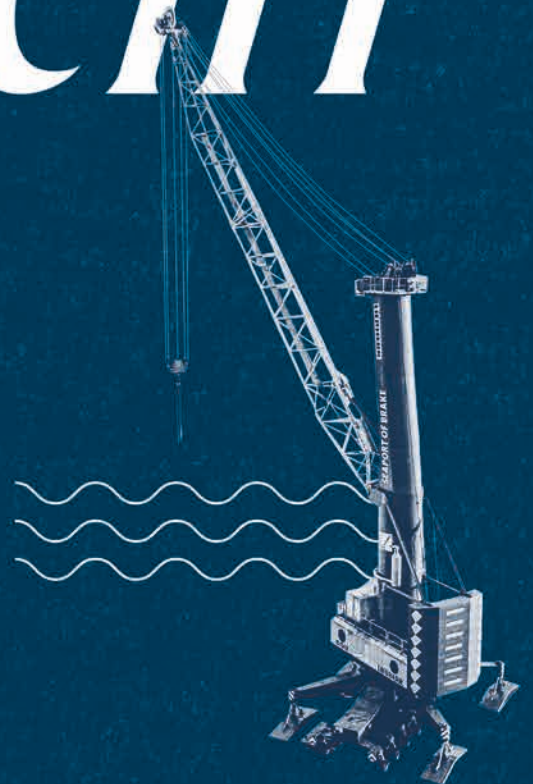


NACH- HALTIG- KEITS- BERICHT



2022

 **J. MÜLLER**

Nachhaltigkeitsbericht 2022



IMMER AUF KURS – IM WANDEL DER ZEIT

Die Firmengeschichte von J. MÜLLER begann am 1. Mai 1821 mit der Gründung eines Handels- und Speditionsgeschäftes durch Johann Müller.

Die nunmehr mehr als 200-jährige Geschichte des Unternehmens beschreibt im Kleinen die Geschichte der Globalisierung der Warenströme.

Sie ist vor allem die Geschichte gelebter Kundennähe, von weltoffener Bodenständigkeit, von hanseatischer Verlässlichkeit und dem hoch engagierten Eintreten für unser Leistungsversprechen.

Man kann den Wind nicht ändern, aber die Segel richtig setzen. Sich täglich neuen Herausforderungen zu stellen, dafür stehen wir seit mehr als 200 Jahren.

Wir waren und sind uns stets unserer Verantwortung für unser Handeln bewusst. Mehr denn je stehen der Mensch und die Umwelt im Mittelpunkt.

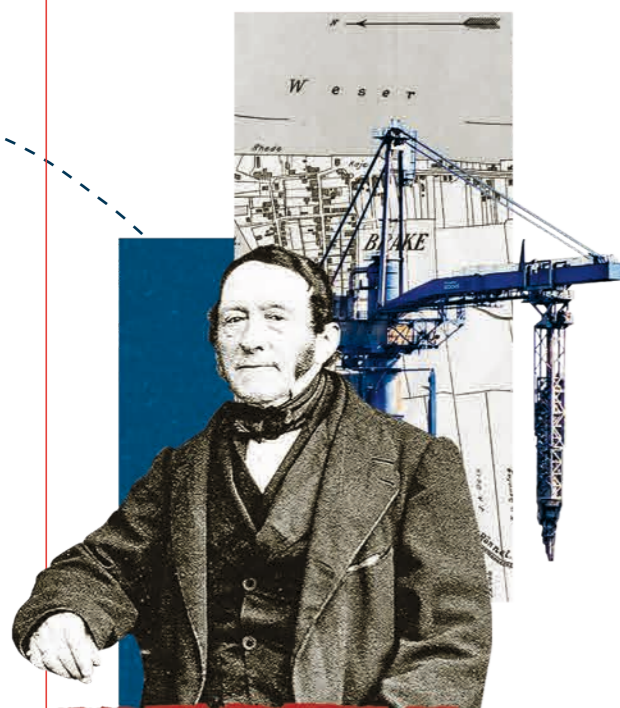
Unsere Unternehmensgeschichte hilft uns, unsere Zukunft zu gestalten. Stolz auf unsere über 200-jährige Tradition und offen für Ideen und Innovationen der Gegenwart entwickelt die Unternehmensgruppe J. MÜLLER ihre Pläne für die Zukunft.

Die drei Säulen der Nachhaltigkeit, Ökologie, Ökonomie und Soziales, sind hierbei fester Bestandteil unserer Unternehmenspolitik. Unser Unternehmensleitbild ist durch nachhaltiges Handeln geprägt, um unseren Lebensraum auch für nachfolgende Generationen zu erhalten.

Stolz sind wir auf unseren ersten Nachhaltigkeitsbericht, der durch ein Team engagierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, quer durch alle Unternehmensbereiche, erarbeitet wurde. Hierfür sagen wir allen Beteiligten: DANKE!

Sie, liebe Leserinnen und Leser, halten einen lebhaften Bericht in den Händen, der hoffentlich Lust auf mehr macht.

Vorstand und Geschäftsführung

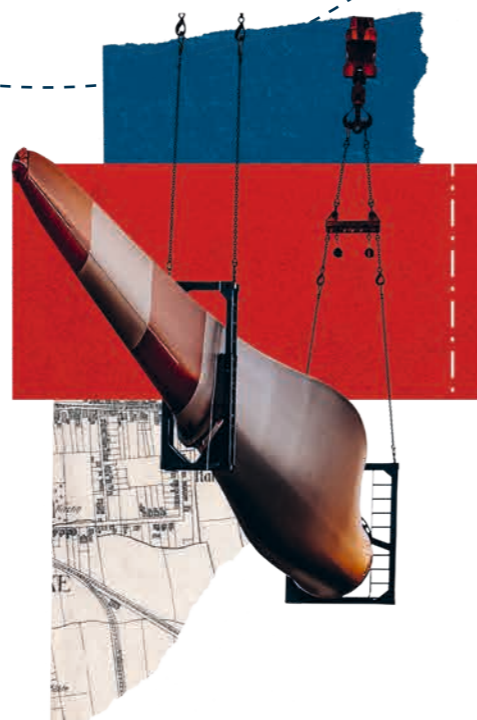


22 Energie und Umwelt

- 24 Der Fokus von J. MÜLLER
- 33 Fahrrienenanpassung der Unterweser Nord
- 33 Das ist geplant
- 34 Warum ist die Anpassung nötig
- 34 Darum ist die Anpassung für den Standort Brake wichtig
- 35 Zum Umweltschutz

08 Unternehmen

- 10 Zahlen und Fakten
- 11 Das ist J. MÜLLER
- 13 Das macht J. MÜLLER
- 14 J. MÜLLER ist wirtschaftlich erfolgreich
- 14 Strategie, Führung und Organisation
- 16 Verantwortungsvoller Umgang mit Risiken
- 18 Nachhaltigkeit als Teil der Unternehmensziele
- 20 Wesentlichkeitsanalyse



36 Mitarbeiter

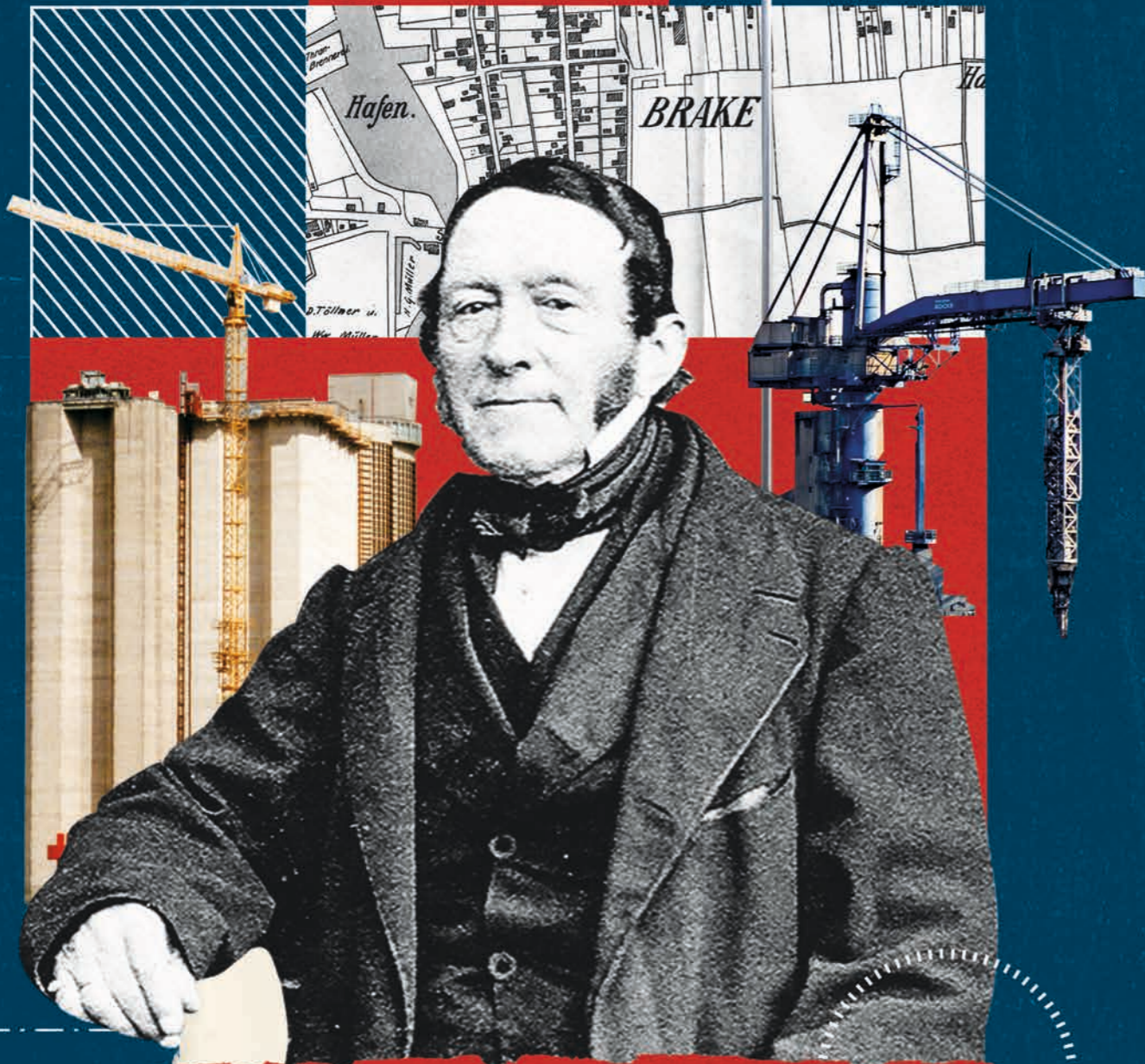
- 38 J. MÜLLER als attraktiver Arbeitgeber
- 41 Grundleistungen und Benefits
- 42 Bewährte Führungskultur
- 43 Unsere Ziele im Bereich Personal
- 44 Aus- und Weiterbildungen: Fachkompetenzen stärken
- 46 Ausbildung
- 48 Blick hinter die Kulissen: So läuft eine Ausbildung bei J. MÜLLER ab
- 52 **Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**
- 52 Verantwortung bewusst machen
- 52 So identifizieren, bewerten und reduzieren wir Gefahren
- 56 Gesundheit langfristig erhalten
- 56 Projekte, Ziele und Maßnahmen

58 GRI Content Index

64 Anhang

66 Ansprechpartner & Impressum

01



Inm. Königl. Hof u. Cons. Rat
Johann Müller

J. MÜLLER – der Spezialist unter den Hafendienstleistern

*STRATEGISCHES HANDLUNGSFELD:
UNTERNEHMEN*

J. MÜLLER betreibt Seehafenterminals sowie Seehafenlogistik und erbringt Speditions- und Befrachtungsdienstleistungen (→ S. 11). Der Fokus liegt auf massenhaften Schütt- und Stückgütern. Sowohl Dienstleistung als auch Kundenstruktur sind vielfältig (→ S. 13). Glaubwürdigkeit ist einer unserer wichtigsten Werte (→ S. 15). Unser wirtschaftliches Handeln nimmt den langfristigen Blick ein (→ S. 14), unsere Geschäftsstrategie gestalten wir unter nachhaltigen Gesichtspunkten (→ S. 18).

J. MÜLLER – ZAHLEN UND FAKTEN IM ÜBERBLICK



2021:
200 Jahre J. MÜLLER.

2013:
Inbetriebnahme des Silo 6. Rund 47.000 t zusätzliche Lagerkapazitäten wurden geschaffen. Größte Einzelinvestition in der Firmengeschichte.

2006:
Beginn der Herrichtung des 55 ha großen Hafenerweiterungsgebietes Brake Nord (Niedersachsenkai) mit einer 450 m langen Schwerlastkaje für den Umschlag von Schwer- und Stückgut.

1973:
Weltweite Premiere – Inbetriebnahme des pneumatischen Löschergeräts mit 600 t/h Löschleistung mit nur einem Saugrohr.

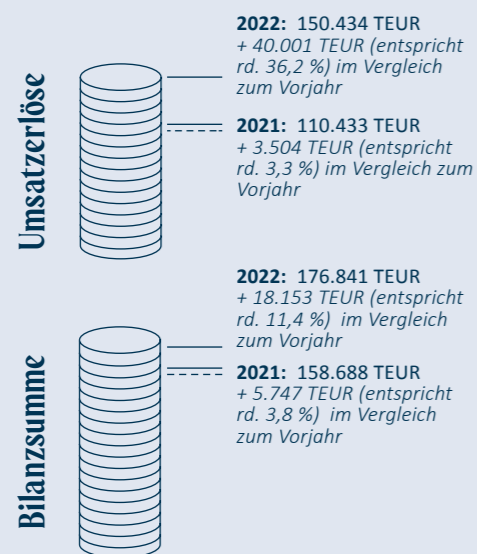
1968:
Bautechnische Innovation – Mehrzweckhalle für regenempfindliche Massenstückgüter in drei Sektoren, die über verschiebbare Dächer durch die Drehwippkräne direkt aus Seeschiffen bedient wird.

1926:
Umbau der Becher-Elevatoren zu pneumatischen Hebern, um die Effizienz der Getreideumschlagsanlage zu erhöhen.

1821:
Gründung des Speditionsge- schäftes durch Johann Müller.

Auszug aus unserem Leitbild:

In der Nische führend. Im Mittelstand verankert. In der Region verortet. Gemeinsam lösungsorientiert. Aus Tradition innovativ.



Die Entwicklung der Vermögens- und Finanzlage sowie die operative Ertragslage schätzen wir als gut ein. Der Anstieg der Umsatzerlöse führen wir in erster Linie auf die deutlich positive Entwicklung im Bereich Forstprodukte/ Holz und Kaffee zurück.

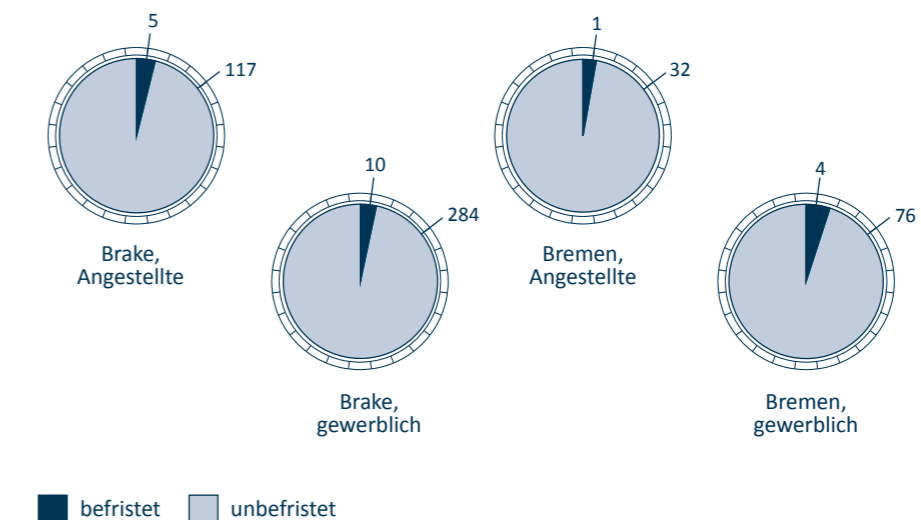
DAS IST J. MÜLLER

Kundenorientiert. Flexibel. Innovativ. Ökologisch.

