzureichen und sich somit stärker mit duisport zu identifizieren. Ein definierter Mitarbeitendenkreis führt jährlich Zielvereinbarungsgespräche. Diese werden mit den jeweiligen Vorgesetzten geführt. Die vereinbarten Ziele sind entweder projektbezogen oder decken die entsprechenden operativen Aufgaben ab. Durch die Zielvereinbarungen besteht auch die Chance, eigene individuelle Vorschläge durch Projekte mit einzubringen.

Die duisport-Gruppe arbeitet gemeinsam im Kultur- und Strategieprojekt „zusammen wachsen“ zur Verstetigung eines nachhaltigen Kulturwandels und der Weiterentwicklung der Unternehmensstrategie. So wurden in zehn Teilpaketen für unterschiedliche Themen wie z. B. Führungsgrundsätze, Employer-Branding, Mitarbeiterbindung und Vielfalt fördern

etc. unterschiedliche Ziele und Maßnahmen definiert und umgesetzt.

Einige Maßnahmen, die im Jahr 2024 in Bezug auf die eigenen Mitarbeitenden umgesetzt wurden, werden im folgenden Kapitel erläutert.



S1-4 Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen, Ansätze zur Minderung wesentlicher Risiken und die Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft

Nachhaltigkeit und Vielfalt sind zwei der zentralen duisport-Werte. Die Vielfalt der Mitarbeitenden schätzt die duisport-Gruppe als wertvolle Ressource – sie bildet eine wichtige Grundlage für ihren Erfolg. Als Arbeitgebende tragen wir eine soziale Verantwortung. Wir legen großen Wert darauf, dass sich jede Person bei uns weiterentwickeln kann, und dass Fairness und Vielfalt auf allen Ebenen gelebt wird.

Dafür wurden im Jahr 2024 weitere Skillbuilding- und Sensibilisierungsmaßnahmen umgesetzt. Diese beinhalteten beispielsweise die Durchführung von Diversity-Schulungen für die duisport-Mitarbeitenden und die Integration von DEI in die „OneDuisport-Lead“-Führungskräfte-Schulungen. Zudem wurde ein Booklet zum Thema „Unbewusste Vorurteile“ intern veröffentlicht, mit dem Ziel die Mitarbeitenden für unbewusste Denkmuster und ihre Auswirkungen zu sensibilisieren. Das Booklet enthält zudem Tipps und Strategien für einen bewussteren Umgang mit den eigenen Vorurteilen und somit für eine faire und inklusive Arbeitsumgebung.

Des Weiteren wurden im Jahr 2024 regelmäßig verschiedene Beiträge im Intranet und im duisport TV sowie über Social Media veröffentlicht. Die Kommunikationsmaßnahmen sollen das Thema Vielfalt sichtbarer machen und die interne sowie externe Wahrnehmung dessen stärken.

Eine weitere wichtige Maßnahme für Fairness und Geschlechtergerechtigkeit am Arbeitsplatz bei duisport ist die Veröffentlichung des Leitfadens für geschlechtergerechte Sprache. Wie bereits erwähnt, wurden die DEI-Handlungsfelder konkretisiert, wodurch die folgenden drei Maßnahmen-Blöcke abgeleitet wurden:

Es wurde ein Diversitätssensibles Recruiting erarbeitet. Dafür wurden Stellenanzeigen und Auswahlprozesse im Sinne der Förderung einer inklusiven Unternehmenskultur überarbeitet. Gleichzeitig wurden diversitätssensible Onboarding-Materialien für neue Mitarbeitende zur Verfügung gestellt, die einen inklusiven Start im Unternehmen unterstützen.

Melde- und Unterstützungsstrukturen wurden 2024 verstärkt kommuniziert. Eine Anlaufstelle für Mitarbeitende, um Vorfälle

zu melden und Unterstützungsangebote zu erhalten, wurde etabliert und für alle duisport-Mitarbeitenden online zugänglich gemacht. Dafür wurden zusätzlich mehrsprachige Plakate mit Informationen zu den Meldewegen konzernweit zur Verfügung gestellt. Weiterführende Informationen zu Melde- und Unterstützungsstrukturen sind im Kapitel S1-3 zu finden.

Die Zusammenarbeit mit externen Partnern zur Unterstützung von Mitarbeitenden in verschiedenen Lebenslagen wurde zudem ausgeweitet. Hier bestehen Kooperationen mit Beratungsstellen und Organisationen wie PME-Familienservice, Arbeiterkind, Ruhrschwung und Common Purpose.

S1-5 Ziele im Zusammenhang mit dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

Die duisport-Mitarbeitenden werden im Rahmen des abteilungsübergreifenden Vielfalts-Teams in die Zielsetzung im Bereich Diversity einbezogen. Wie bereits in Kapitel 1-1 erläutert, wurde durch das interne Vielfalts-Team ein Vielfalts-Leitbild erarbeitet, das für alle Mitarbeitenden der duisport-Gruppe gilt.

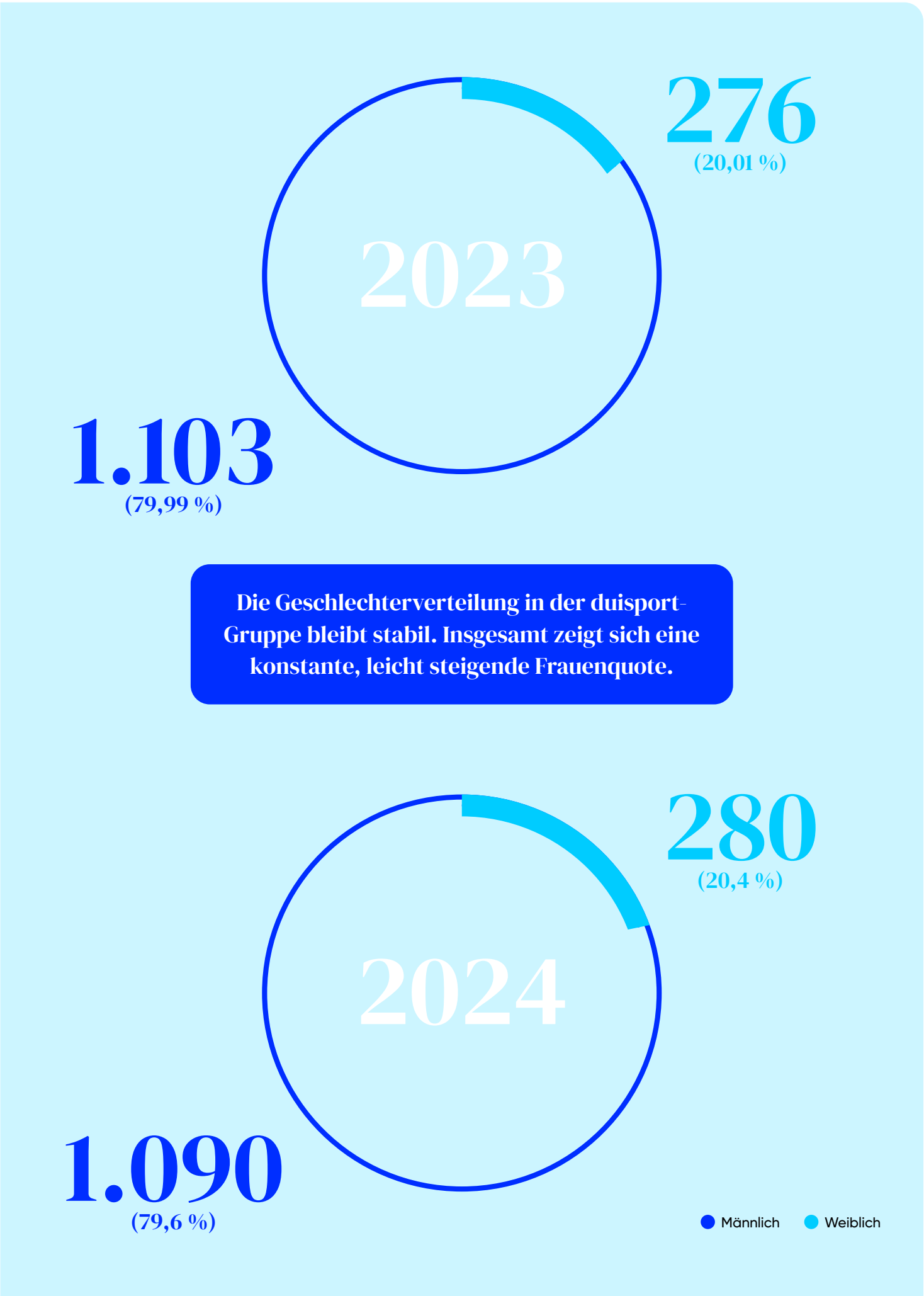
Weiterhin werden die Mitarbeitenden durch das in Kapitel S1-3 genannte Kultur- und Strategie-Projekt in den Kulturwandel bei duiport einbezogen. Unter anderem sind die Unternehmenswerte der duisport-Gruppe während des Strategie- und Kulturprojekts entstanden. Weitere Details zu den duisport-Werten sind dem Kapitel G1-1 zu entnehmen.