Wir sind Norddeutschlands führender Anbieter von Seehafen-Logistik-Dienstleistungen für Agrar-, Schütt- und massenhafte Stückgüter. Als mittelständisches Familienunternehmen – geführt in der 6. Generation – blicken wir auf eine über 200-jährige Unternehmenstradition zurück. Wir haben dabei jederzeit die Zukunft im Blick: Denn 200 Jahre, das schafft man nur, wenn man immer wieder an innovativen Lösungen arbeitet. Hand in Hand. Im Unternehmen selbst und mit Kunden, Dienstleistern sowie Stakeholdern. Wir sehen uns als wirtschaftlichen Motor der Unterweserregion, modernen Dienstleister, hanseatisch-verlässlichen Geschäftspartner und verantwortungsvollen Arbeitgeber.

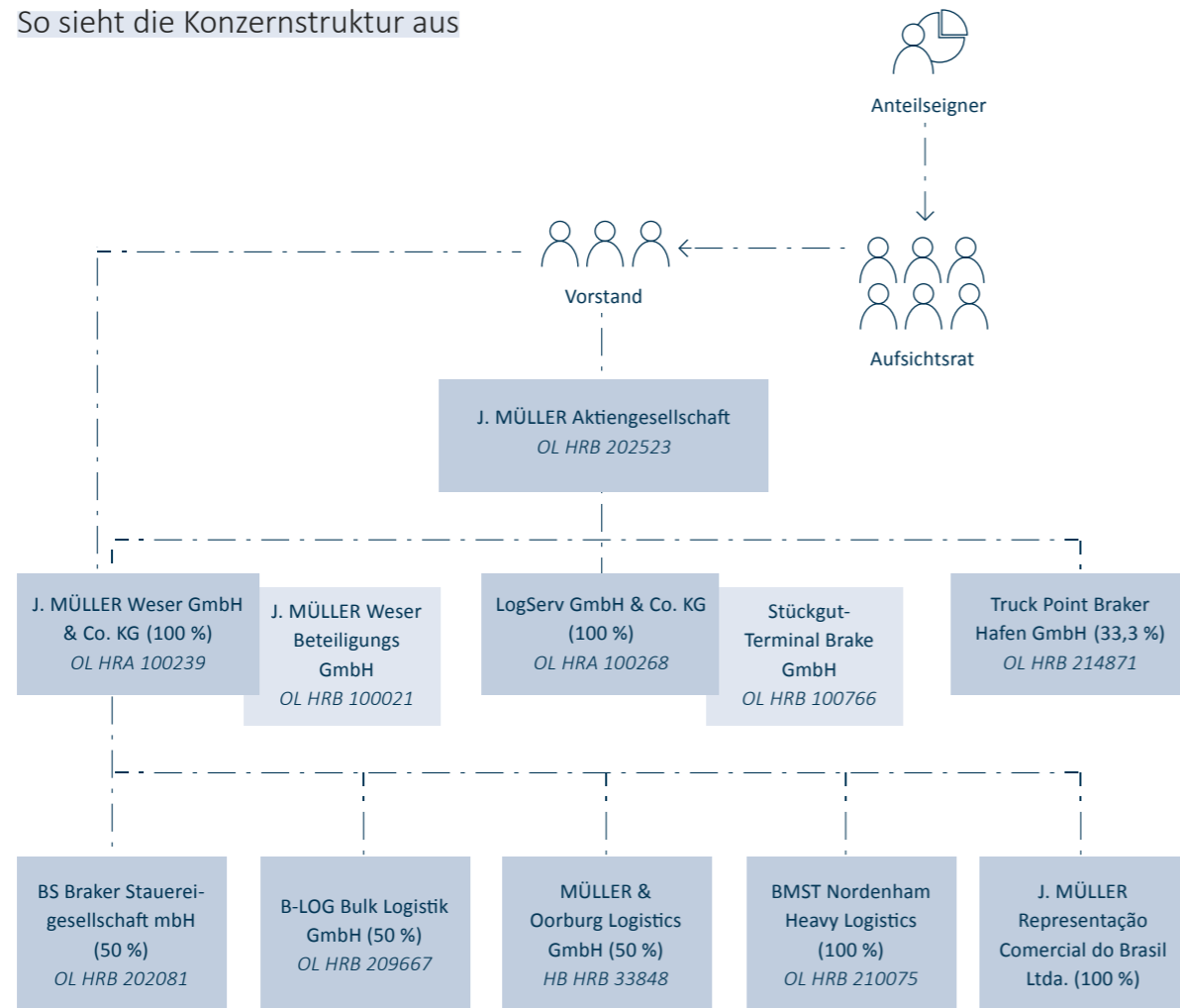
STANDORT BRAKE		STANDORT BREMEN
26 km von der Wesermündung entfernt	↔	53 km von der Wesermündung entfernt
2 Terminals		2 Terminals
Tiefgang bis zu 11,90 m <i>(Ausbau auf 12,80 m geplant)</i>		Tiefgang bis zu 10,20 m

Anzahl der Mitarbeiter exklusive Auszubildende



Der J. MÜLLER Konzern betreibt Seehafenterminals für den Umschlag und die Seehafenlogistik von massenhaften Schütt- und Stückgütern sowie Projektladung. Die Standorte befinden sich in Brake und Bremen. Neben Umschlag und Lagerung in den Seehafenterminals bieten wir auch Speditions- und Befrachtungsdienstleistungen an. Als Drittes bieten wir weitergehende produktspezifische Bearbeitungsmöglichkeiten an – je nach Kundenwunsch.

So sieht die Konzernstruktur aus



Strategisch

Die J. MÜLLER AG sitzt in Brake und agiert als Immobilien- und Managementgesellschaft. Sie steuert einerseits den Konzern strategisch. Andererseits verwaltet Sie das Anlagevermögen, das zu ihrem Eigentum gehört. Dieses verpachtet sie an die operativen Gesellschaften. Das Anlagevermögen befindet sich in den Häfen in Brake und Bremen. Es setzt sich zusammen aus: Umschlagsmaschinen, stationärer Fördertechnik, Silos, Lagerhallen und Freiflächen.

Die J. MÜLLER AG ist keine börsennotierte Aktiengesellschaft. Sie gehört drei Familienstämmen. Die Aktien sind vinkulierte Namensaktien, die auf die drei Gesellschaferstämme verteilt sind.

Operativ

Die wesentliche operative Gesellschaft heißt: J. MÜLLER Weser GmbH & Co. KG. Sie sitzt in Brake. Sie betreibt die oben genannten Seehafenterminals, jedoch nicht das Schwefelgeschäft. Dieses wickelt die LogServ Logistik-Services GmbH & Co. KG mit Sitz in Brake ab.



Wir sind tarifgebundenes Mitglied des Zentralverbandes der deutschen Seehafenbetriebe e. V., Hamburg. Der Tarifvertrag gilt für all unsere gewerblichen Arbeitnehmer. Für unsere kaufmännischen Arbeitnehmer gilt dieser Tarifvertrag nicht. Sie haben individuelle, einzeltarifliche Verträge. Weiter sind wir Mitglied in diesen Verbänden: Wirtschaftsverband Weser e. V., Bremen sowie Deutscher Verband Tiernahrung e. V., Bonn. Wir sind Mitglied in weiteren Verbänden (siehe Anhang).

GRI 2-7

GRI 2-28 2-15

Unsere Führungsstruktur

Der Aufsichtsrat besteht zurzeit aus sechs Personen und entscheidet über Besetzung des Vorstandes. Die Anteilseigner entscheiden über Besetzung des Aufsichtsrats.

Der Vorstand besteht aus drei Personen und führt die J. MÜLLER AG: Verantwortung ergibt sich aus Geschäftsverteilungsplan und Ressortverantwortung. Der Vorstand berichtet an den Aufsichtsrat. Für operatives Geschäft zuständige Vorstände nehmen auch Geschäftsführerfunktionen in der J. MÜLLER Weser GmbH & Co. KG wahr.

In den operativen Gesellschaften gibt es weitere Geschäftsführer. Werden Aufgaben gesondert delegiert, geschieht dies als individuelle Beauftragung. Diese kommunizieren wir allen Mitarbeitern.

GRI 2-9 2-10 2-11 2-12 2-13 2-14

DAS MACHT J. MÜLLER

Wir arbeiten mit verschiedenen Kundengruppen zusammen. Hier eine Auswahl:

- Produzenten,
- Empfänger,
- Spediteure oder
- Reedereien.

Aufgrund volatiler Märkte schwankt das Umschlagsvolumen in den einzelnen Produktbereichen. Die Kundenstruktur gestaltet sich vielfältig – vom international agierenden Großkunden bis zu mittleren Kunden.

GRI 2-6

1. Geschäftsbereich

- Getreide und Futtermittel, Agrarprodukte, sonstiges Schüttgut
- Maritime Proteine
- Ships Services (Binnenschifffahrt, Klarierung, Befrachtung)
- Betrieb

2. Geschäftsbereich

- Forstprodukte, Stahl, Windkraft/Projekte
- Kaffee
- Technik
- IT

GRI 201-1

J. MÜLLER IST WIRTSCHAFTLICH ERFOLGREICH

Unter Betrachtung der gesamtwirtschaftlichen schwierigen Bedingungen, im Kontext der weltweiten wirtschaftlichen Auswirkungen des Russland-Ukraine-Konfliktes, hat der J. MÜLLER Konzern im abgelaufenen Geschäftsjahr ein gutes Ergebnis erzielt. Die schlanken Strukturen mit kurzen Entscheidungswegen haben sich hierbei positiv ausgezahlt. Die zur Verhinderung der Ausbreitung des Infektionsgeschehens innerhalb des Unternehmens implementierten Maßnahmen konnten im Frühjahr des Jahres 2022 weitestgehend zurückgenommen und zum Ende des Jahres 2022 gänzlich aufgehoben werden. Wirtschaftshilfen wurden auch im Jahr 2022 nicht in Anspruch genommen, und Kurzarbeit wurde vermieden.

Die Umsatzerlöse aus Dienstleistungen des J. MÜLLER Konzerns sind in 2022 um 40.000.000 Euro im Vergleich zum Vorjahr auf ca. 150.000.000 Euro gestiegen.

Umsatz	107.000.000 €	110.000.000 €	150.000.000 €
Jahr	2020	2021	2022

Umschlag u. Befrachtung Schüttgüter	4.731	4.584	5.210
Stückgüter	2.187	2.294	2.805
Gesamt	6.918	6.878	8.015
J. MÜLLER Konzern (tt.)	2020	2021	2022

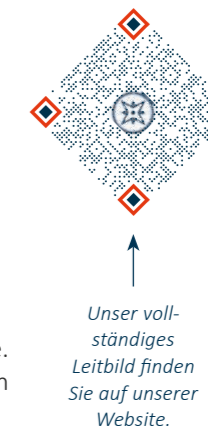
SO MACHEN WIR DAS: STRATEGIE, FÜHRUNG UND ORGANISATION

Unsere Ziele
Nachhaltig handeln
Zu Leistung motivieren
Wachsen und investieren
Erwartungen übertreffen
Marktposition ausbauen
In der Nische führen

Unsere Erfolgsfaktoren
Glaubwürdigkeit
Kundenorientierung
Initiative
Zusammenspiel
Identifikation
Personalpolitik

Unsere Werte, Grundsätze und Verhaltensnormen stehen in unserem Leitbild und in unserem Code of Conduct. Einer unserer Führungsgrundsätze lautet: Jeder ist ein Zahnrad im Uhrwerk J. MÜLLER.

- Wir führen kooperativ, fördern Eigeninitiative und beziehen unsere Mitarbeiter mit ein.
- Wir fördern unternehmerisches Denken.
- Wir legen Aufgaben und Verantwortlichkeiten transparent fest.
- Wir informieren direkt, lösungsorientiert und mit Respekt.
- Fehler sprechen wir offen an und lernen aus diesen.
- Unser eigenes Verhalten erfüllt Vorbildfunktion.



Einer unserer wichtigsten Werte: Glaubwürdigkeit

Werte aufschreiben und Werte umsetzen: Das sind zwei Dinge. Glaubwürdigkeit bedeutet für uns in der Praxis: Wir sind verlässlich und berechenbar. Wir halten Zusagen und Vereinbarungen ein.

Vertrauensvolle und offene Kommunikation auf allen Ebenen

Die Zufriedenheit unserer Kunden steht im Mittelpunkt. Dafür stehen wir in ständigem Kontakt und beobachten den Markt. So können wir Dienstleistungen anbieten, die aktuellen und spezifischen Anforderungen gerecht werden. Die Ergebnisse der Kundengespräche halten wir in Besuchsberichten fest.

Gegenüber unseren Mitarbeitern pflegen wir eine Politik der offenen Tür mit fairer, respektvoller Kommunikation. Es ist uns wichtig, dass dies auch für Kunden, Lieferanten, Behördenvertreter, externe Körperschaften sowie unsere Nachbarschaft gilt. Für die einzelnen Gruppen gibt es festgelegte Ansprechpartner.

- Externe Anfragen oder Reklamationen leiten wir an die betroffenen Stellen zur Bearbeitung weiter.
- Ein betrieblicher Notfallplan regelt die Kommunikation mit Behörden und Nachbarschaft.

Die Unternehmensleitung definiert die Unternehmenspolitik und integriert sie in Geschäftsprozesse, damit sie nicht nur in der Schreibtischschublade liegt, sondern umgesetzt wird. So gehen wir dabei vor:

- Unsere Ziele teilen wir auf die entsprechenden Geschäftsbereiche auf. In Managementreviews bewerten wir regelmäßig das Vorankommen.
- Unternehmenspolitik und strategische Ziele sollen auf allen Ebenen der Unternehmensgruppe bekannt sein.
- Dazu gehört auch: Wir vermitteln unseren Mitarbeitern regelmäßig die Anforderungen von Kunden, Behörden und Gesetzen. Die Unternehmensleitung trägt die Verantwortung für den Informationsfluss und weist Zuständigkeiten, Verantwortungen sowie Befugnisse zu.

GRI 2-23

GRI 2-29 2-12

GRI 2-22 2-26

VERANTWORTUNGSVOLLER UMGANG MIT RISIKEN FÜR UNSER UNTERNEHMEN

Vertrauensvolle und offene Kommunikation: Das hilft uns, Auswirkungen sowie Chancen und Risiken für unser Unternehmen zu identifizieren. Das ist wichtig, denn: Wir sehen unterschiedliche Risiken, die unsere Ertrags-, Vermögens- und Finanzlage negativ beeinflussen können.

Dies ist eine Auswahl der Auswirkungen und Risiken, die uns aktuell beschäftigen:



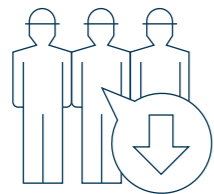
1. Natur- und Umweltkatastrophen

Natur- und Umweltkatastrophen verursachen direkte Folgen für die Menschen vor Ort. Sie können sich jedoch auch auf die Nachfrage nach Umschlags- und Seehafenlogistik negativ auswirken.



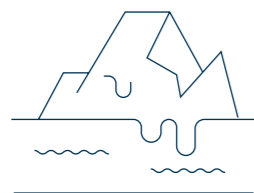
2. Neue Regulierungen

Neue Regulierungen (zum Beispiel im Lebensmittel-/ Futtermittel- oder Umweltrecht) können Kosten steigern oder zu Mengenverlagerungen führen. Besonders dann, wenn sie Deutschland- oder EU-weit nicht gleichartig umgesetzt werden.



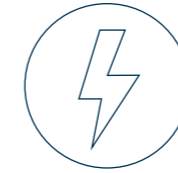
3. Arbeitskräftemangel

Fehlende Verfügbarkeit von ausreichend vielen und fähigen Arbeitskräften hat direkte Folgen für die Planbarkeit unserer Arbeit. Als Ausbildungsbetrieb gestaltet sich durch den gesellschaftlichen Wandel, in dem Akademisierung, Individualisierung und Privatisierung eine immer höhere Bedeutung bekommen, auch die interne Nachwuchsgewinnung schwieriger.