S1-6 Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens

Die Gesamtzahl⁵ der eigenen Mitarbeitenden der duisport-Gruppe liegt im Jahr 2024 bei 1.370. Das umfasst sowohl Vollzeit- als auch Teilzeitangestellte sowie unbefristete und befristete Stellen. Die folgende Abbildung 16 verschafft einen Überblick über die absolute und prozentuale Aufteilung der Belegschaft nach Geschlecht im Jahr 2024 und 2023. Hinweis: In Abbildung 14 wurde die Kategorie divers nicht aufgenommen, da in der Datenerhebung keine Angaben zu dieser Kategorie bestehen.

⁵ Sämtliche ausgewiesenen Personalkennzahlen beziehen sich – sofern nicht ausdrücklich anders erläutert – auf die durchschnittliche Kopfzahl der Beschäftigten über das jeweilige Geschäftsjahr.

Abbildung 16: Jahresvergleich – Verteilung der Mitarbeitenden der duisport-Gruppe nach Geschlecht 2023 und 2024



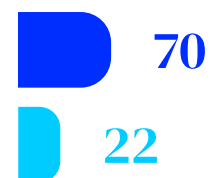
Vertragsarten

Abbildung 17 + 18

unbefristet



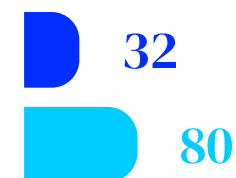
befristet



Vollzeit



Teilzeit



● Männlich ● Weiblich

Im Hinblick auf die Vertragsarten männlicher und weiblicher Mitarbeitender sind von insgesamt 1.278 unbefristet Angestellten 258 weiblich und 1.020 männlich. In befristeten Beschäftigungsverhältnissen befinden sich von insgesamt 92 Mitarbeitenden 22 weibliche und 70 männliche Mitarbeitende.

In der duisport-Gruppe sind von insgesamt 112 Teilzeitkräften 72 % weiblich und 28 % männlich, während von insgesamt 1.258 Vollzeitkräften 16 % weiblich und 84 % männlich sind.

Mitarbeitendenfluktuation 2024

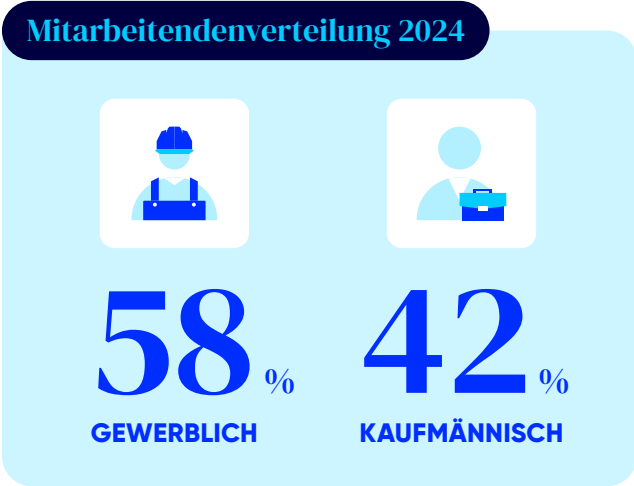
Im Jahr 2024 sind insgesamt 18 Mitarbeitende der duisport-Gruppe ausgetreten. Die **Fluktuationsquote liegt bei 1,3 %**.

Abbildung 19: Mitarbeitendenfluktuation 2024

S1-9 Indikatoren für Diversität

Im Jahr 2024 sind – wie im Vorjahr – knapp 42 % der gesamten Mitarbeitenden kaufmännisch angestellt und knapp 58 % im gewerblichen Bereich tätig.

Abbildung 20:



Der demografische Wandel verändert die Arbeitswelt in Deutschland und stellt Unternehmen vor große Herausforderungen. Der Erhalt der Arbeits- und Leistungsfähigkeit sowie die Gesundheit der Beschäftigten sind im Kontext des demografischen Wandels die Fokusthemen, mit denen sich der Bereich Human Resources beschäftigt. Aus diesem Grund werden vielfältige Maßnahmen zur Mitarbeitendenbindung

Mitarbeitende nach Altersgruppen

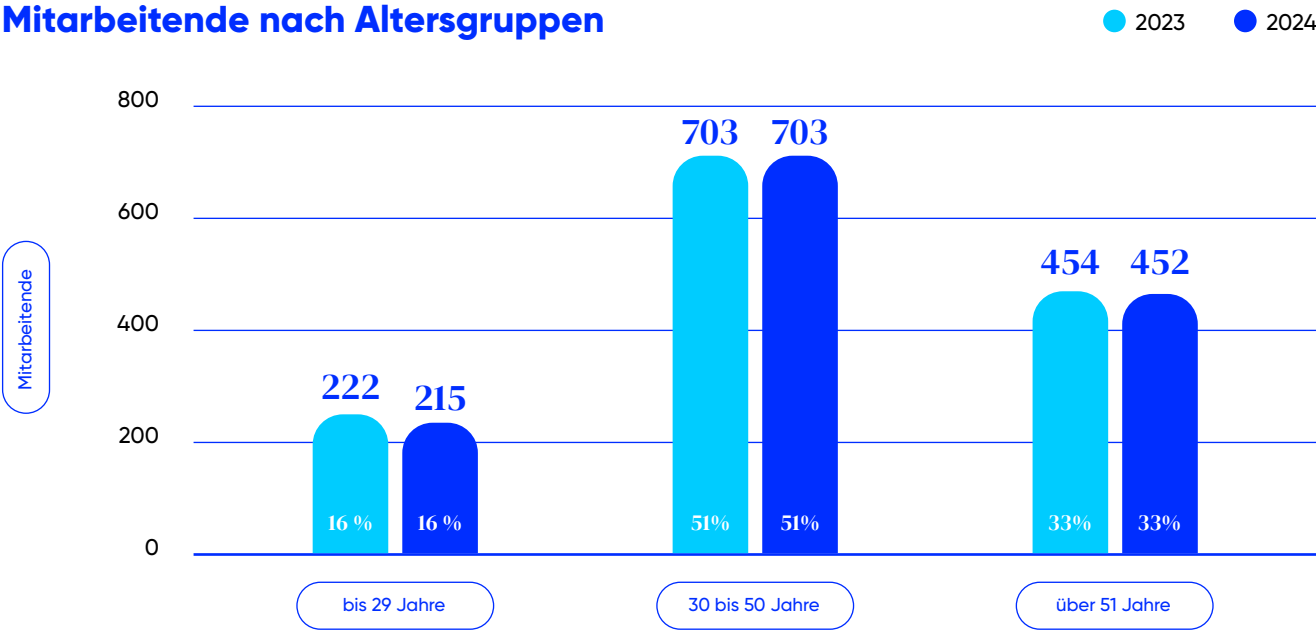
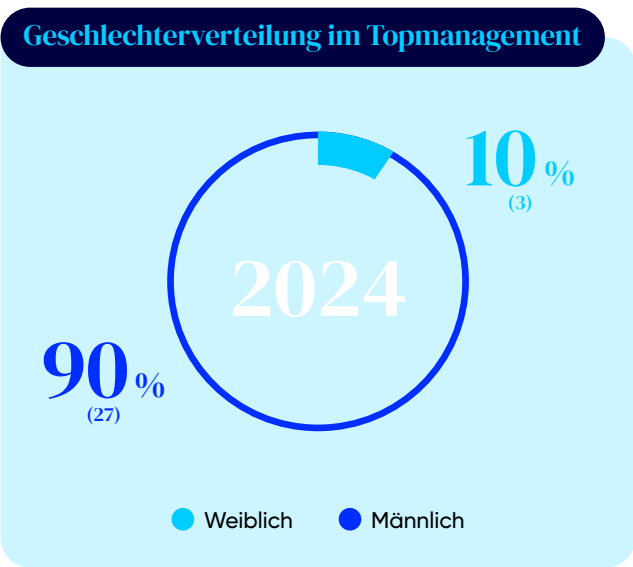


Abbildung 21: Vergleich der Verteilung der Beschäftigten nach Altersgruppen 2023 und 2024

sowie –zufriedenheit angeboten. Die Frauenquote in Bezug auf alle Mitarbeitenden liegt bei 20 %, wie in Abbildung 16 bereits dargestellt.