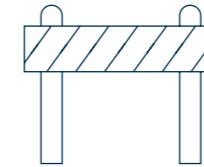
4. Ansteigender Meeresspiegel

Der ansteigende Meeresspiegel hat durch das Gletscher- und Polkappenschmelzen Folgen für den Terminalbetrieb in Brake und Bremen. Es wird bis zum Ende des Jahrhunderts in der Zeitperiode 2071 bis 2100 ein Anstieg von 0,61 bis 1,10 Meter erwartet. (WW-I-8: Meeresspiegel | Umweltbundesamt)



5. Energetische Verfügbarkeit

Energieknappheit und Kostensteigerungen bei den für uns relevanten Energieträgern können unser Unternehmen stark belasten und unsere Wettbewerbsfähigkeit beeinflussen.



6. Handelsbarrieren

Handelsbarrieren oder instabile politische Systeme: Je nachdem, an welcher Stelle wir in die Lieferkette eingebunden sind, betrifft uns das direkt oder indirekt.



„IM HINBLICK AUF DIE RISIKEN SEHEN WIR UNS AUCH ALS LÖSUNGSPARTNER: IN SACHEN LEBENS- UND FUTTERMITTELSICHERHEIT TAUSCHEN WIR UNS ENG MIT KUNDEN UND BEHÖRDEN AUS.“

Uwe Schiemann, Projektverantwortlicher Nachhaltigkeit

Wir gehen unternehmerische Risiken nur dann ein, wenn wir den Ertrag nachhaltig steigern können und die möglichen negativen Auswirkungen für uns beherrschbar bleiben. Damit das möglich ist, erstellen wir jährlich eine Inventur: Zu dieser gehört auch der Risikobericht, in dem wir konzernweite Risiken beschreiben und bewerten.



Hohe Bedeutung von Häfen für die Gesellschaft

Häfen sind von höchster strategischer Bedeutung für Deutschland. Sie sind als Teil weltweiter Logistikketten systemrelevant für die deutsche Volkswirtschaft und sichern gut bezahlte Arbeitsplätze in der Region und im Bundesgebiet.

Brake leistet mit seinen Importen an Futtermitteln und Getreide einen wesentlichen Beitrag zur Sicherstellung der Versorgung mit Agrar- und Lebensmittelprodukten in Deutschland und ist u. a. ein wichtiger Logistikhub für den deutschen Zellstoffmarkt.

Es besteht eine Finanzmittelknappheit der öffentlichen Hand für die ausreichende Finanzierung der Hafeninfrastukturmaßnahmen. Um die Entwicklung/das Wachstum nicht zu hemmen, ist es nötig, dass das Land und der Bund ausreichende Mittel für Neuinvestitionen und Unterhaltungsinvestitionen zur Verfügung stellen.

NACHHALTIGKEIT ALS TEIL DER UNTERNEHMENSZIELE

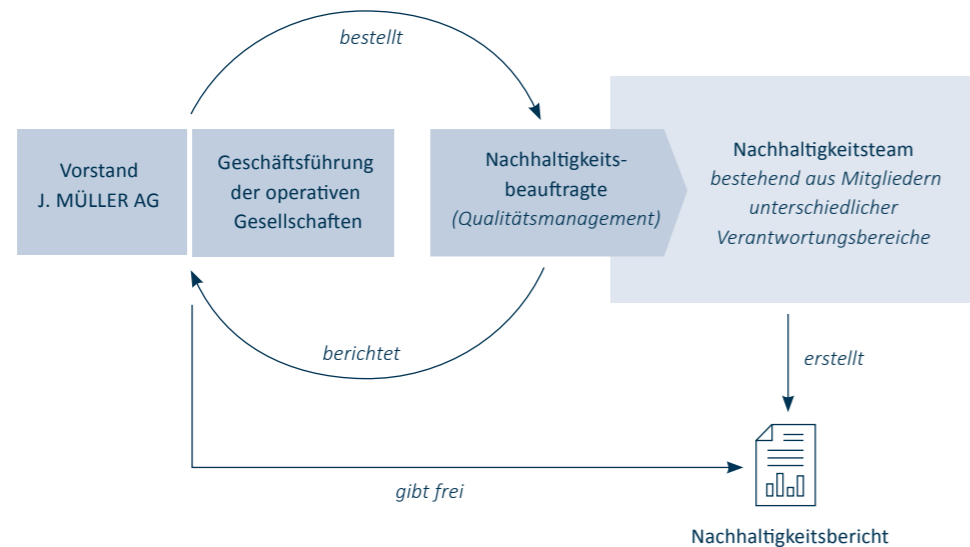
Als Familienbetrieb mit einer über 200-jährigen Tradition mussten wir uns schon auf viele Veränderungen einstellen. Da sind zum einen gesetzliche und regulatorische Änderungen, etwa im Tierschutz. Zum anderen spüren wir auch Bewegung in der Bevölkerung: Immer mehr Menschen lehnen Fleisch aus Massentierhaltung ab. Auch der Ausbau der Windenergie beschäftigt viele.

Es sind nur zwei Beispiele. Sie zeigen aber: Viele Faktoren wirken unmittelbar auf unser Unternehmen und unsere Dienstleistungen. Als J. MÜLLER Konzern möchten wir diesen Veränderungen aufmerksam begegnen. Daher erstellen wir diesen Nachhaltigkeitsbericht.



Berichtszeitraum: 01.01.2020 – 31.12.2022

Den Nachhaltigkeitsbericht veröffentlichen wir unter Bezugnahme auf die GRI-Standards. Wir erstellen ihn jährlich. Im vorliegenden Bericht finden Sie die Zahlen der Jahre 2020, 2021 und 2022. Vorstand und Geschäftsführung geben ihn frei.



Das Thema Nachhaltigkeit ist komplex und im Fluss. Daher haben wir ein **Nachhaltigkeitsteam** implementiert. Es arbeitet bereichsübergreifend zusammen und bringt Perspektiven aus verschiedenen Bereichen ein. Etwa aus dem Vertrieb, dem Personalwesen und dem Betrieb.

Der Vorstand der J. MÜLLER AG und die Geschäftsführer der operativen Gesellschaften haben eine Nachhaltigkeitsbeauftragte bestellt. Ihre Funktion ist im Qualitätsmanagement angesiedelt – einer Stabstelle, die direkt der Geschäftsführung unterstellt ist. Unsere Nachhaltigkeitsbeauftragte verantwortet Umfang und Inhalt der Berichterstattung und berichtet direkt an Vorstand und Geschäftsführung.

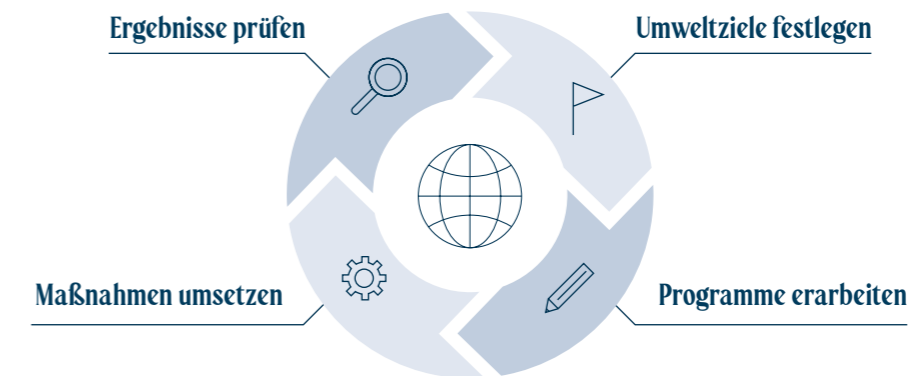
Messbare Unternehmensziele

Vorstand und Geschäftsführung legen regelmäßig messbare Ziele fest. Es fließen ein: Kundenzufriedenheit, Marktentwicklung, Qualitätsmanagement und Umweltziele. Einmal im Jahr findet ein Managementreview zum Festlegen und Prüfen der Ziele statt.

Unsere Umweltsätze

- Alle Stoffe umweltgerecht lagern.
- Unsere Dienstleistung mit geringstmöglicher Umweltbelastung ausführen.
- Alle Mitarbeiter in Sachen Umweltschutz, Maßnahmen sowie Arbeitsschutz schulen.
- Mit Ressourcen schonend umgehen.
- Abfallstoffe reduzieren und umweltgerechter entsorgen.
- Lieferanten in unsere Umweltzielsetzung einbeziehen und verpflichten.
- Prozesse und Verfahren im Rahmen der technischen und wirtschaftlichen Möglichkeiten ständig optimieren.

Welche Auswirkungen unsere Dienstleistung auf unsere Natur hat und wie wir sie reduzieren können, das hängt vom jeweiligen Geschäftsbereich ab. Deswegen legen die Verantwortlichen der jeweiligen Geschäftsbereiche Ziele für ihren Einflussbereich fest – in Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung. In den Fällen, in denen es möglich ist, legen wir quantitative Ziele fest. Die Geschäftsführung beurteilt das Vorankommen der Umweltziele jährlich. Wir streben eine kontinuierliche Verbesserung an.



Wenn wir Maßnahmen entwickeln, beziehen wir auch die Vorschläge und Erfahrungen der Mitarbeiter mit ein.

Damit wir kontrollieren können, ob die Maßnahmen effektiv sind, erhalten sie feste Termine zur Umsetzung. Hier halten die Bereichsverantwortlichen das Ruder in der Hand: Sie sorgen für die Umsetzung und kontrollieren die Wirksamkeit. Die Erkenntnisse geben sie an die Umweltmanagementbeauftragte weiter. Diese aktualisiert entsprechend den Ziel- und Maßnahmenplan.

GRI 2-12

GRI 2-17
2-18

GRI 2-3

GRI 2-16

So beschaffen und vergeben wir Dienstleistungen, Geräte und Material

Ob Energie, Gerät oder Dienstleistung: Das alles beschaffen wir nach im Voraus festgelegten Verfahren und Anforderungen, die uns bei der Auswahl und Bewertung von Lieferanten und Dienstleistern Orientierung bieten. Wir kombinieren betriebliche Erfordernisse und niedrige Kosten mit der Einhaltung von Normen, Vorschriften und Richtlinien. Großreparaturen oder Investitionen muss die Geschäftsführung genehmigen.

Dienstleistungen, Geräte oder Einrichtungen beschaffen wir nach folgenden Kriterien.

- Energieeinsatz
- Energieverbrauch
- Energieeffizienz
- Umweltrelevanz
- Nutzungsdauer

Drei Beispiele, was das in der Praxis heißt:

1. Dienstleistungen für den Umschlag oder die Lagerung von Gütern, zum Beispiel Einsatz von Fremdpersonal, Begasungen, interner Transport: Wir vergeben sie nur an qualifizierte Lieferanten oder Dienstleister, die die entsprechende Zulassung und ein passendes Qualitätssicherungssystem besitzen.
2. Schiffe, die als Partikuliere für J. MÜLLER im Einsatz sind, müssen den (niederländischen) Hygienecodex (GMP+ International Standard 4.3.) an Bord mitführen, umsetzen und die Einhaltung nachweisen.
3. Zulassungsnachweise (etwa für Entsorgung oder Warenbehandlung) fordern wir bei den Lieferanten an. Qualifizierte Dienstleistungen fordern wir nach gesetzlichen Auflagen (zum Beispiel: UVV, BG, TÜV) an.

DER WEG ZU UNSEREN THEMEN: WESENTLICHKEITSANALYSE

Die nachhaltige Geschäftsstrategie und dieser Nachhaltigkeitsbericht basieren auf den Ergebnissen einer Wesentlichkeitsanalyse, die wir mit externer Unterstützung erstellt haben. Das Ziel dieser Analyse ist folgendes:

Wir definieren und priorisieren die ESG-Themen, die für unsere Stakeholder und die J. MÜLLER AG von wesentlicher Bedeutung sind. Daraus leiten wir unsere Maßnahmen und Ziele ab. Wir verwenden das Konzept der doppelten Materialität: Das heißt, wir berücksichtigen Interessen, Erwartungen und Auswirkungen aus zwei Perspektiven:

- **Outside-In:**
Was wirkt von extern auf unser Unternehmen und seine finanzielle Lage?
- **Inside-Out:**
Welche Auswirkungen hat die Tätigkeit von J. MÜLLER auf Umwelt und Menschen?

Zur Wesentlichkeitsanalyse sind wir folgenden Weg gegangen:

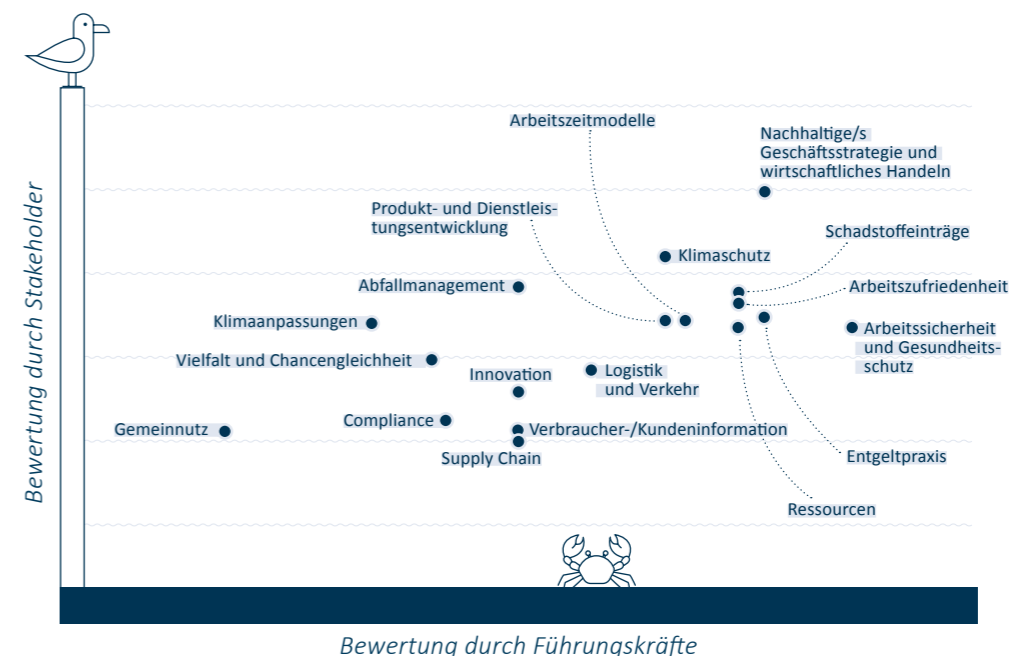
1. **Longlist und Fragebogen** mit möglichen wesentlichen Themen erstellen.
 - a. Nachhaltigkeitsaktivitäten und wesentliche Nachhaltigkeitsthemen bei Unternehmen der Logistikbranche analysieren.
 - b. Vorhandenen ESG-Berichtsrahmen, Ratings und Trendberichte beachten.
 - c. Interne Dokumente der J. MÜLLER AG analysieren.
 - d. Unsere Mitarbeiter interviewen.
 - e. Anforderungen der GRI berücksichtigen.
2. **Stakeholder befragen:**
 - a. Internetgestützte, repräsentative und anonyme Befragung der Stakeholder zum Ranking und zur Priorisierung der Themen: Befragt wurden Mitarbeiter, Betriebsräte, Führungskräfte, Vorstände, Geschäftsführer.
 - b. Die Bedeutung der Themen bewerteten die Probanden auf einer 5er-Skala von keiner Bedeutung über geringe Bedeutung bis zu sehr großer Bedeutung.
3. Schritt 1 und 2 als **Wesentlichkeitsmatrix** aufbereiten. Basierend auf:
 - a. Stakeholder-Interessen
 - b. Einschätzung und Bewertung durch Management von J. MÜLLER

Das Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse lautet:

Für die J. MÜLLER AG liegt der Fokus auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, nachhaltiger Geschäftsstrategie und wirtschaftlichem Handeln, Ressourcenschutz sowie Handlungsfelder im Kontext der Arbeitszufriedenheit. Diese Themen sind Teil unserer strategischen Handlungsfelder und Gegenstand der Berichterstattung.