Bei den Angaben zur Gleichstellung der Geschlechter auf der obersten Führungsebene hat die duisport-Gruppe die Definition der obersten Führungsebene als zwei Ebenen unterhalb der Verwaltungs- und Aufsichtsorgane verwendet. Das folgende Diagramm zeigt die Geschlechterverteilung auf der obersten Führungsebene bei duisport im Jahr 2024.

Abbildung 22: Geschlechterverteilung auf der obersten Führungsebene 2024



S1-12 Menschen mit Behinderung

In der duisport-Gruppe sind insgesamt 52 Menschen mit Behinderung tätig. Dabei liegt der prozentuale Anteil der Menschen mit Behinderung innerhalb der duisport-Gruppe bei 3,8 %.

S1-13 Indikatoren für Schulungen und Kompetenzentwicklung

Die Ausbildung sowie das Traineeprogramm der duisport-Gruppe stellen wesentliche Elemente der Personalstrategie dar. Im Jahr 2024 wurde duisport zum neunten Mal in Folge als Ausgezeichneter Ausbildungsbetrieb zertifiziert – einem Gütesiegel, das jährlich auf Initiative der „ertragswerkstatt“ verliehen wird und als größte unabhängige und neutrale Zertifizierung für Ausbildungsbetriebe in Deutschland gilt. Durch neue Ausbildungsaktivitäten, wie ein neues Auswahlverfahren und eine Azubifahrt, konnte die Qualität der Ausbildung weiter erhöht werden. duisport legt Wert darauf, das Programm abwechslungsreich und umfassend zu gestalten, um somit die Mitarbeitendenbindung zu fördern.

Darüber hinaus haben alle Mitarbeitenden bei duisport die Möglichkeit, sich innerhalb des Unternehmens individuell weiterzuentwickeln, wobei sie von der jeweiligen Führungskraft und dem Bereich Human Resources dabei individuell unterstützt werden. Zur Förderung des lebenslangen Lernens wird künftig eine neue E-Learning-Plattform eingeführt, die das Lernen einfacher, digitaler und attraktiver gestaltet. Unterweisungen und Schulungen können somit zeitgemäß und modular über die Lernplattform angeboten werden, ergänzend zu Präsenz- und Inhouse-Schulungen. Dadurch wird es möglich, Schulungsmaßnahmen nahtlos in den Arbeitsalltag zu integrieren.

Mitarbeitendenbindung beginnt mit einem guten Onboarding. Neben einer fundierten fachlichen Einarbeitung legt das Onboarding-Programm bei duisport besonderen Wert auf die Integration der neuen Mitarbeitenden in die bestehende Unternehmensphilosophie und die aktuellen Unternehmensstrukturen. Durch ein Mentoring-Programm und regelmäßige Standortbesichtigungen unter dem Motto „visit & meet“ werden darüber hinaus das Networking und der Wissenstransfer innerhalb von duisport gefördert. Zusätzlich erleichtert eine intern konzipierte Schulung namens „Crashkurs Logistik“ den neuen Mitarbeitenden den Einstieg bzw. Quereinstieg in die Logistikbranche. Das Führungskräfteentwicklungsprogramm „OneDuisport-Lead“ wurde erfolgreich

mit modularen Trainingsmaßnahmen für Top-Führungskräfte aller duisport-Gesellschaften ins Leben gerufen. In diesen Trainings werden die Grundlagen guter Führung vermittelt, mit dem Ziel, ein gemeinsames Führungsverständnis zu entwickeln sowie einen wertebasierten Führungsstil bei duisport zu fördern. Durch die Trainings konnten die Führungskompetenzen der ersten Führungsebene bereits weiter ausgebaut und damit die Führungskultur bei duisport weiter verbessert werden. Ein Booklet bildet den Wegweiser für die Führungskräfte, mit einer Zusammenfassung der wichtigsten Punkte zur Führungskultur.

Parallel dazu werden spezielle Führungskräfte Trainings unter dem Titel „Vom Mitarbeitenden zur Führungskraft“ für angehende und neue Führungskräfte angeboten. Zudem finden gezielte Führungstrainings für Team- und Schichtleitende im operativen Bereich statt.

Die Förderung von Frauen in Führungspositionen sowie von jungen Talenten stellt einen weiteren Schwerpunkt im Bereich der Qualifizierungsmaßnahmen dar. Nachdrücklich unterstützt duisport Mitarbeitende, die ein berufsbegleitendes Studium oder eine Fortbildung absolvieren möchten. Darüber hinaus wurde eine neue interne Karriereseite eingerichtet, die den Mitarbeitenden den Zugang zum internen Stellenmarkt erleichtert und somit die internen Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen gezielt unterstützt.

duisport schafft eigens entwickelte Schulungsangebote zur Steigerung der Datenkompetenz

Im Rahmen des in Kapitel S1-3 erwähnten konzernweiten Kultur- und Strategiprojekts wurden verschiedene Initiativen im Bereich „Data & Analytics“ gestartet. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf der Steigerung der Datenkompetenz innerhalb der duisport-Gruppe. Dafür wurden eigens entwickelte Schulungsangebote zum Umgang mit Power BI – unserem BI-System – als Datenanalysetool eingeführt. Für dieses Schulungsprogramm haben sich bereits über 30 Mitarbeitende als Key User gemeldet, die vom „Data & Analytics“-Team geschult werden. Die Key User sollen dadurch stärker in den Entwicklungsprozess eingebunden werden, um das interne Wissen in die Fachbereiche zu transferieren und die Nutzung von Power BI für eine einheitliche und automatisierte Berichterstattung weiter zu optimieren. Das „Data & Analytics“-Team wird zudem innerhalb der Abteilung Unternehmensentwicklung personell weiter ausgebaut und verstärkt.

S1-14 Indikatoren für Gesundheitschutz und Sicherheit

Neben der Mitarbeitenden- und Kompetenzentwicklung haben die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeitenden bei duisport höchste Priorität. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind daher fester Bestandteil aller Betriebsabläufe. Führungskräfte unterstützen und schulen die Mitarbeitenden kontinuierlich im eigenverantwortlichen Umgang mit diesen Themen am Arbeitsplatz. Zukünftig werden die Schulungen durch ein E-Learning-System ergänzt. Es ist selbstverständlich, dass für die Mitarbeitenden von Subunternehmen, die im Auftrag der duisport-Gruppe tätig sind, dieselben Sicherheitsstandards gelten wie für die eigenen Mitarbeitenden. Wir verpflichten uns zur stetigen Verbesserung der Sicherheitsstandards bei duisport. Beispielsweise wurden 2024 zur Reduzierung von Unfallrisiken die Arbeitsschutzbarrieren am Standort Duisburg der duisport logistics and port services ausgebaut.

Eine kontinuierliche Bewertung und Weiterentwicklung der implementierten Arbeitsschutzmaßnahmen erfolgt standortbezogen in allen Bereichen der duisport-Gruppe. Ergänzend dazu werden die Mitarbeitenden durch Aktionstage zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, neue E-Learning-Module sowie kostenfreie Vorsorgeuntersuchungen weiter für diese Themen sensibilisiert.

Konkret werden alle Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements unter duisport health gebündelt, um die Gesundheit der Mitarbeitenden langfristig aufrechtzuerhalten. Im Rahmen von duisport health wird seitdem alle zwei Jahre eine Aktion zur Darmkrebsvorsorge in der Belegschaft angeboten, mit dem Ziel der Früherkennung von Darmkrebs, da diese Krebserkrankung bei frühzeitiger Erkennung heilbar ist.

Weiterhin werden Inhouse-Massage-Termine bei einem Osteopathen an vielen duisport-Standorten angeboten. Am Standort Mönchengladbach wurde ein Gesundheitstag durchgeführt, an dem ein gemeinsamer Rückenworkshop und Massagen durch den Osteopathen angeboten wurden. Darüber hinaus wurde dort bei den operativen Mitarbeitenden eine Arbeitsplatzanalyse durchgeführt, in deren Folge im Nachgang Exoskelette angeschafft wurden. Diese wirken sich positiv auf die Ergonomie am Arbeitsplatz aus und sollen langfristig Muskel-Skelett-Beschwerden reduzieren.