GRI
3-1
3-2
3-3

Wesentlichkeitsmatrix



Energie und Umwelt

*STRATEGISCHES HANDLUNGSFELD:
ENERGIE UND UMWELT*

Die Weser

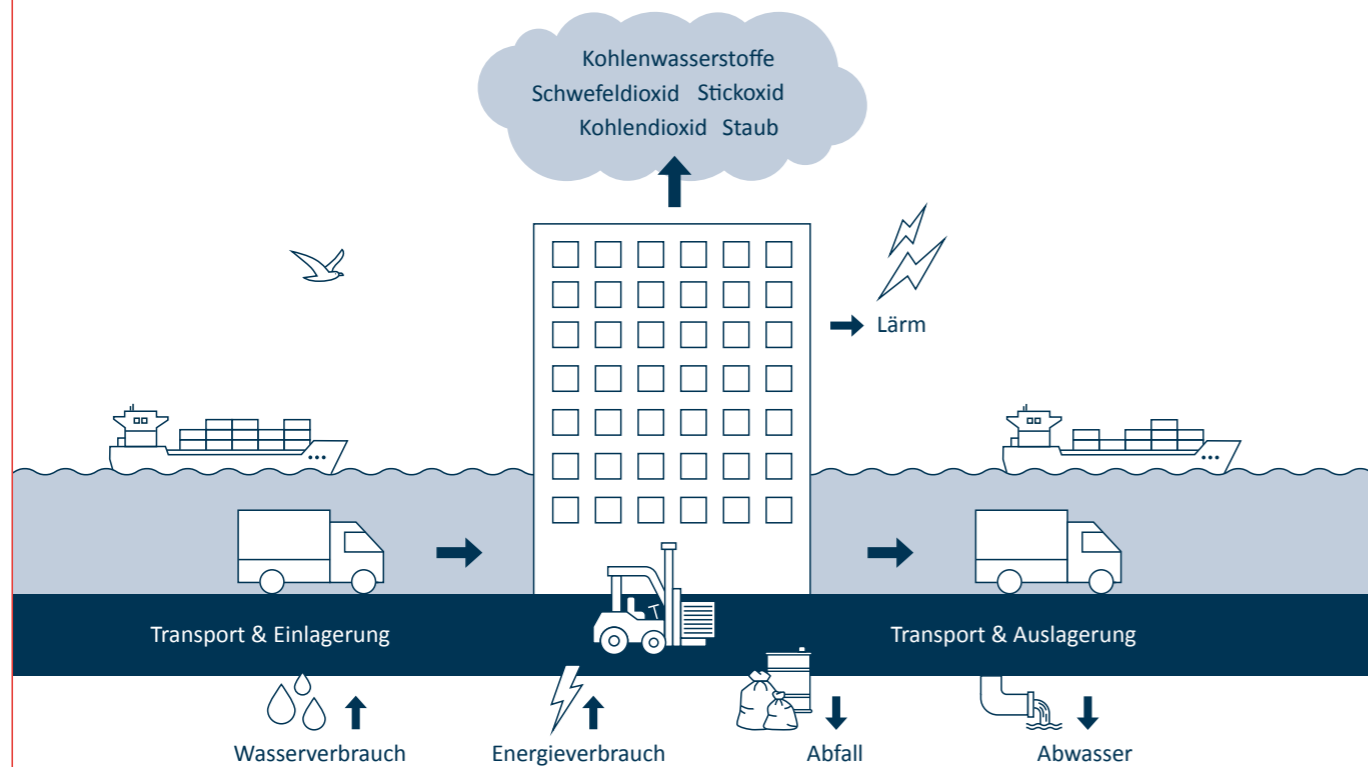
02



DER FOKUS VON J. MÜLLER

Wir bemühen uns stetig, umweltschädliche Emissionen sowie Verbräuche von wichtigen Ressourcen zu reduzieren, damit wir die Umweltbeeinträchtigungen so niedrig wie möglich halten.

Folgende Umweltaspekte haben wir ermittelt:



Zum Managementsystem

Die Verantwortung für Umweltschutz beginnt bei der Unternehmensführung. Die Verantwortlichen der einzelnen Geschäftsbereiche legen Ziele für ihre Bereiche fest – in Abstimmung mit der Unternehmensführung. Soweit möglich, bestimmen sie quantitative Ziele.

Zur Umsetzung erarbeiten die Bereiche Programme mit konkreten Maßnahmen und Verantwortlichkeiten. Verantwortlich für Umsetzung und Wirksamkeitskontrolle sind die Leiter der einzelnen Abteilungen. Die Umweltbeauftragte nimmt Meldungen über Umsetzung und Wirksamkeit von den Abteilungsverantwortlichen entgegen. Sie dokumentiert und aktualisiert den Ziel- und Maßnahmenplan.



Unser Umweltmanagementsystem erfüllt die Anforderungen folgender Normen:

ISO 14001
ISO 50001



„ZUM ERREICHEN VON UMWELTZIELEN BRAUCHEN WIR INFORMATIONEN. DAMIT DIESE VERFÜGBAR SIND, ANALYSIEREN UND BEWERTEN WIR REGELMÄSSIG DIE ENERGIEVERBRÄUCHE, DAS ABFALLAUFKOMMEN SOWIE UMWELTBELASTENDE EMISSIONEN.“

Christina Meyer, Leitung Qualitäts- & Umweltmanagement / Qualitätssicherung

Für den Fokus Umwelt und Energie heißt das: In der Regel kommt das Team alle vier Wochen zusammen und bespricht aktuelle Themen mit Bezug auf Maßnahmen und Ziele. Diese Abteilungen nehmen teil:

- die Umweltmanagementbeauftragte und der Energiemanagementbeauftragte mit Unterstützung der technischen Abteilung
- das Facility Management
- die technische Leitung

Fokus: Energiemanagement

Energieverbrauch Brake und Bremen:

Diesel						
Liter	1.250.210,00	1.374.574,00	1.892.067,00	154.660,36	176.130,00	191.920,00
Mio. kWh	12,45	13,69	18,84	1,54	1,75	1,91
Gas						
Mio. kWh	0,78	2,62 Anteil Trocknung: 1,58	0,78	0,00	0,00	0,00
Strom						
Mio. kWh	17,32	17,57	20,73	5,59	5,67	5,39
Heizöl						
Liter	0,00	0,00	0,00	123.090,00	80.000,00	87.400,00
Mio. kWh	0,00	0,00	0,00	1,34	0,87	0,95
Fernwärme						
kWh	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	84.482,00
Mio. kWh	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,08
Trinkwasser						
1000 m³	4,02	4,31	4,68	2,65	2,52	6,40
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
	Brake			Bremen		

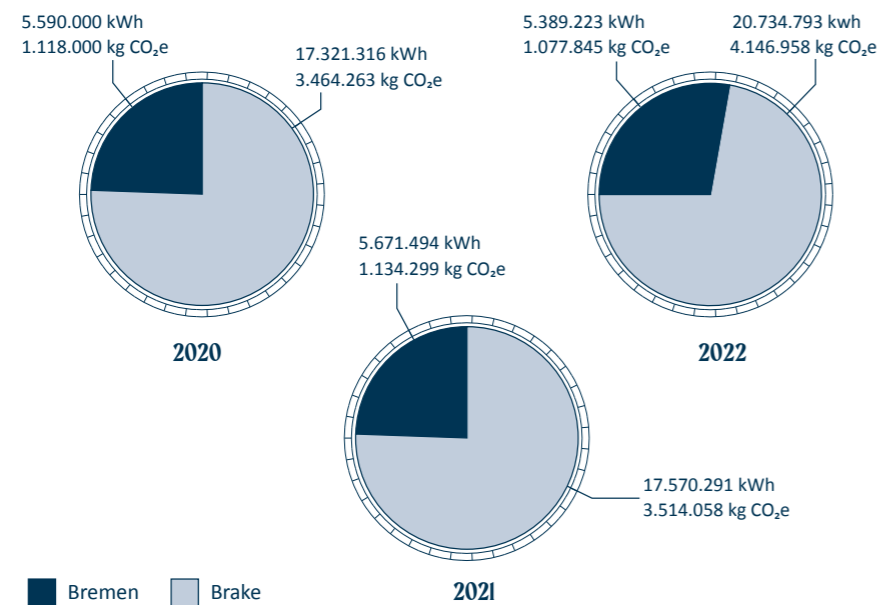
GRI
302-1
303-3

Energieverbrauch gesamt:

Diesel			
Liter	1.404.870,36	1.550.704,00	2.083.987,00
Mio. kWh	13,99	15,45	20,76
Gas			
Mio. kWh	0,78	2,62	0,78
Strom			
Mio. kWh	22,91	23,24	26,12
Heizöl			
Liter	123.090,00	80.000,00	87.400,00
Mio. kWh	1,34	0,87	0,95
Fernwärme			
kWh	0,00	0,00	84.482,00
Mio. kWh	0,00	0,00	0,08
Trinkwasser			
1000 m³	6,67	6,83	11,08
	2020	2021	2022
	gesamt		

	Umrechnungsfaktoren	Quelle
Diesel	l in kWh 9,96	Bundesamt für Wirtschaft & Ausführungskontrolle (Stand 2020)
Gas	m³ in kWh 9,77	
Heizöl	l in kWh 10,9	
Strom	1	
Fernwärme	1	

Stromverbrauch in Brake und Bremen:



J. MÜLLER verbraucht bei der Erbringung seiner Dienstleistungen Energie und verursacht Emissionen. Wir tragen die Verantwortung, möglichst effizient mit dieser Energie umzugehen. Je nach Unternehmensbereich können wir die Verbräuche mal mehr (→ Beispiel Kfz-Werkstatt), mal weniger (→ Beispiel Diesel) beeinflussen. Verschiedene Faktoren beschränken unseren Handlungsspielraum. Das liegt daran, dass unser Energiebedarf stark von den Gütern abhängt, die wir umschlagen. Wenn wir mehr Masse umschlagen, heißt das nicht zwingend, dass wir mehr Energie verbrauchen.



Wir messen und bewerten die Energieverbräuche gemäß des Standards ISO 50001:2018.

Beispielhafter Blick in die Zahlen: Kfz-Werkstatt in Brake

2020	204.279	83.754	96.074	19.215
2021	432.244	177.220	129.957	25.991
2022	313.996	128.738	127.576	25.515
	kWh	kg CO ₂ e	kWh	kg CO ₂ e
	Gas		Strom	

	Umrechnungsfaktoren	kg	Quelle
Strom	kWh in CO ₂	0,2	EWE
Gas	kWh in CO ₂	0,41	EWE

Die CO₂-Äquivalente berechnen wir marktbezogen.

Werfen wir einen Blick in die Kfz-Werkstatt in Brake. Hier zeigen die Energieverbräuche, wie Veränderungen in der Geschäftstätigkeit die Verbräuche beeinflussen können. Im Jahr 2021 stieg der Verbrauch von Gas und Strom im Vergleich zum Jahr 2020. Der Mehrverbrauch entstand, weil wir die Tätigkeit in der Kfz-Werkstatt aufgrund von erhöhtem Arbeitsaufkommen von einem 2-Schicht-System auf ein 3-Schicht-System umstellten. Im Jahr 2022 konnten wir die Verbräuche im Vergleich zum Vorjahr wieder reduzieren. Das lag an der kontinuierlichen Zuhaltung der Hallentore.

Blick in die Zahlen: Energieverbrauch beim Umschlag am Beispiel Diesel

GRI 302-3

Brake						
Schüttgüter Lebens- und Futtermittel	0,058	0,072	0,043	0,153	0,190	0,114
Dünger	0,194	0,169	0,289	0,512	0,446	0,763
Eisen und Stahl	0,149	0,088	0,129	0,393	0,232	0,340
Holz	0,128	0,111	0,132	0,338	0,293	0,348
Zellulose	0,079	0,057	0,056	0,209	0,150	0,148
Windkraftanlagen	0,527	0,167	0,095	1,391	0,440	0,251
Bremen						
Getreide/ Futtermittel/Kaffee Standort GVA	0,025	0,056	0,015	0,067	0,148	0,040
Fischmehl	0,056	0,063	0,080	0,148	0,165	0,210
Kaffee		0,242	0,261		0,638	0,690
Produktgruppe	2020	2021	2022	2020	2021	2022
	Liter / bewegte Tonne			kg CO ₂ / bewegte Tonne		

Umrechnungsfaktor Diesel in CO₂: 2,64
 Quelle: Bundesamt für Wirtschaft & Ausfuhrkontrolle (Stand 2020)

Dieses Beispiel zeigt, wie schwankend unsere Dieserverbräuche pro Jahr sind. Denn der Dieserverbrauch hängt von der Produktgruppe und dem Produktmix ab. Für die Produktgruppe Eisen oder Stahl nutzen wir beispielsweise Großgeräte, die dieselbetrieben sind. Verändert sich in dieser Gruppe der Umschlag oder der Produktmix, spiegelt sich das auch in den Verbräuchen wider. Zudem stellt die Ermittlung spezifischer Verbräuche eine große Herausforderung dar. J. MÜLLER arbeitet an der Verbesserung der Datenbasis.

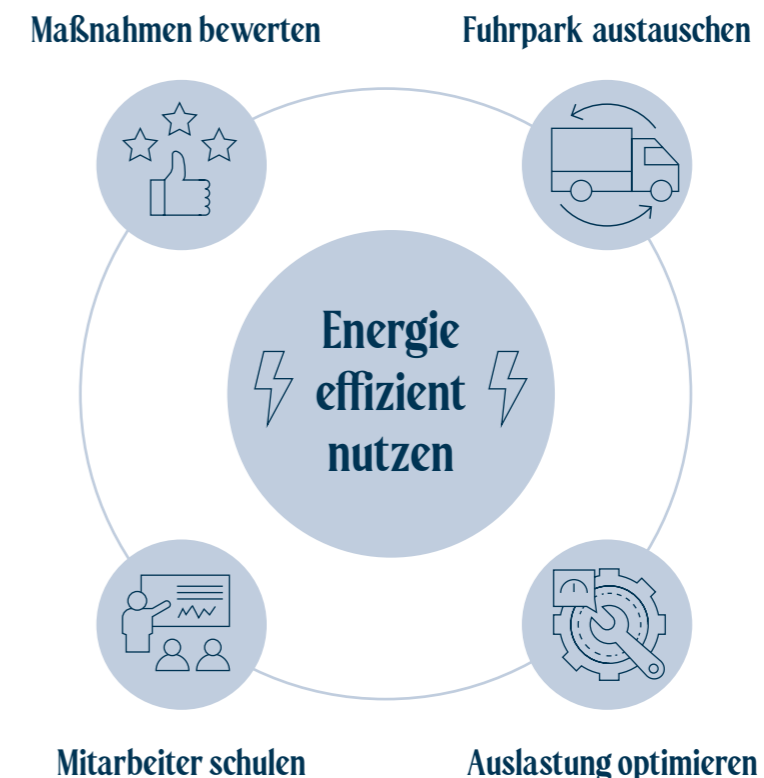


„UNSER HANDLUNGSSPIELRAUM FÜR ENERGIEEINSPARUNGEN IST TEILWEISE ENG, DA UNSERE VERBRÄUCHE AN DIE UMSCHLÄGE JE PRODUKTGRUPPE GEKOPPELT SIND.“

Martin Krahl, Geschäftsführer Betrieb

Auch zu sehen ist: Der Energieverbrauch schwankt im Vergleich des Berichtszeitraums 2020 bis 2022. Äußere Umstände wie beispielsweise volatile Märkte beeinflussen unsere Geschäftstätigkeit.

GRI 3-3



Projekte, Ziele und Maßnahmen

Unsere Ziele	Maßnahmen
Stromverbräuche bis 2025 reduzieren.	Intelligente Beleuchtungssteuerungen in Silos, Lagerhallen und Bürogebäuden installieren.
Gebäudehüllen energetisch sanieren.	Tore der Kfz-Werkstatt in Brake bis Ende des Jahres 2023 austauschen. Fenster in den Büros der Getreideverkehrsanlage in Bremen bis zum Jahr 2024 austauschen.