Sollte eine Person aus der Belegschaft innerhalb von zwölf Monaten mehr als 42 Tage arbeitsunfähig sein, wird sie zu einem BEM-Gespräch, dem betrieblichen Eingliederungs-

management, eingeladen. Das Gespräch verfolgt das Ziel, persönlich zu unterstützen und mögliche Faktoren zu identifizieren, die zu einer langfristigen Genesung beitragen können, zum Beispiel in Form von individueller Unterstützung am Arbeitsplatz. Das persönliche, bilaterale Gespräch soll hier zur offenen Ansprache und Lösungsfindung möglicher Probleme dienen.

Treten trotz umfassender Arbeitssicherheitsmaßnahmen Arbeitsunfälle auf, werden diese selbstverständlich dokumentiert.

S1-15 Indikatoren für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird bei duisport aktiv gefördert

duisport hat sich dazu verpflichtet, die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und persönlicher Lebensgestaltung aktiv zu fördern. Aufgrund der vielseitigen Ansätze wurde duisport bereits mit dem Siegel Familienfreundliches Unternehmen Duisburg ausgezeichnet.

Die Mitarbeitenden der duisport-Gruppe werden durch unterschiedliche Ansätze und Angebote bei der Lösung von Vereinbarkeitsfragen kontinuierlich unterstützt, beispielsweise durch das Angebot flexibler Arbeitszeitmodelle wie Teilzeitleösungen in sämtlichen Stundenvolumina sowie individuelle Lösungen für das Thema Elternzeit. Außerdem wurde die Möglichkeit des mobilen Arbeitens 2023 in einer Betriebsvereinbarung verankert, sodass die Mitarbeitenden mehr Flexibilität bei der Wahl ihres Arbeitsortes haben. Bereits seit 2018 arbeitet duisport mit dem pme-Familienservice zusammen. Dadurch kann den Mitarbeitenden eine kostenlose Unterstützung bei Fragen rund um die Kinderbetreuung, die Unterstützung von pflegebedürftigen Angehörigen sowie bei belastenden Situationen im beruflichen oder privaten Alltag geboten werden. Der pme-Familienservice informiert über alle Bereiche mit umfangreichen Materialien und bietet individuelle Beratungen.

Durch Zeichnung der „Duisburger Charta der Vereinbarkeit“ hat duisport sein Engagement zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Ehrenamt nach außen sichtbar gemacht und sich darüber hinaus aktiv am Aufbau einer zentralen Anlaufstelle für Weiterbildung in Duisburg beteiligt.



S1-17 Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten

Die Gesamtanzahl gemeldeter Diskriminierungsfälle über interne Kanäle belief sich im Jahr 2024 auf 1 Vorfall, bei dem entsprechende Konsequenzen umgesetzt wurden. Weitere Informationen sind dem internen Compliance-Bericht zu entnehmen.

S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

In diesem Kapitel werden duisports Maßnahmen aufgezeigt, die sicherstellen, dass alle Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette fair behandelt werden und in einer sicheren und unterstützenden Arbeitsumgebung arbeiten können.



S2-1 Strategien in Bezug auf die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

Durch den Aufbau eines Risikomanagements und die Ernennung von Menschenrechtsbeauftragten übernimmt duisport Verantwortung für seine Lieferkette

Die duisport-Gruppe fällt seit Beginn des Jahres 2024 in den Anwendungsbereich des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes, kurz LkSG. Mit dem Gesetz wird die unternehmerische Verantwortung für die Einhaltung von Menschenrechten in der Lieferkette geregelt. Zu den Kernelementen der Sorgfaltspflichten gehört die Einrichtung eines Risikomanagements, um die Risiken von Menschenrechtsverletzungen und Schädigungen der Umwelt zu identifizieren, zu vermeiden oder zu minimieren. Das Gesetz legt dar, welche Präventions- und Abhilfemaßnahmen notwendig sind, verpflichtet zu Beschwerdeverfahren und regelmäßiger Berichterstattung.

Für die ermittelten Risiken wurden Maßnahmen erarbeitet, wie z. B. ein öffentlich zugängliches Beschwerdesystem, den Code of Conduct für Lieferanten sowie Lieferantengespräche.

Die Voraussetzungen zur Umsetzung des LkSG bei duisport wurden unter anderem durch ein softwarebasiertes Lieferantenmanagement und eine menschen- und umweltrechtliche Risikobewertung geschaffen.

Das Risikomanagement umfasst sowohl die Lieferkette als auch den eigenen Geschäftsbereich. Menschenrechtsbeauftragte wurden benannt, auch wird die gesetzeskonforme Dokumentation fortlaufend erweitert. Für ermittelte Risiken wurden bereits Maßnahmen erarbeitet, wie z. B. ein öffentlich zugängliches Beschwerdesystem, ein Code of Conduct für Lieferanten sowie Lieferantengespräche. Zudem wurde 2024 eine Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte und der Umwelt auf der Unternehmenswebsite veröffentlicht. Ein interdisziplinäres Projektteam, bestehend aus Teilnehmenden unterschiedlicher, diesbezüglich relevanter Abteilungen arbeitet in diesem Bereich weiterhin eng zusammen.

Auch in den kommenden Jahren werden die gesetzlichen Anforderungen weiterhin genau überwacht, umgesetzt und integriert. Im Anschluss werden die entsprechenden Prozesse dann sukzessive in die Linienfunktionen überführt. Das Risikomanagement der Lieferkette und des eigenen Geschäftsbereichs ist zudem fester Bestandteil des übergeordneten

Risikomanagements von duisport.

Darüber hinaus hat die Europäische Union im Sommer 2024 die EU-weite Lieferkettenrichtlinie, die „Corporate Sustainability Due Diligence Directive“, kurz CSDDD, verabschiedet. Diese Richtlinie erweitert die im deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) festgelegten Sorgfaltspflichten und könnte ab 2029 auch für duisport anwendbar sein. Die Umsetzung der CSDDD in Deutschland erfolgt durch eine Anpassung des LkSG, wobei der genaue Zeitpunkt noch nicht feststeht.

Selbstverständlich ist, dass sich die duisport-Gruppe strikt an alle gesetzlichen Vorgaben und Regelungen zur Wahrung der Menschenrechte hält. Sie setzt sich zudem aktiv für faire Arbeitsbedingungen, angemessene Entlohnung sowie die Einhaltung arbeitsrechtlicher Bestimmungen ein. Insbesondere werden Kinder- und Zwangsarbeit entschieden abgelehnt und sexuelle Belästigung wird in keiner Form toleriert. Diese Grundsätze gelten sowohl für die Zusammen-

arbeit innerhalb des Unternehmens als auch im Umgang mit Geschäftspartnern und deren Verhalten.

Neben der Einhaltung der genannten gesetzlichen Verpflichtungen in Bezug auf die Wertschöpfungsketten hat duisport eine konzernweite Beschaffungsrichtlinie verabschiedet. Diese zielt auf eine Bevorzugung von Produkten und Dienstleistungen ab, die umweltfreundlichen, energieeffizienten und ethischen sowie sozialen Standards entsprechen.

Weiterhin befindet sich eine Warengruppenstrategie in der Ausarbeitung. Dazu wurden erste Ansätze, welche Nachhaltigkeitskriterien in die Strategien der einzelnen Warengruppen einbezogen werden sollen, entwickelt und erste Maßnahmen umgesetzt. Beispielsweise konnte 2024 gemeinsam mit den Lieferanten für Büroartikel innerhalb NRW die Lieferung von loser Ware auf Mehrwegboxen umgestellt werden. Die Warengruppenstrategie wird im kommenden Jahr weiterentwickelt werden.

Aktive Verantwortung & klare Haltung

Wir stehen für faire Arbeitsbedingungen, angemessene Entlohnung und eine klare Null-Toleranz-Politik gegenüber Kinder- und Zwangsarbeit sowie jeder Form sexueller Belästigung. Diese Haltung leben wir **konsequent** – im gesamten Unternehmen ebenso wie in der Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern.

S3 Betroffene Gemeinschaften

Nachdem die Strategien in Bezug auf die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette erläutert wurden, wird im Folgenden auf die von den Wirtschaftstätigkeiten der duisport-Gruppe betroffenen Gemeinschaften eingegangen. Dazu zählt an dieser Stelle vor allem die lokale Öffentlichkeit.



S3-1 Strategien in Zusammenhang mit betroffenen Gemeinschaften

Durch die Einbeziehung regionaler und über-regionaler Stakeholder soll bei Logistikprojekten ein gegenseitiges positives Verständnis gefördert werden

Die Logistikbranche ist einer der größten Wirtschaftssektoren und Arbeitgeber in Deutschland, wird jedoch in der öffentlichen Wahrnehmung oft negativ bewertet. Sie wird häufig mit Umweltverschmutzung, Verkehr, Lärm und Flächenverbrauch assoziiert und als „Problembranche“ betrachtet. Besonders häufig entstehen Konflikte, wenn Logistikprojekte an Wohngebiete angrenzen oder durch hafenbezogenen Verkehr das Wohnumfeld beeinträchtigen. Es ist daher notwendig, einen Ausgleich zwischen den unternehmerischen Interessen und den berechtigten Anliegen der Anwohner zu finden, was sich jedoch oft als schwierig erweist. Beschwerden und rechtliche Klagen können Ansiedlungsprojekte verzögern oder sogar verhindern.

Auch bestehende Flächen können durch heranrückende Wohnbebauung gefährdet werden. Die Wünsche der Bevöl-

kerung, Wasserflächen zugänglich zu machen und attraktives Wohnen am Wasser zu ermöglichen, können dabei die Wahrnehmung der Bestandsareale negativ beeinflussen. Die Einstufung als „landesbedeutsamer Hafen“ im Landesentwicklungsplan soll den Duisburger Hafen schützen, kann aber Konflikte und Akzeptanzprobleme nicht immer vermeiden. Eine reduzierte Ansiedlung von Logistikunternehmen oder deren Einschränkung hätte zudem nachteilige Auswirkungen auf das vielfältige Angebot und Logistikportfolio des Duisburger Hafens.

Zur Förderung der Akzeptanz und als Beitrag zur Konfliktlösung ist die frühzeitige Einbeziehung der Verwaltung und Politik bei Logistikprojekten und Infrastrukturmaßnahmen unerlässlich. Überregionale Planungsinstanzen wie der Regionalverband Ruhr werden eingebunden und „landesbedeutsame Hafenflächen“ definiert, um Bestandsareale im Hafen zu sichern.

Transparenz wird durch eine frühzeitige Präsentation von Logistikprojekten in lokalen und regionalen Medien geschaffen. Eine zielgruppenspezifische Kommunikation mit politischen Gruppierungen und Bürgerinitiativen soll deeskalierend und lösungsorientiert wirken. Diskussionsforen und „Runde Tische“

werden organisiert, um die Einwände und Interessen der Bürger aufzunehmen. Veranstaltungen wie Hafenfeste, Tage der „Offenen Tür“ sowie Jubiläen wie 300 Jahre Duisburger Hafen werden entsprechend dazu genutzt, um die positiven Seiten der Logistik zu präsentieren und die Identifikation der Bevölkerung mit dem Hafen zu fördern.

2024 wurde mit der Kampagne „port of you“ ein starkes Zeichen für die enge Verzahnung zwischen duisport und der Stadt Duisburg gesetzt. Diese Initiative verdeutlicht, dass duisport nicht nur als Logistikunternehmen fungiert, sondern auch als integrativer Bestandteil der Duisburger DNA agiert.

Durch die Partnerschaft mit der Stadt, die Unterstützung von Vereinen und sozialen Einrichtungen sowie lokalen Initiativen wird von duisport ein insgesamt integratives Ziel verfolgt: die Förderung einer lebendigen und dynamischen Gemeinschaft. Die Kampagne ist auf zahlreichen Großwerbeflächen sowie digitalen Werbeflächen in Duisburg für die Bevölkerung weiträumig sichtbar. Ziel ist es, die positiven Beiträge von duisport und dem Duisburger Hafen zur Gemeinschaft als Arbeitgeber und darüber hinaus hervorzuheben und die Wahrnehmung der Logistik in der Bevölkerung insgesamt zu verbessern.

Echte Mitarbeitende aus dem Hafen wurden fotografiert und haben als Testimonials die vielfältigen Berufe des Duisburger Hafens porträtiert.



Zwei Vereine, die von duisport unterstützt werden: der Homberger Turnverein und das Duisburger Schwimmteam.



Governance



Nachhaltige Unternehmensführung als Fundament einer erfolgreichen ESG-Strategie

Ein wesentliches Element für eine erfolgreiche ESG-Nachhaltigkeitsstrategie ist eine wirksame nachhaltige Unternehmensführung, die sicherstellt, dass Nachhaltigkeit im Kern der Unternehmensentscheidungen verankert ist. Die nachhaltige Unternehmensführung eines Unternehmens bezieht sich auf die Art und Weise, wie es geführt und kontrolliert wird, um die Erreichung seiner Ziele sicherzustellen und die Interessen aller Beteiligten zu berücksichtigen. Im Kontext der Nachhaltigkeit bedeutet dies, dass die nachhaltige Unternehmensführung sicherstellen muss, dass ökologische, soziale und wirtschaftliche Aspekte gleichermaßen berücksichtigt werden und dass das Unternehmen transparent und verantwortlich handelt.

Abbildung 23: EFRAG-/ESRS-Standards, Bereich Nachhaltige Unternehmensführung

ESRS G1
Unternehmensführung



G1 Nachhaltige Unternehmensführung

In diesem Kapitel folgt ein Überblick, wie duisport sicherstellt, dass Nachhaltigkeit in der nachhaltigen Unternehmensführung verankert ist, einschließlich der Rollen und Verantwortlichkeiten.



G1-1 Strategien in Bezug auf Unternehmensführung und Unternehmenskultur

Der korrekte Umgang mit Recht und Gesetz bildet den Grundpfeiler der wirtschaftlichen Aktivitäten bei duisport. In diesem Kontext werden im Rahmen des duisport-Compliance-Programms werden verschiedene Konzernrichtlinien umgesetzt.

Neben dem Compliance-Management-Handbuch bestehen bspw. die Konzernrichtlinie Anti-Korruption sowie die Wettbewerbs- und Vergaberichtlinie und die Konzernrichtlinie zum Umgang mit Spenden und Sponsoring. Diese Themen sind Teil der Compliance-Newsletter, aber auch der allgemeinen Compliance-Schulung für neue und bestehende kaufmännische Mitarbeitende. Entsprechend sind alle Mitarbeitenden verpflichtet, an der Umsetzung des Compliance-Programms mitzuwirken und sich eigenverantwortlich darüber zu informieren, welche Rechtsvorschriften für seine/ihre Tätigkeiten zu beachten sind.

Die duisport-Gruppe stellt sicher, dass alle notwendigen Maßnahmen ergriffen werden, um Mitarbeitende in dieser Hinsicht bestmöglich zu unterstützen und mit geeigneten

Schulungen sowie relevanten Informationen zu versorgen. Ein E-Learning-System mit verschiedenen Compliance-Modulen befindet sich im Aufbau und wird den Mitarbeitenden, zusammen mit dem neu strukturierten SharePoint, der Richtlinien, Newsletter und Ansprechpartner bereithält, zur Vertiefung von Wissen sowie als Informationsquelle zur Verfügung stehen. Die im gruppenweiten Kultur- und Strategieprojekt definierten Werte wurden in den unternehmensweiten Code of Conduct integriert, der für alle Mitarbeitenden eingeführt wurde. duisport hat ein klares Werteverständnis und führt die acht Kern-Werte zusammen, die in der folgenden Abbildung dargestellt sind. Sie beschreiben den Umgang untereinander sowie den Umgang mit Kunden. Darüber hinaus bilden sie die Grundlage für die zukünftige Ausrichtung der duisport-Gruppe.

Die Einbindung der Führungskräfte hinsichtlich des duisport-Compliance-Programms soll intensiviert werden, um den sogenannten „tone from the top“ für die Belegschaft der duisport-Gruppe sichtbar zu machen und die Bedeutung des Themas damit entsprechend hervorzuheben. Die abteilungsübergreifende Nutzung einer digitalen Governance-, Risk- und Compliance-Software steht in enger Abstimmung mit dem allgemeinen Risikomanagement und dem Bereich ESG auf der Agenda, ebenso wie eine bessere Prüfung von

Geschäftspartnern, insbesondere in Bezug auf die Einhaltung der Menschenrechte, auch gilt es, die Hinweisgeberkultur weiter zu stärken. Die Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes, der europäischen Lieferkettenrichtlinie sowie weiterer europäischer Vorgaben zum Green Deal sind ebenfalls zentrale Bestandteile des Arbeitsprogramms für die kommenden Jahre. Zudem sollen Compliance-Prüfungen in Abstimmung mit der Internen Revision weiter intensiviert werden.

duisport setzt auf eine proaktive Risikomanagementstrategie

Die budgetbezogenen Geschäftsrisiken von duisport sind vielschichtig und komplex. Sie umfassen Investitions-, operative, Markt-, regulatorische, Finanzierungs-, Wettbewerbs- und Managementrisiken. Zur effektiven Bewältigung

dieser Risiken sind sorgfältige Planung, robuste Kontrollmechanismen und eine flexible Anpassungsfähigkeit an sich verändernde Bedingungen erforderlich. Mit einer proaktiven Risikomanagementstrategie gewährleistet duisport nicht nur seine finanzielle Stabilität, sondern festigt auch seine Position als führendes Logistikzentrum in Zentraleuropa.