GRI 302-4

GRI 306-3

Abfallstatistik:

Gefährliche Abfälle in Tonnen (Umrechnungsfaktor m³ in Tonnen vernachlässigt)	206	200	210	keine Abfuhr nötig	4,03 (1)	keine Abfuhr nötig
Kunststoffe in Tonnen	130	150	182	142	54 (2)	246
Holz/Papier in Tonnen	265	269	322	114	157	140
Biomasse in Tonnen	744	396	666	411	265	235
Sonstige Abfälle in Tonnen	2211	2084	2099	325	204	199
Abfallsorten	2020	2021	2022	2020	2021	2022
	Brake			Bremen		

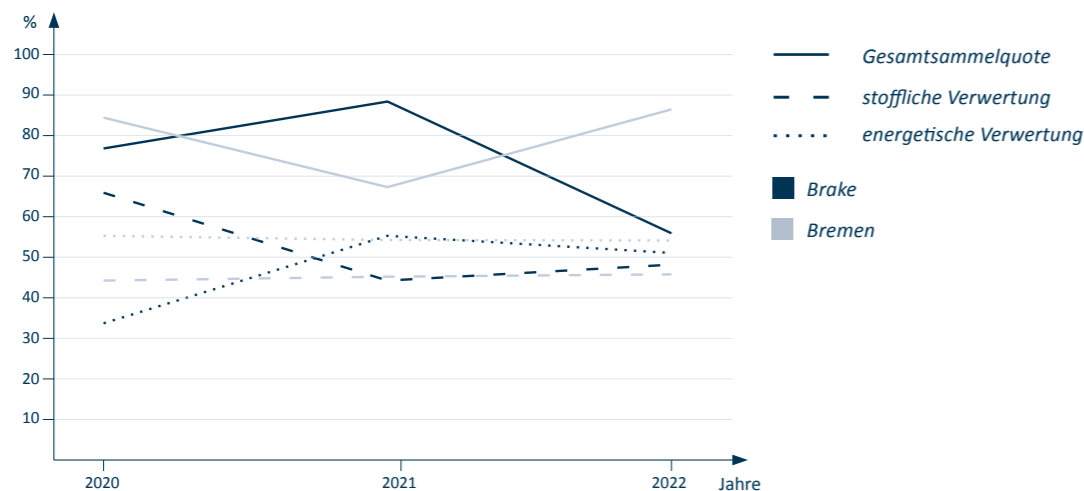
(1) Menge entstand aus Abholung von Schlammfang.
(2) Für die Schwankung ist die Abhängigkeit vom Gebinde Kaffee verantwortlich.

GRI 306-1
306-2

Auch im Fokus Abfallmanagement bewegt sich J. MÜLLER in einem Spannungsfeld: Sowohl die Menge als auch die Art der Abfälle hängen stark von den Aufträgen und den einzelnen Umschlagsprozessen ab. Außerdem gehört das Entsorgen kundenseitig anfallender Abfälle zu unseren Dienstleistungen.

1. Art der Güter
2. Art der Verpackungen
3. Art des Umschlags

→ Diese drei Punkte beeinflussen das Abfallmanagement. Auf die Abfallmengen selbst hat J. MÜLLER keinen direkten Einfluss. Hier sind Kommunikation, Austausch und Aufklärung entlang der gesamten Lieferkette wichtig: In Zusammenarbeit mit unseren Kunden suchen wir kontinuierlich nach Möglichkeiten der Optimierung, Reduzierung und stofflichen Verwertung. Das Abfallkonzept überarbeiteten wir zuletzt 2022.



Bei der starken Schwankung der Getrennsammelquote in Brake im Jahr 2022 handelt es sich um einen Sonderfall: Aufgrund eines Abrisses entstand Bauschutt. Dieser zählt zu den nicht getrennten Abfallmengen.



„IM ABFALLMANAGEMENT ZÄHLT DAS MOTTO: VERMEIDEN GEHT VOR VERWERTEN!“

Alicia Noack, Nachhaltigkeitskoordinatorin

Projekte, Ziele und Maßnahmen

Unsere Ziele	Maßnahmen
Energetische oder sonstige Verwertung erhöhen.	Stoffliche Verwertung von Abfällen optimieren (zum Beispiel: Kunststoffbänder). Sortierung von Stauhölzern.
Abfälle reduzieren.	Bei Kunden in den Dialog gehen und konkrete Alternativen anbieten.

Status und Ausblick hinsichtlich Klimaschutz

Beim vorliegenden Bericht handelt es sich um den ersten Nachhaltigkeitsbericht von J. MÜLLER. Wir gehen bei der Erstellung – gemäß unseren Führungsgrundsätzen – sachorientiert sowie schrittweise vor. Wir greifen auf bestehende Prozesse zurück, etablieren aber auch völlig neue Prozesse. Das bedeutet für den Umfang des Berichts:

- Wir können Zahlen berichten, jedoch nicht alle.
- Auf Seite 24 sind die Energieverbräuche für den Energieträger Diesel zu sehen: In zukünftigen Berichten möchten wir die Verbräuche weiterer Energieträger ebenso berichten. Wir möchten mehr Energieträger aufgeschlüsselt nach Produktgruppen zeigen.
- Auch die Gesamt-THG-Emissionen aus Scope 1 und 2 möchten wir berichten. Ebenfalls den Gesamt-CO₂-Fußabdruck von J. MÜLLER.



Die Energieträger Strom und Fernwärme fallen unter Scope 2. Alle weiteren Energieträger gehören zu Scope 1.

GRI 305-1
305-2

So gehen wir mit Scope 3 um:

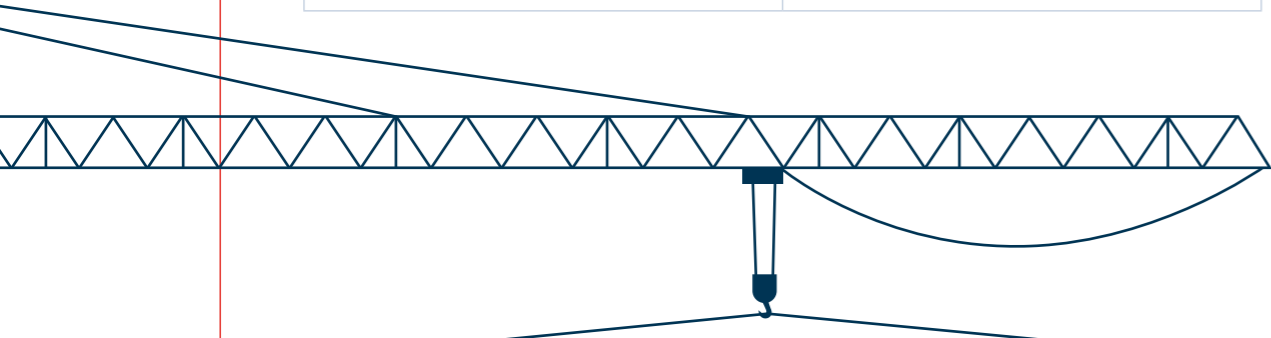
GRI 305-3

Wir orientieren uns in diesem Nachhaltigkeitsbericht an der Studie Guidance for Greenhouse Gas Emission Footprinting for Dry Bulk Terminals. Laut Studie vermuten wir, dass die Emissionen in Scope 3 weniger als 1 % ausmachen. Daher halten wir die THG-Emissionen aus Scope 3 für diesen Bericht vernachlässigbar. Das kann sich in Zukunft ändern – je nachdem, wie sich Daten und Technik entwickeln.

Projekte, Ziele und Maßnahmen

GRI 305-5

Unsere Ziele	Maßnahmen
Energieautarkie	Erweiterung der PV-Anlage auf die Lagerhallen Niedersachsenkai bis 2025
Nutzung Wasserstoff	Nutzung für Flurförderfahrzeuge zur Reduzierung von Dieselverbräuchen bis 2026. Dies ist auch abhängig von der Verfügbarkeit der Fahrzeuge.
Staubemissionen	Anschaffung eines neuen Umschlagstrichters für den Umschlag von staubenden (Schütt-)Gütern bis Mitte 2024.

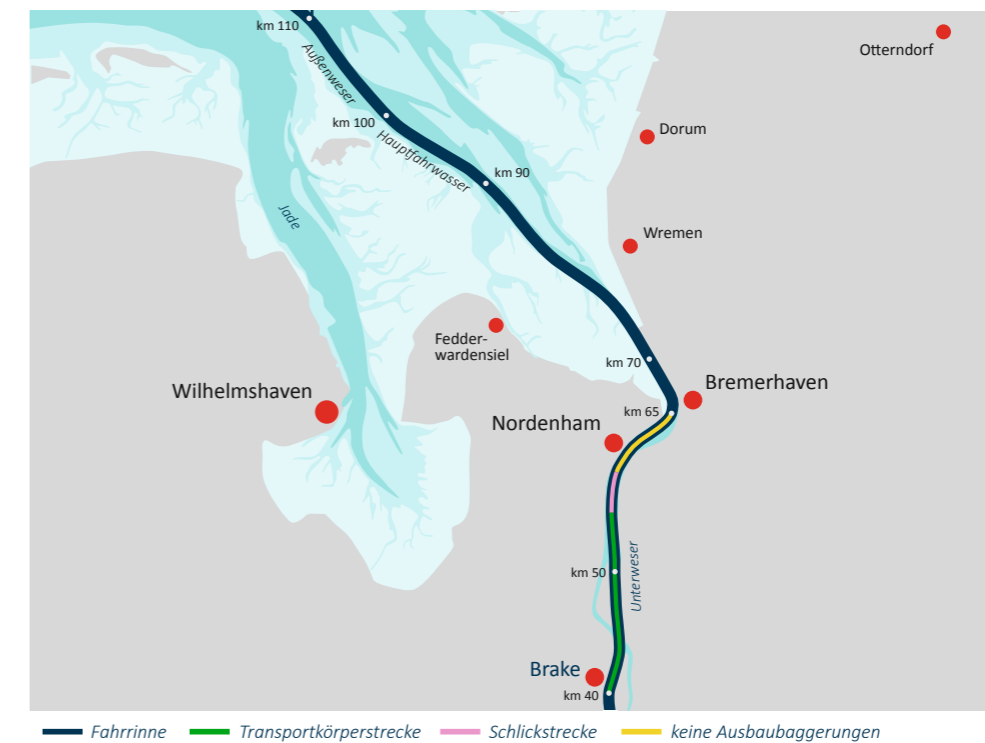


dashPORT Softwarelösung für Energieeinsparung im Hafen Brake

Nach der Erfassung von Stromverbrauchern und energetischen Prozessen im Hafen Brake wurden im Projektverlauf sinnvolle Maßnahmen zur Energieeinsparung und Vermeidung von teuren Lastspitzen abgeleitet. Die Software ermöglicht den Beschäftigten, von überall auf das Energiegeschehen zu zugreifen, und liefert unterschiedliche Handlungsempfehlungen für ein optimiertes Energiemanagement. dashPORT ist ein Förderprojekt im Rahmen des Programmes Innovative Hafentechnologien (IHATEC). Es wird unterstützt aus Mitteln des Bundesministeriums für Digitales und Verkehr. Das Projekt wurde 2021 mit dem MCN Cup des Maritimen Clusters Norddeutschland in der Kategorie „Wie lassen sich Häfen und die maritime Logistik nachhaltiger gestalten?“ ausgezeichnet. dashPORT ist das Resultat einer intensiven Zusammenarbeit mehrerer Partner. Niedersachsen Ports GmbH & Co. KG, J.Müller AG, Fraunhofer CML und OFFIS haben gemeinsam dazu beigetragen, das Projekt zu realisieren.

Ökologie und Ökonomie im Zusammenhang: die Fahrrinnenanpassung der Unterweser Nord

DAS IST GEPLANT



Anpassung der Unterweser (Nord) von Kilometer 40 bis Kilometer 65 auf 25 km Länge

Die Weser ist Lebensraum für Menschen, Tiere und Pflanzen. Gleichzeitig ist sie als Verkehrs- und Transportweg eine wichtige Lebensader unserer Region. Damit dieser Weg nutzbar bleibt, muss er mit wasserbaulichen Maßnahmen ausgebaut werden. Dies geht das Wasserstraßen- und Schifffahrtsamt Weser-Jade-Nordsee (WSA WJN) mit den Projekten Außenweser und Unterweser (Nord) an. Wichtig zu wissen: Die Unterweser (Nord) ist in die Ausbauabschnitte km 40 bis km 55 („Transportkörperstrecke“) und km 55 bis km 58 („Schlickstrecke“) unterteilt. In einem dritten Abschnitt von km 58 (Bremerhaven) bis km 65 (Nordenham) finden keine Ausbaubaggerungen statt, da die Fahrrinne in diesem Bereich bereits ausreichend tief ist. Bei den Bauarbeiten an der Unterweser (Nord) wird nicht das gesamte Fahrwasser angepasst. Die Maßnahmen beziehen sich nur auf die Fahrrinne für den Schiffsverkehr. Es sind außerdem keine Strombaumaßnahmen und keine Veränderung der Fahrrinnenbreite geplant.

GRI 304-2

Aktuell können Schiffe mit einem Tiefgang von 11,90 m die Unterweser (Nord) tideabhängig befahren. Nach der Anpassung sollen Schiffe mit einem Tiefgang von 12,80 m den Hafen Brake tideabhängig erreichen können.



„DIE ZEITNAHE FAHRRINNENANPASSUNG DER UNTERWESER NORD IST ZUDEM EINE NOTWENDIGE MASSNAHME ZUR ERREICHUNG DER KLIMAZIELE DER BUNDESREGIERUNG.“

Jan Müller, Vorstandsvorsitzender

WARUM IST DIE ANPASSUNG NÖTIG?

Ökonomie

Der Schifffahrtsweg Weser ist in weltweite Logistikketten eingeflochten. Das macht ihn für die deutsche Volkswirtschaft **systemrelevant**. Die Fahrrinnenanpassung sichert seine Funktion für die Zukunft. Leistungsfähige Seehäfen tragen zur **Diversifizierung** bei: Das reduziert Risiken im Handelsumschlag. Zudem sichern sie Arbeitsplätze in der Region und im Bundesgebiet.

Ökologie

Die zeitnahe Fahrrinnenanpassung der Unterweser Nord ist eine notwendige Maßnahme zur **Erreichung der Klimaziele** der Bundesregierung. Denn sie reduziert Verkehre und verlagert Lkw-Fahrten auf den Wasserweg. Sie minimiert Unterauslastungen von Schiffen. Sie trägt zur **CO₂-Reduzierung** bei, weil beim Transport weniger Umwege nötig sind.

DARUM IST DIE ANPASSUNG FÜR DEN STANDORT BRAKE WICHTIG

Brake ist der Spezialhafen an der deutschen Nordseeküste und kann einen wesentlichen Beitrag zur Energiewende leisten: Der Hafen ermöglicht den Umschlag von Schwergütern und Projektladung. Brake ist außerdem wichtiger Logistikhub für den deutschen Zellstoff- und Windkraftanlagenmarkt. Mit dem Bereich Getreide und Futtermittel leistet der Standort einen wesentlichen Beitrag zur Lebens- und Futtermittelsicherheit. Die Bündelung der Warenankünfte an einem Ort und der einzigartige Umfang des gedeckten Lagerraums bieten ideale Voraussetzungen zur Qualitätsüberwachung.

- Das kann der Hafen nur leisten, wenn der Tiefgang wettbewerbsfähig ist.
- Die aktuelle Tiefgangsbeschränkung von 11,90 m gefährdet die Entwicklung und den Bestand des Hafens.
- Denn die Schiffsgrößen sind in den vergangenen Jahren gewachsen und tun es weiter.
- Der mögliche Tiefgang der Brake anlaufenden Schiffe hat zugenommen.

Mehr als 80 % der Schiffe (TDW ≥ 40.000), die unseren Standort in Brake seit 2017 angelaufen haben, konnten wir aufgrund der Tiefgangsbeschränkungen nicht voll beladen abfertigen.