Dies setzt eine kontinuierliche Überwachung und Bewertung der Risiken sowie eine enge Zusammenarbeit mit allen relevanten [Stakeholdern](#) voraus, um sicherzustellen, dass der Hafen auch künftig erfolgreich und wettbewerbsfähig bleibt. Dabei erkennt duisport die Bedeutung eines soliden Risikomanagements und gewährleistet die vollständige Erfüllung aller gesetzlichen Anforderungen in diesem Bereich. Das Unternehmen hat umfassende Compliance-Maßnahmen eingeführt, um die Einhaltung aller relevanten Vorschriften sicherzustellen. Dazu zählen unter anderem Umweltauflagen, Sicherheitsstandards, Arbeitsvorschriften und Zollbestimmungen.

Abbildung 24: duisport-Werte



Die Erfüllung von Berichtsanforderungen wird digitalisiert

Mit der Migration zur BI-Cloud (Business Intelligence) können nun verstärkt neue Berichtsanforderungen umgesetzt werden, worauf im Jahr 2024 der Fokus liegt. Die neue Plattform bietet die erforderliche Flexibilität und Zukunftsfähigkeit, was im Rahmen der Digitalisierung von großer Bedeutung ist. Die Modernisierung und Erweiterung der Architektur zielt zusätzlich darauf ab, fortgeschrittene Analysemethoden langfristig zu fördern.

Der Einsatz von Power BI als zentrales Reporting-Tool wird im gesamten Unternehmen weiter ausgebaut. Zukünftig wird ein verstärkter Fokus auf die Verwaltung von Datenbeständen und fortgeschrittene Analysemethoden gelegt. Ziel ist es, das volle Potenzial der verfügbaren Daten auszuschöpfen und nicht nur den Schwerpunkt auf Business Intelligence zu legen. Diese Erweiterung der Kompetenzen soll die Grundlage für qualitativ hochwertige Analysen und zuverlässige Entscheidungen schaffen, wodurch duisport einen bedeutenden Mehrwert generiert.

Langfristige, stabile und vertrauensvolle Netzwerkbeziehungen sind für duisport als zentraler europäischer Hinterland-Hub von großem Wert

Als größter Binnenhafen der Welt und bedeutender europäischer Hinterland-Hub in der Met-ropolregion Rhein-Ruhr ist duisport auf langfristige, stabile und vertrauensvolle Netzwerkbeziehungen angewiesen, die nicht nur Kunden und Partner, sondern auch Politik, Behörden, Anwohner und gesellschaftliche Gruppen mit einbezieht. In diesem Zusammenhang ermöglicht ein starkes Kollaborationsnetzwerk, große gesellschaftliche Herausforderungen gemeinsam zu bewältigen und auf gesellschaftliche Bedürfnisse entsprechend einzugehen. Die duisport-Gruppe hat in den Jahren 2023 und 2024 in enger Kooperation mit den Universitäten Duisburg-Essen und Bochum sowie der Hochschule Rhein-Waal daran gearbeitet, ihre Stakeholder systematisch und strukturiert zu erfassen und zu kategorisieren, um konstruktive und effektive Informations-, Dialog- und Partizipationsformate zu entwickeln. Das Projekt zielte darauf ab, ein professionelles, responsives und digital unterstütztes Stakeholder-Management (SHM) in die Unternehmenspraxis von duisport zu integrieren. Dieses Managementsystem soll Stakeholder als Akteure einbeziehen und informieren, aber auch strategische Entwicklungen des Hafens und seiner Community aktiv unterstützen.

Mit der Umsetzung des Projekts ab 2025 wird duisport schrittweise ein robustes und zukunftsorientiertes Stakeholder-Management etablieren. Dieses Managementsystem wird nicht nur den aktuellen Anforderungen gerecht, sondern fördert auch langfristige Innovationen und eröffnet neue Handlungsmöglichkeiten im Bereich der Corporate Sustainability. Es umfasst unter anderem die Verbesserung der Sensorik für öffentliche Debatten, die partizipative Planung von Infrastrukturstrategien sowie die effektive Nutzung digitaler Port-Management-Systeme.

Das Projekt bietet duisport die Möglichkeit, sich als Vorreiter im Stakeholder-Management zu positionieren und dadurch nachhaltige, wirtschaftliche sowie gesellschaftliche Vorteile zu erzielen. Es legt den Grundstein dafür, das Stakeholder-Management in eine ambitionierte Smart Port Community zu integrieren, was langfristig zur Nachhaltigkeit und Innovationsfähigkeit des Unternehmens beiträgt.

Organisation im Bereich ESG

Die duisport-Gruppe setzt sich stark für nachhaltiges Wirtschaften ein und achtet auf die Einhaltung ökologischer, ökonomischer und sozialer Standards. Dabei ist es wichtig, alle Mitarbeitenden in sämtlichen Bereichen einzubeziehen, da die Erreichung der Nachhaltigkeitsziele umso eher gelingt, wenn das persönliche Engagement jedes Einzelnen hier zur Zielerreichung beiträgt.

Zu Beginn des Jahres 2024 wurde ein eigenständiger Bereich ESG (Environmental, Social and Governance) gegründet, um noch zielgerichteter und mit gebündelten Kompetenzen den nachhaltigen Wandel voranzutreiben und ESG-Compliance sicherzustellen. Damit verankert duisport „Nachhaltigkeit“ als einen von acht zentralen Unternehmenswerten fest in der Organisationsstruktur. Der neu geschaffene Bereich ESG umfasst ein ganzheitliches ESG-Performance-Management, das die Handlungsfelder Strategie, Governance, Risikomanagement, regulatorische Anforderungen sowie die Berichterstattung gemäß der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) umfasst. Ziel ist es, nachhaltiges Wirtschaften innerhalb der duisport-Gruppe strategisch und operativ weiterzuentwickeln und dies in Übereinstimmung mit den gesetzlich definierten Rahmenbedingungen.

Auf Basis der Anforderungen an spezifische Daten sowie hinsichtlich der jeweiligen Berichtsanforderungen werden im Rahmen des ESG-Performance-Managements Strukturen und Prozesse entwickelt und implementiert, die es ermög-

Verankerung in der Organisation seit 2024

Mit der Einführung eines eigenständigen ESG-Bereichs Anfang 2024 verankert duisport Nachhaltigkeit fest im Unternehmen – als einen von acht zentralen Werten. Der neue Bereich **bündelt Kompetenzen** aus fünf entscheidenden Handlungsfeldern: Strategie, Governance, Risikomanagement, regulatorische Anforderungen und CSRD-konforme Berichterstattung.

lichen, die Auswirkungen des wirtschaftlichen Handelns gemäß den drei Säulen der Nachhaltigkeit zu messen, zu steuern und zu überwachen. Auf diese Weise werden die Nachhaltigkeitskriterien schrittweise in allen Bereichen der Unternehmensgruppe implementiert, so z. B. nachhaltige Beschaffungskriterien im Bereich Procurement und ein kontinuierliches Monitoring von ESG-Daten.

Das integrierte ESG-Risikomanagement bildet in diesem Zusammenhang einen zentralen Baustein für ein effektives ESG-Performance-Management. Damit werden potenzielle Risiken frühzeitig erkannt, bewertet und können dadurch entsprechend gesteuert und auf diese Weise abgemildert werden. Dadurch wird die Basis geschaffen, um die nachhaltige Leistung des Unternehmens gezielt zu steuern und strategische Entscheidungen zu treffen, die sowohl die Risikominimierung als auch die Optimierung der ESG-Performance berücksichtigen.

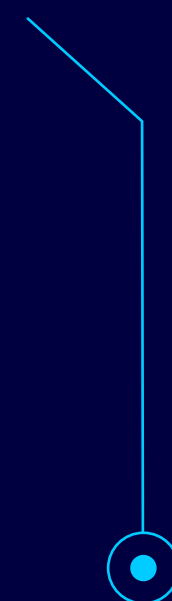
G1-2 Management von Lieferantenbeziehungen

Informationen zum Management von Lieferantenbeziehungen werden in Kapitel S2-1 erläutert.