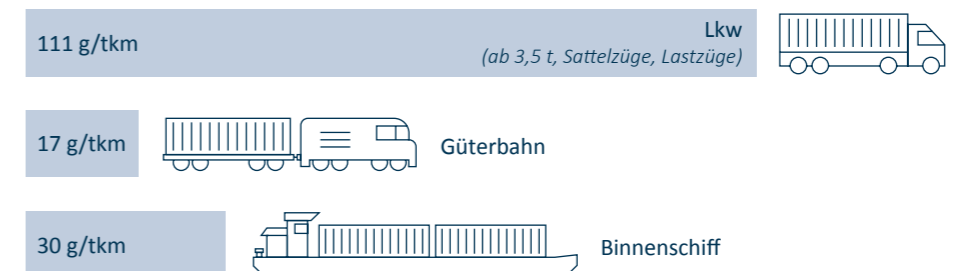
Können Schiffe einen Hafen nicht voll beladen anlaufen, suchen Reeder und Kunden andere Wege. Denn sie verfolgen eine Einhafenstrategie. Ohne Anpassung der Fahrrinne werden die Verkehre in die Westhäfen (Rotterdam, Gent, Amsterdam und Antwerpen) abwandern. Das würde die Transportstrecken der anschließenden Hinterlandtransporte verlängern und somit zu einem höheren CO₂-Ausstoß führen. Auch die Unabhängigkeit Deutschlands hinsichtlich der Sicherstellung der Versorgungssicherheit wäre nicht mehr gegeben.

Nach der Fahrrinnenanpassung könnte eine erheblich größere Zahl von Massengutfrachtern im Segment von mehr als 50.000 tdw den Seehafen Brake voll beladen anlaufen. Es können mehr Güter auf der Weser transportiert werden, ohne die Zahl der Schiffsanläufe zu erhöhen.

ZUM UMWELTSCHUTZ

Nach der Fahrrinnenanpassung wird eine erhebliche Reduktion der Schadstoffemissionen erwartet, etwa weil weniger Lkw auf den Straßen unterwegs sein müssen. Stattdessen können vermehrt die Schiene und das Binnenschiff genutzt werden. Der Lebensraum Weser muss auch zukünftigen Generationen erhalten bleiben. Das ist dem Vorhabensträger (Wasser- und Schifffahrtsamt Weser-Jade-Nordsee), allen am Verfahren Beteiligten und J. MÜLLER bewusst. Die Auswirkungen auf den Fluss werden im Vorfeld durch den Vorhabensträger analysiert (z. B. Veränderungen der Grundwasserstände, des Strömungsverhaltens oder Salzgehalts) und die Planungen angepasst. Die durch das Vorhaben ausgelösten Umweltbeeinträchtigungen werden im Lichte des bestehenden Umwelt- und Naturschutzrechtes abgewogen. Es gilt ohne Einschränkungen der Grundsatz: Vermeiden – Minimieren – Kompensieren. Zum Interessenausgleich Betroffener setzen wir auf einen institutionellen Dialog – unter Federführung des Landes Niedersachsen.

CO₂-Äquivalente der Verkehrsträger



03

Oldenburgische Industrie-



Lehrvertrag
für kaufmännische Lehrlinge

Zwisch
in...
G...
K...
am 29. A...
V...
in...
J. Müller
Straße Neustadtstr. 15
und...
K...
i.O.



Der Mensch steht im Mittelpunkt

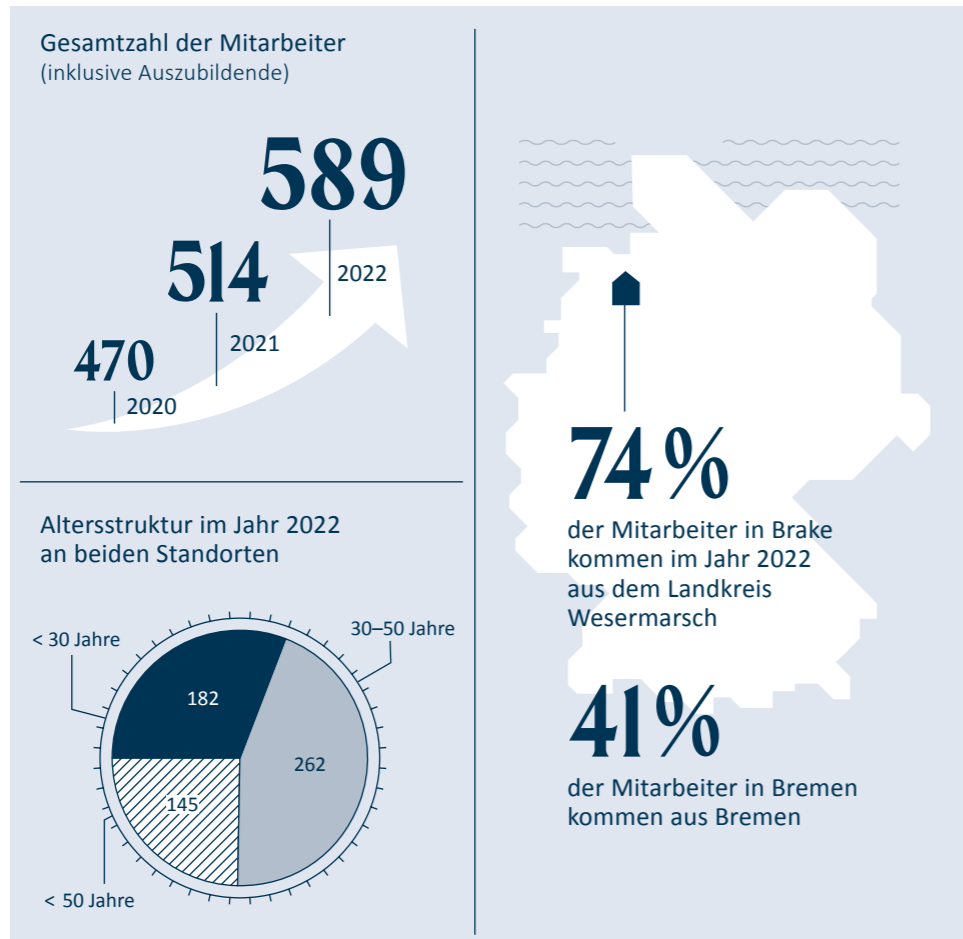
ERFOLGSFAKTOR: MITARBEITER

Mit 589 (2022) Mitarbeitern arbeiten wir effizient und schonend im Umgang mit endlichen Ressourcen. Dabei begegnet uns eine Arbeitswelt, die im Umbruch ist (→ S. 38). Die Themen Work-Life-Balance (→ S. 39) und Gleichstellung (→ S. 40) prägen und beeinflussen unsere Führungskultur (→ S. 42). Wir kombinieren verlässliche Grundleistungen (→ S. 41) mit vielfältigen Aus- und Weiterbildungsangeboten (→ S. 44) und sozialem Engagement (→ S. 50). Zur Stärkung unserer Mitarbeiter und unseres Unternehmens.

J. MÜLLER ALS ATTRAKTIVER ARBEITGEBER

Unsere Mitarbeiter sind das Herz unseres Unternehmens. Wir fördern unternehmerisches Denken und eigenverantwortliches, nachhaltiges Handeln. Wir agieren verantwortungsvoll gegenüber Mensch, Tier und Umwelt.

GRI 401-1a



Weitere Informationen zu Gesamtzahl und Rate neuer Angestellter finden Sie im Anhang auf Seite 64.

Die Arbeitswelt verändert sich

Als familiengeführtes mittelständisches Unternehmen sehen wir uns als wirtschaftlichen Motor der Region. Was wir aber auch sehen, sind aktuelle und anstehende Herausforderungen. Eine sich verändernde Arbeitswelt und der demografische Wandel gehen Hand in Hand. Da beschäftigen uns nicht nur der Arbeitskräftemangel, sondern auch Veränderungsprozesse, die die Arbeitsweise an sich betreffen: Die Digitalisierung beeinflusst Abläufe und Kommunikation. Einerseits verbessert sie Arbeitsbedingungen und ermöglicht mehr Beteiligung. Andererseits erfordert sie aber auch Umstellungen und das Einlassen auf neue Prozesse. Für den Bereich Personal heißt das beispielsweise: Wir nutzen ein anwenderfreundliches, digitales Bewerbermanagementsystem. Die Bewerber können sich online über die Internetseite bewerben.



„WIR, DIE GESAMTE PERSONALABTEILUNG, VERSTEHEN UNS ALS DIENSTLEISTER FÜR DIE MITARBEITER DER J. MÜLLER UNTERNEHMENSGRUPPE.“

Manuela Drews,
Geschäftsführerin für den Bereich Zentrale Dienste

Beruf und Privatleben vereinen

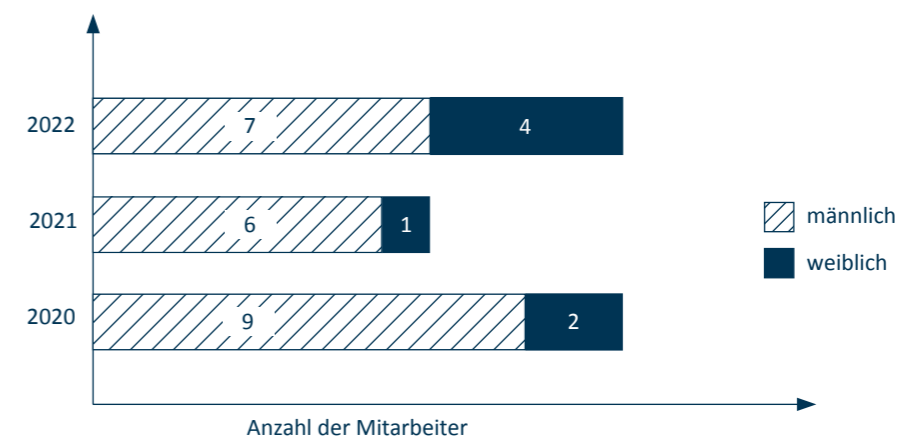
Für einen Hafen- und Logistikdienstleister wie J. MÜLLER, wo an 360 Tagen im Jahr mit hoher Präsenz vor Ort gearbeitet wird, ist es eine Herausforderung, Beruf und Privatleben in Einklang zu bringen. Mit verschiedenen Maßnahmen versuchen wir, den Wünschen der Mitarbeiter durch unterschiedliche Ausgestaltungsmöglichkeiten Rechnung zu tragen, wie mobiles Arbeiten, Teilzeit etc.

Der Mensch steht im Mittelpunkt: Das ist nicht nur eine Kapitelüberschrift. Es ist das Fundament unseres Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnisses. Wir halten die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für sehr wichtig. Auf die sich verändernde Arbeitswelt reagieren wir folglich so: Auf Wunsch bieten wir – dort, wo es sich realisieren lässt – individuelle flexible Arbeitszeitmodelle oder Teilzeit an.

Gesetzlicher Anspruch auf Elternzeit

Ferner gilt: Ob Führungskraft, Elektroniker oder Fachkraft für Hafenlogistik: In Deutschland haben **alle** Mitarbeiter Anspruch auf Elternzeit – unabhängig vom Geschlecht. Im Zeitraum zwischen dem Jahr 2020 und August 2022 haben insgesamt 29 Mitarbeiter Elternzeit in Anspruch genommen. Davon waren 22 männlich und 7 Personen weiblich. Von diesen Mitarbeitern sind alle nach ihrer Elternzeit ins Unternehmen zurückgekehrt und arbeiten aktuell weiterhin bei uns.

Anzahl der Mitarbeiter, die Elternzeit in Anspruch genommen haben:



Gleichstellung und respektvoller Umgang

Auch die Themen Gleichstellung und diskriminierungsfreier Arbeitsplatz sind von Bedeutung. Als deutsches Unternehmen unterliegen wir dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Ferner haben Mitarbeiter das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen. Dazu heißt es in unserem Code of Conduct:

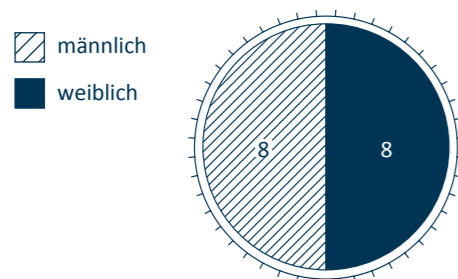
II. Diskriminierungsverbot

Niemand darf wegen seiner Hautfarbe, seines Geschlechts, seiner Behinderung, seiner Weltanschauung, seiner Kultur, seiner sexuellen Orientierung, seines Alters, seiner Religion, seiner ethnischen oder sozialen Herkunft, seiner Nationalität, seines Aussehens, seines Familienstands oder seiner politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung benachteiligt oder bevorzugt werden.

Führungskräfte gehen als Vorbild voran und tragen die Verantwortung dafür, ein positives Arbeitsumfeld für ihre Mitarbeiter zu schaffen, frei von Diskriminierung und Belästigung.

Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts sind keine Diskriminierungsfälle bekannt. Ferner sind auch keine Verletzungen des Rechts auf Vereinigungsfreiheit oder Tarifverhandlungen bekannt.

Gesellschafter-Aktionäre:



Vorstand/Geschäftsführung:

gesamt	3	4	1	1
weiblich	0	1	0	0
männlich	3	3	1	1
< 30 Jahre	0	0	0	0
30–50 Jahre	0	1	0	0
> 50 Jahre	3	3	1	1
	Vorstand J. MÜLLER Aktiengesellschaft	Geschäftsführung J. MÜLLER Weser GmbH & Co. KG	Geschäftsführung LOG-Serv	Geschäftsführung B-LOG

Mitarbeiter:

gesamt	470	514	589
weiblich	70	74	75
männlich	400	440	514
davon schwerbehindert (m w d)	15	14	12
Jahr	2020	2021	2022

Attraktive Vergütung für alle Mitarbeiter

- Einheitliche Einstiegsgehälter nach der Ausbildung unabhängig vom Alter und Geschlecht
- Gewerbliche Mitarbeiter beider Standorte unterliegen Haustarifverträgen geschlossen mit der Gewerkschaft ver.di

GRUNDLEISTUNGEN UND BENEFITS

Diese Grundleistungen stehen allen Mitarbeitern, die eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung haben, zu:

- Unser Betriebsarzt führt Pflicht- und Angebotsuntersuchungen durch.
- Elternzeit.
- J. MÜLLER zahlt allen Mitarbeitern ab dem 7. Monat der Betriebszugehörigkeit vermögenswirksame Leistungen.
- J. MÜLLER bietet allen unbefristeten Mitarbeitern nach der Probezeit eine betriebliche Altersvorsorge an.
- Erwerbsunfähigkeitsrente und Berufsunfähigkeitsversicherung sind Teil der betrieblichen Altersvorsorge.
- Unsere Mitarbeiter können ihr Wunschrad mittels Dienstradleasing erhalten.
- J. MÜLLER gewährt Sonderurlaub, zum Beispiel für Eheschließung, Silberhochzeit, 25- oder 40-jähriges Jubiläum.
- Bildschirmarbeitsplatzbrillen bezuschussen wir mit 120,00 €.

Zur Förderung von Innovation und Eigeninitiative nutzen wir ein betriebliches Vorschlagswesen. Zur Gesundheitsprävention setzen wir auf Firmenfitness in Kooperation mit EGYM Wellpass: Teilnehmende Mitarbeiter zahlen 12 € pro Monat und erhalten dafür Zugang zu wohnortnahen Sport- und Wellnesseinrichtungen. Sie können außerdem Online-Kurse besuchen.



72,8%

der Mitarbeiter nehmen an der zusätzlichen Altersversorgung teil.

GRI 407-1a

vollständiger CoC im Netz oder im Anhang

GRI 405-1 406-1a 407-1a + b

GRI 406-1a 407-1a

GRI 405-1a

GRI 405-1b

GRI 202 202-1

GRI 402-2a

BEWÄHRTE FÜHRUNGSKULTUR

GRI 402

Wir sehen uns als modernen Dienstleister und soliden Arbeitgeber. Wir agieren verantwortungsvoll gegenüber Mensch, Tier und Umwelt. Für unsere Personalstrategie heißt das: Wir planen langfristig, damit wir Schwankungen an den Märkten flexibel begegnen können. Einen Fokus legen wir auf die Arbeitssicherheit und den Ausbildungsstand. Daran arbeiten alle Mitarbeiter gemeinsam. Unsere Führungskräfte nehmen eine besonders verantwortungsvolle Rolle ein: Wir arbeiten über Funktions- und Bereichsgrenzen hinweg an unseren Zielen. Direkte Wege und offene Türen gibt es bei J. MÜLLER überall. Wir kommunizieren Entscheidungen offen und motivieren zu Eigeninitiative und Leistung.