Abschluss

Zum Abschluss möchten wir uns herzlich bei allen Mitarbeitenden, Partnern und Stakeholdern bedanken, die mit Engagement, Kreativität und Überzeugungskraft zur Umsetzung unserer ESG-Ziele und -Maßnahmen beitragen.

Gemeinsam haben wir 2024 wichtige Fortschritte erzielt – und doch liegt der größte Teil unserer Reise noch vor uns. Lassen Sie uns diesen Weg mit derselben Entschlossenheit, Offenheit und Innovationskraft fortsetzen, um auch im kommenden Jahr neue Maßstäbe für verantwortungsvolles und zukunftsorientiertes Handeln zu setzen. Gemeinsam gestalten wir eine nachhaltigere Zukunft – Schritt für Schritt.



Duisburg, Oktober 2025

Christina Rubach

Head of Environmental, Social und Governance (ESG)

Stellvertretend für das gesamte ESG-Team & alle beteiligten Kolleg:innen

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Ganzheitliches ESG-Management	10
Abbildung 2:	ESG-Handlungsfelder der duisport-Gruppe	11
Abbildung 3:	Wesentlichkeitsmatrix der duisport-Gruppe	13
Abbildung 4:	Sustainable Development Goals der United Nations	14
Abbildung 5:	EFrag-/ESRS-Standards, Bereich Umwelt	21
Abbildung 6:	Scopes nach GHG-Protocol	24
Abbildung 7:	Übersicht der Energieverbräuche der duisport-Gruppe nach den Scopes 1 und 2 im Jahr 2024	29
Abbildung 8:	Entwicklungen und Prognosen der Pkw-Fahrzeugflotte (Dienst- und Poolfahrzeuge)	41
Abbildung 9:	Jahresvergleich – Quoten der Flurförderfahrzeuge in der duisport-Gruppe Januar 2024 und Februar 2025	41
Abbildung 10:	Treibhausgasbilanz in t CO ₂ e von 2019 bis 2024. Hinweis: ab 2023 inkl. Scope 3	42
Abbildung 11:	Treibhausgas-Bilanz 2019 bis 2024 nach Scopes 1, 2 und 3	43
Abbildung 12:	Unterteilung der Scopes 1, 2 und 3 in Unterkategorien für das Jahr 2024	43
Abbildung 13:	EFrag-/ESRS-Standards, Bereich Soziales	53
Abbildung 14:	Employer-Branding	56
Abbildung 15:	Jahresvergleich – Verteilung der Mitarbeitender der duisport-Gruppe nach Geschlecht 2023 und 2024	61
Abbildung 16:	Verteilung männlicher und weiblicher Mitarbeitenden nach befristeten und unbefristeten Vertragsart	62
Abbildung 17:	Verteilung männlicher und weiblicher Mitarbeitender nach Vollzeit und Teilzeit 2024 nach Arbeitszeitmodell	63
Abbildung 18:	Mitarbeitendenfluktuation 2024	63
Abbildung 19:	Anteil der Mitarbeitenden im gewerblichen und im kaufmännischen Bereich 2024	64
Abbildung 20:	Vergleich der Verteilung der Beschäftigten nach Altersgruppen 2023 und 2024	64
Abbildung 21:	Geschlechterverteilung auf der obersten Führungsebene 2024	64
Abbildung 22:	EFrag-/ESRS-Standards, Bereich Nachhaltige Unternehmensführung	73
Abbildung 23:	duisport-Werte	75

Abkürzungsverzeichnis

AGG	= Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
BI	= Business Intelligence
CBAM	= Carbon Border Adjustment Mechanism
CCF	= Corporate Carbon Footprint
CO ₂	= Kohlenstoffdioxid
CO ₂ e	= Kohlenstoffdioxid-Äquivalent (Maßeinheit zur Vereinheitlichung der Klimawirkung der unterschiedlichen Treibhausgase/klimawirksamen Gase)
CSDDD	= Corporate Sustainability Due Diligence Directive
CSR	= Corporate Social Responsibility
CSRD	= Corporate Sustainability Reporting Directive
CSR-RUG	= CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz
DEI	= Diversity, Equity, Inclusion
DNK	= Deutscher Nachhaltigkeitskodex
EFrag	= European Financial Reporting Advisory Group
EMAS	= Eco Management and Audit Scheme
ESRS	= European Sustainability Reporting Standards
ESG	= Environmental, Social, Governance
EU	= Europäische Union
EUDR	= EU Deforestation Regulation
GHG	= greenhouse gas
KPI	= Key Performance Indicator
LkSG	= Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz
SHM	= Stakeholder-Management
PCF	= Product Carbon Footprint

Glossar

Brownfield Development	bezieht sich auf die Wiederbelebung oder Neunutzung von brachliegenden, untergenutzten oder ehemals industriell oder gewerblich genutzten Flächen, die kontaminiert oder verschmutzt sein können. Das Ziel ist es, die Flächen so zu sanieren und zu nutzen, dass sie wieder sicher und funktionsfähig sind und zur Belegung von Stadtteilen, zur Schaffung neuer Arbeitsplätze und zur Reduzierung des Flächenverbrauchs beitragen können
CBAM	steht für Carbon Border Adjustment Mechanism und stellt das CO ₂ -Grenzausgleichssystem der EU dar. Dadurch sollen CO ₂ -intensive Importe aus Drittstaaten erfasst und langfristig mit einem CO ₂ -Preis belegt werden. Durch CBAM werden Unternehmen in die Pflicht genommen, je nach Warenart und -menge eines Imports eine regelmäßige Emissionsmeldung vorzunehmen.
CSR	beschreibt das Verständnis, nachhaltiges Wirtschaften als gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen zu verstehen. Diese Verantwortung bezieht sich auf die drei Säulen der Nachhaltigkeit: Ökologie, Soziales und Ökonomie.
CSRD	ist eine EU-Richtlinie, die europäische Unternehmen dazu verpflichtet, jährlich eine standardisierte Nachhaltigkeitsberichterstattung zu veröffentlichen. Die Offenlegungspflichten beziehen sich auf die drei Säulen der Nachhaltigkeit: Environmental, Social und Governance. Das Ziel dabei ist es, zu einer nachhaltigeren Wirtschaft und Gesellschaft in Europa beizutragen.
EUDR	steht für die EU Deforestation Regulation bzw. EU-Entwaldungsverordnung. Sie verpflichtet europäische Unternehmen zur Sicherstellung entwaldungsfreier Lieferketten. Rohstoffe, wie z. B. Holz, Soja oder Kaffee, und daraus verarbeitete Produkte müssen auf nicht-entwaldeten Flächen erzeugt worden sein. Ziel ist es, die weltweite Entwaldung und den Biodiversitätsverlust zu bekämpfen.
Treibhausgasneutralität	bezieht sich auf einen Zustand, in dem die Emissionen von Treibhausgasen, wie unter anderem CO ₂ und CH ₄ , durch eine Aktivität oder Organisation auf null reduziert werden oder durch Kompensationsmaßnahmen ausgeglichen werden. Das Ziel ist es, einen positiven Beitrag zum Klimaschutz zu leisten und die Erderwärmung zu begrenzen.
DEI	steht für Diversity, Equity und Inclusion. Zu Deutsch: Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion. Diese drei sozialen Handlungsfelder zielen darauf ab, ein gerechtes und respektvolles Arbeitsklima zu schaffen, in dem alle Individuen fair und chancengleich behandelt werden, unabhängig von ihren unterschiedlichen Merkmalen.
EFRAG	ist die Abkürzung für die European Financial Reporting Advisory Group. Sie berät die EU-Kommission bei der Entwicklung von Berichtsstandards, wie den ESRS für die Nachhaltigkeitsberichterstattung gemäß CSRD.