„HERAUSFORDERUNGEN SIND UNSER GESCHÄFT. NEBEN DER TRADITION GEHÖRT ZU UNSEREM UNTERNEHMENSKERN AUCH DIE INNOVATION.“

Thomas Bielefeld, stellvertretender Vorstandsvorsitzender

DAS SIND UNSERE ZIELE IM BEREICH PERSONAL

- Beibehaltung der Übernahmequote von > 90 %
- Optimierung des On- und Offboardingprozesses
- Durchführung eines weiteren Azubi-Projektes in 2023/2024 für die Belegschaft von J. MÜLLER, wobei die Werte gemeinschaftlich, nachhaltig und sozial eine große Rolle spielen.

Unsere Personalpolitik

pflegt einen kooperativen Führungsstil

fördert unternehmerisches Denken

plant und handelt nachhaltig

motiviert zu Leistung



Dies ist Mitarbeiter Kevin Kaarz. Kevin hat 2008 seine Ausbildung zum Kfz-Mechatroniker begonnen und arbeitet seit fast 15 Jahren bei J. MÜLLER.

AUS- UND WEITERBILDUNGEN: FACHKOMPETENZEN STÄRKEN

Zu unserer langfristig angelegten Personalstrategie gehören auch Aus- und Weiterbildungen. Denn alle Mitarbeiter sollen ihre Aufgaben als wertvoll empfinden. Individuelle Fortbildungen erhöhen sowohl persönliche als auch fachliche Kompetenzen.

„Unsere Arbeitswelt unterliegt vielen Veränderungen. Neue Berufsbilder entstehen und bestehende wandeln sich. Die Antwort auf diese Entwicklung ist Qualifizierung. Sie ist der Schlüssel, um die anstehenden Herausforderungen gemeinschaftlich zu meistern.“

Antje Streicher, Leiterin Personalabteilung

Die Personalabteilung koordiniert das Thema und stellt – in Absprache mit Abteilungsleitern und Mitarbeitern – ein Angebot zusammen, das möglichst viele Phasen des Berufslebens abdeckt.

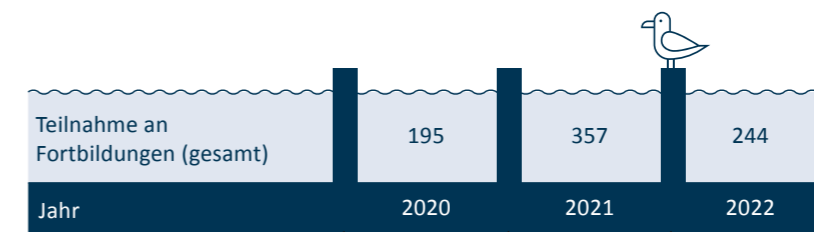
- Individuelles Fortbildungsangebot
- Betriebliche Schulungen
- Praktika
- Berufsausbildung
- Duales Studium
- Organisierte Einarbeitung
- Förder- und Nachwuchsprogramme (Gewährung von Fortbildungsstipendien)

Neue Möglichkeiten eröffnen und Fachkräfte halten

Weiterbildungen tragen zur Motivation bei und eröffnen unseren Mitarbeitern Möglichkeiten, fachlich oder finanziell auf die nächste Stufe zu gelangen. Sie machen alle Beteiligten – die Mitarbeiter und das Unternehmen – fit für zukünftige Herausforderungen. Das Vorgehen hilft uns auch, interne Weiterentwicklungsmöglichkeiten und Aufstiegsmöglichkeiten für bestehende Mitarbeiter frühzeitig zu erkennen und daran zu arbeiten, diese wertvollen Fachkräfte im Unternehmen zu halten.

Der stete Ausbau von fachlichen, sozialen und persönlichen Kompetenzen trägt zur Stabilität unseres Unternehmens bei.

Teilnahme an Fortbildungen



In der Tabelle sehen Sie, dass in den Jahren 2022 und 2021 mehr Fortbildungen stattfanden als im Jahr 2020. Aufgrund der Coronapandemie fielen Lehrgänge und Schulungen aus, die in den darauffolgenden Jahren nachgeholt wurden.

GRI 404-2 a

Studiengänge

- Internationales Logistikmanagement
- Logistikmanagement
- BWL
- Wirtschaftspsychologie
- Sales and Marketing
- Wirtschaftsinformatik

Meister

- Elektrotechnik
- Logistik
- Industrie
- Metallbau

Fachwirte

- Fachwirt für Güterverkehr und Logistik
- Verkehrsfachwirt
- Fachwirt für Hafenwirtschaft, Transport und Logistik
- Handelsfachwirt
- Technischer Fachwirt

Wir übernehmen die Kosten für Meister- und Fachwirt-Weiterbildungen und fördern Studiengänge im Rahmen von Weiterbildungsverträgen. Nebenstehend sehen Sie, in welchem Bereich die Weiterbildungen stattgefunden haben.



Mitarbeiter haben im Berichtszeitraum eine Weiterbildung erfolgreich abgeschlossen.

GRI 404-2 a

GRI 404-2 b



J. MÜLLER erhielt am 12. Juni 2019 die Auszeichnung TOP AUSBILDUNG für drei Jahre.

Das Foto zeigt die Rezertifizierung durch die IHK am 09.03.2023 für weitere drei Jahre.

v. l.: Stefan Bunting (Leiter des Geschäftsbereiches Bildung bei der IHK Oldenburg), Neele Evers, Kaja Hanke (beide Personalabteilung J. MÜLLER), Jan Müller (Präsident der IHK Oldenburg)

AUSBILDUNG

GRI 404-2a

Gemeinsam mit unseren Mitarbeitern können wir am besten wachsen. Innovation braucht neben langjährigem Fachwissen von sehr erfahrenen Beschäftigten auch neue Perspektiven und Ideen, die für ordentlich Wind in den Prozessen sorgen. Zum Beispiel von engagierten, motivierten Auszubildenden!

J. MÜLLER ist IHK-zertifizierter Ausbildungsbetrieb. Wir bilden sowohl gewerblich technische als auch kaufmännische Berufe aus. Die Bereiche und Aufgaben sind abwechslungsreich. Was aber alle 11 Ausbildungswege bei uns gemeinsam haben: In jedem Bereich gibt es mindestens einen Ausbilder, der den strukturierten Ablauf steuert. Alle Auszubildenden unterstützen wir mit einem Förder- und Nachwuchsprogramm. Dieses enthält beispielsweise Maßnahmen zur externen und internen Prüfungsvorbereitung oder innerbetriebliche Nachhilfe.

Bei uns wird niemand ins kalte Wasser geschmissen: Unsere Auszubildenden stehen am ersten Arbeitstag nicht ratlos rum. Sie gehören von Anfang an dazu, erhalten Orientierung, Einarbeitung und Beratung. Diese bewährten Maßnahmen nutzen wir dafür: Alle Auszubildenden erhalten schon vor Ausbildungsbeginn einen persönlichen Ansprechpartner. Jede Ausbildung beginnt mit zwei Azubi-Starttagen, die den Einstieg und das Kennenlernen erleichtern. Während der Ausbildung geben die Ausbilder regelmäßig Feedback.

UNSERE AUSBILDUNGSBERUFE



1. Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistungen
2. Schifffahrtskaufmann Fachrichtung Trampfahrt
3. Fachkraft für Hafenlogistik
4. Elektroniker für Betriebstechnik
5. Industriemechaniker Fachrichtung Instandhaltung
6. Kfz-Mechatroniker Schwerpunkt Nutzfahrzeugtechnik
7. Land- und Baumaschinenmechatroniker
8. Fachinformatiker für Systemadministration
9. Fachinformatiker für Anwendungsentwicklung
10. Kaufmann für Büromanagement
11. Duales Studium Schiffs- und Hafenbetrieb inkl. Berufsausbildung zum Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung



GRI 404-2a



Unsere
Übernahmequote
liegt bei über

90 %

Kaja Hanke, Personalabteilung

BLICK HINTER DIE KULISSEN: SO LÄUFT EINE AUSBILDUNG BEI J. MÜLLER AB



Der Weg zu J. MÜLLER startet für Nachwuchskräfte auf unserer Internetseite: Dort finden sie verschiedene Informationsangebote und Online-Bewerbungsformulare.

- Wir stellen in Ausbildungsvideos die verschiedenen Ausbildungsberufe vor.
- Im Azubi-Blog informieren wir über Neuigkeiten sowie Tipps und Tricks zur Bewerbung.
- Auf dem Instagram-Account @jmuellerkarriere geben unsere Azubis einen persönlichen Einblick in ihren Ausbildungsalltag im Hafen.



Wir bieten zudem die Möglichkeit, vor Ausbildungsstart ein Praktikum zu absolvieren, damit sich unsere Nachwuchskräfte noch besser über die Ausbildungsmöglichkeiten informieren können. Nach einem schnellen, einfach gestalteten Bewerbungsprozess startet die Ausbildung:

Ihr persönlicher Ansprechpartner und ein Newsletter halten unsere Nachwuchskräfte auf dem Laufenden. Nach den Starttagen erhalten unsere Auszubildenden direkt eigene Aufgaben und dürfen früh Verantwortung übernehmen. Sie durchlaufen verschiedene Abteilungen und lernen neue Kollegen kennen. Je nach Ausbildungsberuf können sie auch zwischen unseren Standorten Brake und Bremen wechseln.



Was von der Welt sehen

Im Bereich Spedition haben Auszubildende die Möglichkeit, einen Abschluss als Europakaufmann zu erwerben. Dazu gehört ein Auslandsaufenthalt bei einem unserer Kunden.

Unsere Auszubildenden erhalten eine attraktive Vergütung zuzüglich Urlaubsgeld und Jahreszuwendung sowie vermögenswirksame Leistungen. Wir bezuschussen außerdem die Fahrtkosten zur Berufsschule.

Viele Aktivitäten bringen immer wieder Abwechslung in den Arbeitstag und stärken den Zusammenhalt und die Identifikation mit J. MÜLLER:

- Ausflüge
- Besichtigungen
- Sportveranstaltungen
- Azubiprojekte

Nach getaner Arbeit und erfolgreicher Prüfung ehren wir abgeschlossene Ausbildungen in besonderer Kulisse: Die Feier findet in 90 Metern Höhe im Sitzungszimmer auf dem Silo statt.

Abschlussfoto der Azubi-Freisprechung auf dem Silo 6 im Sommer 2021



GRI
404-2a

Ausbildungsprojekte: Identifikation und Engagement fördern

Ob beim Kutterpullen den Zusammenhalt stärken oder für die Lebenshilfe Brake ein Haus entkernen: Neben fachlichen Kompetenzen zahlen unsere Förder- und Nachwuchsprogramme auch auf unsere Werte und unseren Managementansatz ein. Gemeinsam sind wir stark. Besonders unsere Auszubildenden führen wir frühzeitig an unsere Werte soziales Engagement und nachhaltiges Handeln heran. Das stärkt die Identifikation mit J. MÜLLER und die Kompetenzen direkt zum Start ins Berufsleben.

Es folgt eine Auswahl der Ausbildungsprojekte aus dem Berichtszeitraum.



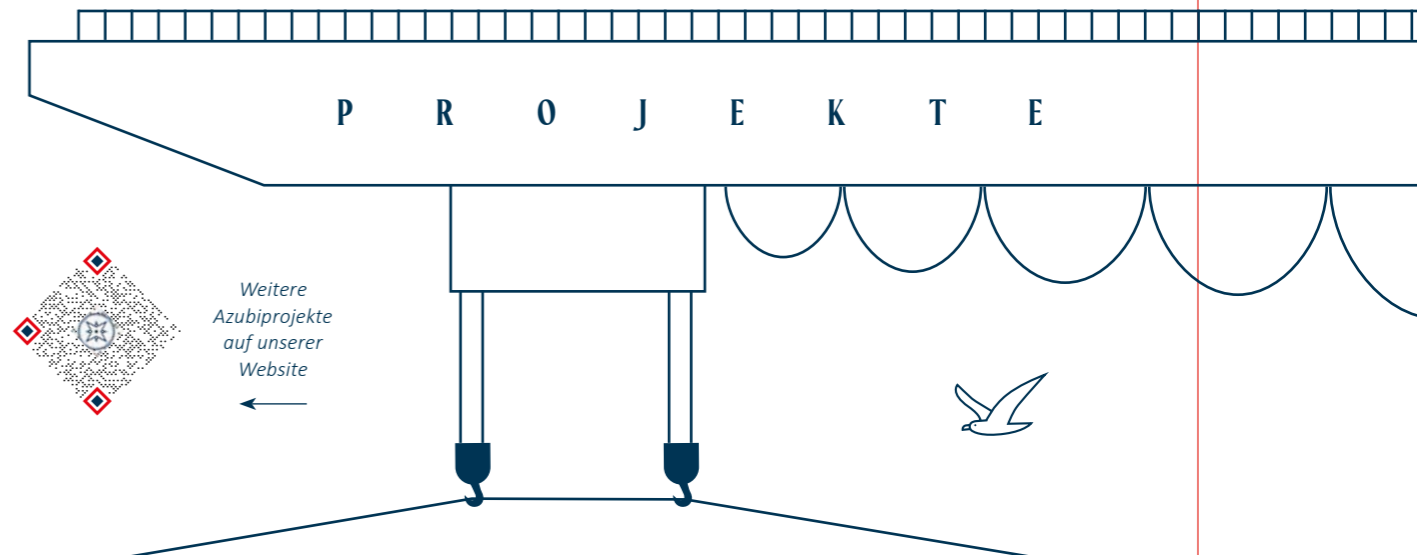
Azubi-Bike

So ein Hafen ist richtig groß! Unsere kaufmännischen Auszubildenden erledigen ihre täglichen Boten-Touren am Standort Brake nicht mehr mit dem Auto: Seit August 2020 nutzen sie das Azubi-Bike und treten kräftig in die Pedale. Sportlich und umweltbewusst!



Nachhaltiger Messestand

Unsere Auszubildenden entwickelten im Jahr 2019 das Konzept für einen Messestand und setzten die Idee auch selbst um. Der Stand besteht aus Paletten und kommt bis heute auf Messen zum Einsatz, etwa bei der job4u in Bremen.



200 Jahre, 200 Stunden

Zum 200-jährigen Jubiläum stellten wir unsere Auszubildenden 200 Stunden frei, die sie für soziale Aktivitäten nutzen durften. Wir sind stolz, dass wir für dieses Projekt im Jahr 2021 den PIA-Preis für soziales Engagement gewannen.



Zukunftstag

Eine Kultur der offenen Tür pflegen wir auch in Sachen Nachwuchs: J. MÜLLER nimmt regelmäßig am Zukunftstag teil. Schüler erforschen anhand kleiner Projekte und Aufgaben spielerisch verschiedene Berufe.



Apfelkulturparadies

Gemeinschaftliches Gärtnern tut Bienen und Menschen zugleich gut: Unsere Auszubildenden pflanzten 3000 Krokusse als frühlingshafte Nahrung für das Bienenvolk. Außerdem bauten sie Sitzgelegenheiten und reinigten den Baumlehrpfad.



Lebenshilfe Brake

Räume entkernen, Hecke schneiden, Gartenhaus streichen: Unsere Auszubildenden entkernten und renovierten gemeinsam ein Haus für die Lebenshilfe Brake. Alles nach dem Motto: Gemeinsam reißen und das Team zusammenschweißen!

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz: sensibilisieren und kommunizieren

VERANTWORTUNG BEWUSST MACHEN

Der Mensch steht bei uns im Mittelpunkt: Unsere Mitarbeiter haben einen großen Anteil am 200-jährigen Fortbestehen unseres Unternehmens. Damit sie effektiv und sicher arbeiten können – und das langfristig, tragen wir die Verantwortung für Arbeitssicherheit und Gesundheit. Viele unserer Mitarbeiter erledigen körperlich anspruchsvolle Tätigkeiten und arbeiten mit komplexen Geräten. Dabei gilt: Erst ein sicherer Arbeitsplatz ermöglicht eine gute Leistung. Neben dem hohen Ausbildungsstandard gehört der Arbeitsschutz zu unseren Fokusthemen als verlässlicher Arbeitgeber.

J. MÜLLER ist nach ISO 14001 zertifiziert. Daraus ergeben sich auch Anforderungen und Regeln zu Notfallvorsorge, Gefahrenabwehr und weiteren Themen des Arbeitsschutzes.