EMAS	steht für Eco-Management and Audit Scheme und ist ein Umweltmanagementsystem. Es umfasst die Erfassung, Bewertung und Ableitung von Optimierungsmaßnahmen in Bezug auf die Energieverbräuche und Umweltleistung von Unternehmen.
Emissionsfaktoren	sind Werte, die angeben, wie viel Treibhausgase bei einer bestimmten Aktivität oder einem Prozess ausgestoßen werden. Sie werden verwendet, um die Treibhausgasemissionen zu messen und zu bewerten, um Klimaschutzmaßnahmen zu planen und zu überwachen.
Employee Life Cycle	beschreibt verschiedene Phasen der Mitarbeitendenzugehörigkeit – Entwicklung und Bindung bis hin zum Austritt. Diese systematische Einbindung hilft, jeden Aspekt des Mitarbeitendenlebens zu erfassen und zu verbessern, um sicherzustellen, dass jeder dieser Schritte Vielfalt und Inklusion fördert.
ESRS	steht für die European Sustainability Reporting Standards. Sie beinhalten die standardisierten Offenlegungspflichten für die Nachhaltigkeitsberichterstattung gemäß CSRD und werden von der EFRAG bereitgestellt.
ESG	steht für Environmental, Social, and Governance und beschreibt die drei nachhaltigkeitsbezogenen Verantwortungsbereiche eines Unternehmens und hat seinen Ursprung in nachhaltigen Finanzanlagen. ESG wird insbesondere im Kontext der Nachhaltigkeitsberichterstattung und Risikobewertung verwendet. Bei duisport wird ESG gleichgesetzt mit Nachhaltigkeit und CSR.
GHG-Protocol	– Greenhouse Gas Protocol – ist ein international anerkannter Standard für die Erfassung, Berichterstattung und Verifizierung von Treibhausgasemissionen von Unternehmen, Organisationen und Regierungen. Es bietet eine standardisierte Methodik zur Quantifizierung von Treibhausgasemissionen, um eine transparente und vergleichbare Berichterstattung über Klimaauswirkungen von Aktivitäten und Produkten zu ermöglichen.
LkSG	beschreibt das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz und verpflichtet Unternehmen in Deutschland, menschenrechtliche und umweltbezogene Sorgfaltspflichten entlang der gesamten Lieferkette zu berücksichtigen. Dabei müssen Risiken identifiziert und entsprechende Maßnahmen ergriffen werden. Ziel ist vor allem die Verhinderung und Vorbeugung von Menschenrechtverletzungen, wie Kinder- und Zwangsarbeit in der Lieferkette.
Stakeholder	sind Personen, Gruppen oder Organisationen, die von den Aktivitäten oder Entscheidungen einer Organisation beeinflusst oder betroffen sind. Die Berücksichtigung ihrer Interessen und Bedürfnisse ist entscheidend für den langfristigen Erfolg einer Organisation.
THG-Bilanz	oder Treibhausgas-Bilanz beinhaltet alle direkten und indirekten Emissionen, die ein Unternehmen verursacht. Neben CO ₂ werden bei der THG-Bilanz auch alle weiteren Gase, die auf das Klima wirken und zum Treibhauseffekt beitragen, berücksichtigt. Ein Beispiel dafür ist u. a. Methan.

Betrachtete Gesellschaften der duisport-Gruppe 2024

Gesellschaft	Abkürzung
Duisburger Hafen AG	DHAG
Hafen Duisburg–Rheinhausen GmbH	HDR
duisport Logistics and Port Services GmbH	dlps
Masslog GmbH	Masslog
duisport industrial solutions Nord GmbH	dis Nord
duisport industrial solutions Süd Ost GmbH	dis Süd Ost
duisport industrial solutions West GmbH	dis West
duisport packaging solutions Süd GmbH	dps Süd
RK Verpackungssysteme GmbH	RK Verpackung
Multimodal Terminal Duisburg GmbH	MTD
duisport rail GmbH	dpr
startport GmbH	startport
POLO KNOW-HOW Industrie Engineering GmbH	Polo
Umschlag Terminal Marl GmbH & Co. KG	UTM

Allgemein		Umwelt					Sozial				Governance
ESRS 1	ESRS 2	E1 Klimawandel	E2 Umweltverschmutzung	E3 Wasser- und Meeresressourcen	E4 Biologische Vielfalt und Ökosysteme	E5 Kreislaufwirtschaft	S1 Eigene Belegschaft	S2 Arbeitskräfte Wertschöpfungskette	S3 Betroffene Gemeinschaften	S4 Verbraucher und Endnutzer	G1 Unternehmenspolitik
ESRS 1 Allgemeine Anforderungen	ESRS 2 Allgemeine Angaben	E1-1 Anpassung an den Klimawandel	E2-1 Luftverschmutzung	E3-1 Wasser	E4-1 Direkte Ursachen des Biodiversitätsverlusts	E5-1 Ressourcenabflüsse einschließlich Ressourcenennutzung	S1-1 Arbeitsbedingungen	S2-1 Arbeitsbedingungen	S3-1 Wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte von Gemeinschaften	S4-1 Informationsbezogene Auswirkungen für Verbraucher oder Endnutzer	G1-1 Unternehmenskultur
		E1-2 Klimaschutz	E2-2 Wasser- und Luftverschmutzung	E3-1-1 Wasserverbrauch	E4-1-1 Klimawandel	E5-2 Ressourcenabflüsse im Zusammenhang mit Produkten und Dienstleistungen	S1-1-1 Sichere Beschäftigung	S2-1-1 Sichere Beschäftigung	S3-1-1 Angemessener Wohnraum	S4-1-1 Privatsphäre	G1-2 Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers)
		E1-3 Energie	E2-3 Bodenverschmutzung	E3-1-2 Wasserentnahme	E4-1-2 Landnutzungsänderungen, Süßwasser- und Meeresnutzungsänderungen	E5-3 Abfälle	S1-1-2 Arbeitszeit und angemessene Entlohnung	S2-1-2 Arbeitszeit und angemessene Entlohnung	S3-1-2 Wasser- und Sanitärversorgung	S4-1-2 Meinungsfreiheit	G1-3 Tierschutz
			E2-4 Verschmutzung von lebenden Organismen und Nahrungsressourcen	E3-1-3 Ableitung von Wasser	E4-1-3 Direkte Ausbeutung		S1-1-3 Sozialer Dialog, Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlung	S2-1-3 Sozialer Dialog, Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlung	S3-2 Bürgerrechte und politische Rechte von Gemeinschaften	S4-1-3 Zugang zu (hochwertigen) Informationen	G1-4 Politisches Engagement
			E2-5 Besorgniserregende Stoffe	E3-2 Meeresressourcen	E4-1-4 Invasive gebietsfremde Arten		S1-1-4 Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	S2-1-4 Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	S3-2-1 Meinungsfreiheit	S4-2 Persönliche Sicherheit von Lieferanten und Endnutzern	G1-5 Management der Beziehungen zu Lieferanten und Zahlungspraktiken
			E2-6 Besonders besorgniserregende Stoffe	E3-2-1 Ableitung von Wasser in die Ozeane	E4-1-5 Umweltverschmutzung		S1-1-5 Gesundheit und Sicherheit	S2-1-5 Gesundheit und Sicherheit	S3-2-2 Versammlungsfreiheit	S4-2-1 Gesundheit und Sicherheit	G1-6 Korruption und Bestechung
			E2-7 Mikroplastik	E3-2-2 Gewinnung und Nutzung von Meeresressourcen	E4-1-6 Sonstige		S1-2 Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	S2-2 Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	S3-2-3 Auswirkungen auf Menschenrechtsverteidiger	S4-2-2 Persönliche Sicherheit	G1-6-1 Maßnahmen zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung
					E4-2 Auswirkungen auf den Zustand der Arten		S1-2-1 Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit	S2-2-1 Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit	S3-3 Rechte indigener Völker	S4-2-3 Schutz von Kindern	G1-6-2 Vorfälle in Korruption und Bestechung
					E4-2-1 Populationsgröße von Arten		S1-2-2 Schulung und Kompetenzentwicklung	S1-2-2 Schulung und Kompetenzentwicklung	S3-3-1 Selbstbestimmung	S4-3 Soziale Inklusion von Verbrauchern und Endnutzern	
					E4-2-2 Globales Ausrottungsrisiko von Arten		S1-2-3 Inklusion von Menschen mit Behinderung	S2-2-3 Inklusion von Menschen mit Behinderung	S3-3-2 Kulturelle Rechte	S4-3-1 Nichtdiskriminierung	
					E4-3 Auswirkungen auf den Umfang und den Zustand von Ökosystemen		S1-2-4 Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz	S2-2-4 Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz		S4-3-2 Zugang zu Produkten und Dienstleistungen	
					E4-3-1 Landdegradation		S1-3 Sonstige arbeitsbezogene Rechte	S2-3 Sonstige arbeitsbezogene Rechte		S4-3-3 Verantwortungsvolle Vermarktungspraktiken	
					E4-3-2 Wüstenbildung		S1-3-1 Kinderarbeit	S2-3-1 Kinderarbeit			
					E4-3-3 Bodenversiegelung		S1-3-2 Zwangsarbeit	S2-3-2 Zwangsarbeit			
					E4-4 Auswirkungen und Abhängigkeiten von Ökosystemdienstleistungen		S1-3-3 Privatsphäre	S2-3-3 Privatsphäre			
							S1-3-4 Angemessene Unterbringung	S2-3-4 Angemessene Unterbringung			

Thema

Unterthema

Unter-Unterthema