Gut zu wissen: Vorschriften, Maßnahmen und Prozesse zur Arbeitssicherheit gelten für alle Beschäftigten. Also sowohl für unsere Mitarbeiter als auch für Beschäftigte von Fremdfirmen.

Unterweisungen zu Arbeits- und Gesundheitsschutz gelten für

100%
der Beschäftigten

SO IDENTIFIZIEREN, BEWERTEN UND REDUZIEREN WIR GEFAHREN

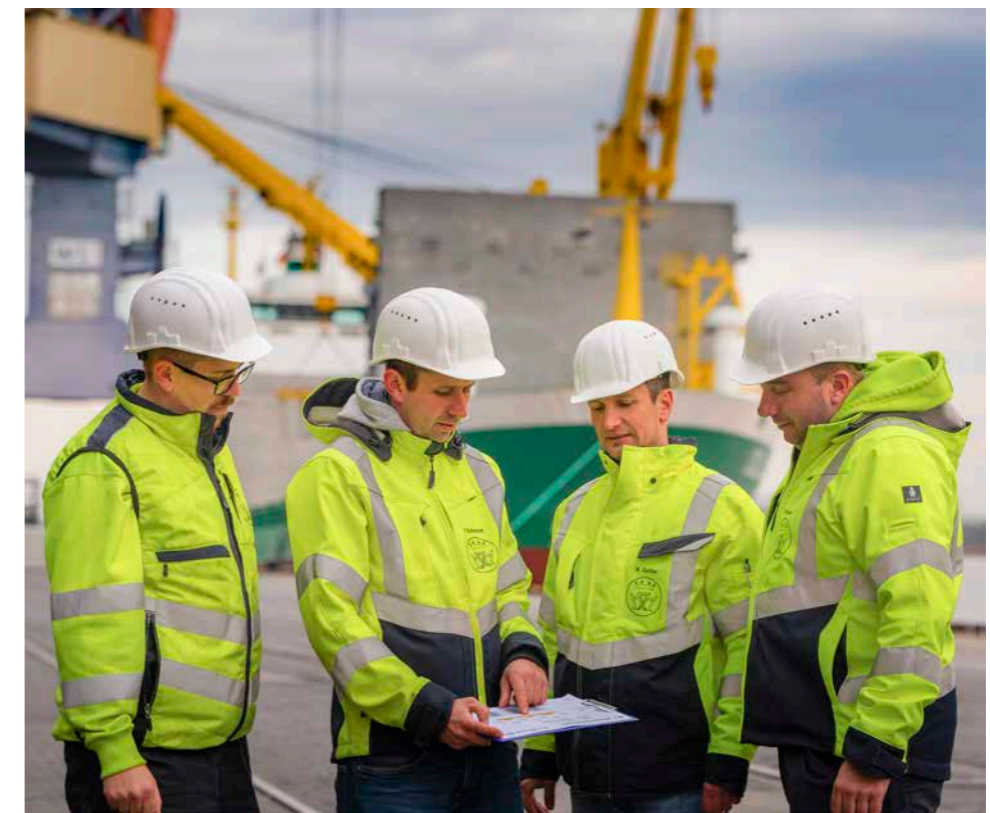
Zur Identifizierung und Bewertung arbeitsbedingter Gefahren führen wir regelmäßig Gefährdungsbeurteilungen durch. Wir bestimmen und bewerten sowohl physische als auch psychische Risiken. Für jede Tätigkeit liegt eine Gefährdungsbeurteilung vor. Sie beinhaltet alle Unternehmensbereiche, auch das Risiko, das von Gefahrstoffen ausgehen könnte.



Betriebsbegehungen

Als weitere Maßnahme finden monatliche Betriebsbegehungen statt. Dazu sind die Leiter der jeweiligen Fachbereiche verpflichtet. Sie begehen ihre eigenen Bereiche, aber auch andere Bereiche. Das soll Betriebsblindheit entgegenwirken. Die Leiter der Fachbereiche führen auch gemeinsame Begehungen durch. Die Begehungen finden ergebnisoffen statt und mit der klaren Ansage: Kritik soll geäußert werden.

Die Begehungsdokumentationen erstellen wir mithilfe einer App: Das reduziert einerseits den Papierverbrauch und erleichtert andererseits den schnellen Zugriff auf wichtige Daten.



Toolbox-Meetings

Zudem führen wir Toolbox-Meetings zur Förderung von Kommunikation und Erhöhung der Aufmerksamkeit durch: Die kurzen, einfachen Sicherheitsunterweisungen finden nach Bedarf statt. Zum Beispiel zum Beginn einer Schicht oder Tätigkeit. Die Teilnehmer sprechen über anstehende Aufgaben, mögliche Risiken und kommunizieren eindeutig, wer die Verantwortung trägt sowie welcher Mitarbeiter welche Rolle im Arbeitslauf einnimmt.

GRI 403-8 a, b, c

GRI 403-1 a

GRI 403-1 b

GRI 403-2 a

GRI 403-2 a

ASA-Sitzungen

Nach § 11 des Arbeitssicherheitsgesetzes (ASiG) ist J. MÜLLER zur quartalsweisen Durchführung von Arbeitsschutzausschuss-Sitzungen (ASA) verpflichtet. Im Vorfeld zu den ASA-Sitzungen treffen sich die Sicherheitsbeauftragten und analysieren aktuelle Schwerpunktthemen. Diese bringen sie dann in die ASA-Sitzung ein. Pflicht ist ein Arbeitsschutzausschuss pro Unternehmen. Da die Gefahren an unseren Standorten in Bremen und Brake sehr unterschiedlich sind, führen wir an beiden Standorten eigene ASA-Sitzungen durch.

Digitale Unterweisungen zum Arbeitsschutz

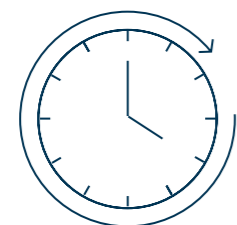


„IN DER ARBEITSSICHERHEIT TRÄGT EIN JEDER MITARBEITER FÜR SICH UND SEINE KOLLEGEN VERANTWORTUNG. INSBESONDERE FÜHRUNGSKRÄFTE UND VERANTWORTUNGSTRÄGER HABEN EINE PRÄGNANTE ROLLE UND MÜSSEN SICH DIESER BEWUSST SEIN.“

Christian Henning, Leitung Betrieb und Prozessmanagement

Auf Basis der Gefährdungsbeurteilungen erstellen wir Betriebsanweisungen. Die Unterweisungen erfolgen in regelmäßigen Abständen. Dafür nutzen wir moderne Informations- und Lernformate:

- Jeder Beschäftigte hat Zugang zu den Unterweisungen.
- Die Unterweisungen führen wir digital mithilfe einer EHS-Software durch.
- Der Vorteil: Jeder Mitarbeiter erhält eine individuelle Anweisung.
- Die Unterweisungen sind spezifisch an die Tätigkeit des Mitarbeiters angepasst.
- Mitarbeiter können rund um die Uhr relevante Informationen nachlesen.
- Fremdfirmen werden entsprechend unserer Schulungsunterlagen unterwiesen. Die Durchführung kontrollieren wir.



Mitarbeiter können

24/7

auf ihre Unterweisungen zugreifen

Aufmerksamkeit und Austausch

Offene Türen und das Bestreben, das Thema immer wieder in den Fokus der Aufmerksamkeit zu rücken: Das sind wichtige Säulen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes bei J. MÜLLER. Denn Organisation und Kommunikation reduziert das Unfallrisiko am Arbeitsplatz. Auch unsere Dienstleister halten alle Vorgaben ein.

Neben bewährten Prozessen und eindeutigen Verantwortlichkeiten ist auch der Beitrag unserer Mitarbeiter von Bedeutung, um die Sicherheit am Arbeitsplatz kontinuierlich zu verbessern. Denn sie sind für ihre Tätigkeiten die Experten. Wir motivieren unsere Mitarbeiter, den Arbeits- und Gesundheitsschutz aktiv mitzugestalten. Daher beteiligen wir unsere Mitarbeiter bei Gefährdungsbeurteilungen, Risikobewertungen sowie Betriebsbegehungen. Sie sind angehalten, Ideen, Hinweise und Einwände zu äußern.



Aktuelle Unfallzahlen

Im Berichtszeitraum ereigneten sich keine Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen. Die weiteren Zahlen bezüglich der arbeitsbedingten Verletzungen sehen wie folgt aus:

meldepflichtige Unfälle in Bremen (eigene Mitarbeiter)	11	6	14
meldepflichtige Unfälle in Bremen (Leiharbeiternehmer)	3	2	2
meldepflichtige Unfälle in Brake (eigene Mitarbeiter)	40	36	39
meldepflichtige Unfälle in Brake (Leiharbeiternehmer)	4	5	9
Jahr	2020	2021	2022

Welche Gefahren verursachten im Berichtszeitraum Verletzungen? Oder trugen zu Verletzungen bei? Die Gründe analysieren wir in den bewährten Prozessen: Gefährdungsbeurteilungen ausführen, Betriebsanweisungen erstellen, Unterweisungen durchführen. Jeder Mitarbeiter erhält eine Erstunterweisung. Wir sind bestrebt, die Unfallzahlen zu reduzieren. Hierzu ergreifen wir verschiedene Maßnahmen (siehe → Ziele).

GRI 403-4 a, b

GRI 403-5 a

GRI 403-7 a

GRI 403-2 b,c,d, 403-4 a

GRI 403-9 a

GRI 403-9 c, d

▶ **GESUNDHEIT LANGFRISTIG ERHALTEN**

GRI
403-3 a

Der bestellte Betriebsarzt bietet den Mitarbeitern sowohl Pflicht- als auch Angebotsuntersuchungen an. Ergebnisse von Untersuchungen erhält J. MÜLLER aufgrund der Datenschutzvorgaben nicht.

Ganz gleich, ob der Mitarbeiter den ganzen Tag körperlich arbeitet oder lange Stunden am Schreibtisch sitzt: Zur Erhaltung der Arbeitskraft gehört auch der Gesundheitsschutz.

GRI
403-5 a
403-6 a, b

Folgende freiwillige Maßnahmen können unsere Mitarbeiter zum Erhalt ihrer Gesundheit wahrnehmen:

- Firmenfitness in Kooperation mit EGYM Wellpass,
- Fahrradleasing sowie
- betriebliches Eingliederungsmanagement.

▶ **PROJEKTE, ZIELE UND MASSNAHMEN**

Arbeits- und Gesundheitsschutz ist ein Thema, das immer in Bewegung ist. Ein Beispiel: Wenn J. MÜLLER ein neues Gerät oder Fahrzeug anschafft, hat das auch Auswirkungen auf Vorgaben und Maßnahmen bezüglich Arbeitssicherheit. Darüber hinaus nehmen wir uns folgende Ziele vor:

Unsere Ziele	Maßnahmen
Digitalisierung vorantreiben.	Zum Beispiel: vermehrt Dokumentationen via App anlegen.
Blick weiter öffnen für Arbeits- und Gesundheitsschutz.	Weitere Workshops durchführen, die Verantwortlichkeiten im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz klar machen.
Wir sind bestrebt, die Unfallzahlen zu senken.	Maßnahmenplan entwickeln und umsetzen, u. a. Schaffung einer neuen Stelle für Koordination für Arbeits- und Gesundheitsschutz.

GRI Content Index

GRI-STANDARD		SEITE/URL	ANMERKUNGEN
GRI 2: Allgemeine Angaben			
Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken			
GRI 2-1	Organisationsprofil	11	
GRI 2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	12	
GRI 2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	18; Impressum	
GRI 2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen		Erster Bericht in 2022
GRI 2-5	Externe Prüfung		Keine; in Zusammenarbeit mit der einfach.effizient. Treuhand Unternehmensberatung GmbH & Co. KG entstanden
Tätigkeiten und Mitarbeiter			
GRI 2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	10;11; 13	
GRI 2-7	Angestellte	11; 13	
GRI 2-8	Mitarbeiter, die keine Angestellten sind		Keine Angabe
GRI 2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	13	
GRI 2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	13	
GRI 2-11	Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans	13	
GRI 2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	13; 15; 19	
GRI 2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	13; 18	
GRI 2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	13; 18	
GRI 2-15	Interessenkonflikte	13	
GRI 2-16	Übermittlung kritischer Anliegen	18	
GRI 2-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	19	
GRI 2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	19	
GRI 2-19	Vergütungspolitik	41	
GRI 2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	41	
Strategie, Richtlinien und Praktiken			
GRI 2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	15;	
GRI 2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	5; 10; 11; 14; 15	
GRI 2-24	Einbeziehung der Verpflichtungserklärungen zu Grundsätzen und Handlungsweisen	18; 19	
GRI 2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	18; 19	
GRI 2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	15	
GRI 2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	24	Complianceprozesse der Managementsysteme

GRI-STANDARD		SEITE/URL	ANMERKUNGEN
Einbindung von Stakeholdern			
GRI 2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	13	
GRI 2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	15	
GRI 2-30	Tarifverträge	41	
GRI 3: Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen			
GRI 3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	20; 21	
GRI 3-2	Liste der wesentlichen Themen	21	
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	21	siehe auch spezifische Standardangaben
GRI 201-1: Wirtschaftliche Leistung			
GRI 201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	10; 14	
GRI 202: Marktpräsenz			
GRI 202-1	Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn	41	
GRI 301: Materialien			Kein signifikanter Einsatz von Materialien
GRI 302: Energie			
GRI 3-3	Managementansatz	24; 29	
GRI 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	26	
GRI 302-3	Energieintensität	25; 28	
GRI 302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	29	
GRI 303: Wasser und Abwasser			Keine Wasserentnahmen und -einleitungen in signifikantem Umfang
GRI 304: Biodiversität			
GRI 3-3	Managementansatz	24	
GRI 304-2	Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität	33	
GRI 305: Emissionen			
GRI 3-3	Managementansatz	24; 29; 31	
GRI 305-1	Direkte (Scope 1) THG-Emissionen	27; 31	
GRI 305-2	Indirekte energiebedingte (Scope 2) THG-Emissionen	27; 31	
GRI 305-3	Sonstige indirekten (Scope 3) THG-Emissionen	32	
GRI 305-4	Intensität THG-Emissionen	28	
GRI 305-5	Senkung der THG-Emissionen	29; 32	
GRI 306: Abfall			
GRI 3-3	Managementansatz	24; 29	
GRI 306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	24; 29	
GRI 306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	24; 29	
GRI 306-3	Angefallener Abfall	30	

GRI-STANDARD		SEITE/URL	ANMERKUNGEN
GRI 307: Umwelt-Compliance			
GRI 3-3	Managementansatz	24	
307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	21	keine Verstöße
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten			
GRI 3-3	Managementansatz	10; 14	
GRI 401: Beschäftigung			
GRI 401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	38	
GRI 401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	41	
GRI 401-3	Elternzeit	39	
GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis			
GRI 3-3	Managementansatz	42	
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz			
GRI 403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	52	
GRI 403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	53; 55	
GRI 403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	55; 56	
GRI 403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	54; 56	
GRI 403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	54; 56	
GRI 403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	56	
GRI 403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	55	
GRI 403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	52	
GRI 403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	55	
GRI 404: Aus- und Weiterbildung			
GRI 404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	44	
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit			
GRI 405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	40; 41	
GRI 406: Nichtdiskriminierung			
GRI 406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	40	
GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen			
GRI 407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	40	

Anhang

Gesamtzahl Mitarbeiter 2020 (exklusive 59 Auszubildende)

gesamt	18	386	6	1
davon weiblich	10	44	0	0
davon männlich	8	342	6	1
	18 kfm. 0 gew.	125 kfm. 261 gew.	1 kfm. 5 gew.	1 kfm. 0 gew.
	AG	Weser	LogServ	Müller & Oorburg

Gesamtzahl Mitarbeiter 2021 (exklusive 65 Auszubildende)

gesamt	15	427	6	1
davon weiblich	8	51	0	0
davon männlich	7	376	6	1
	15 kfm. 0 gew.	134 kfm. 293 gew.	1 kfm. 5 gew.	1 kfm. 0 gew.
	AG	Weser	LogServ	Müller & Oorburg

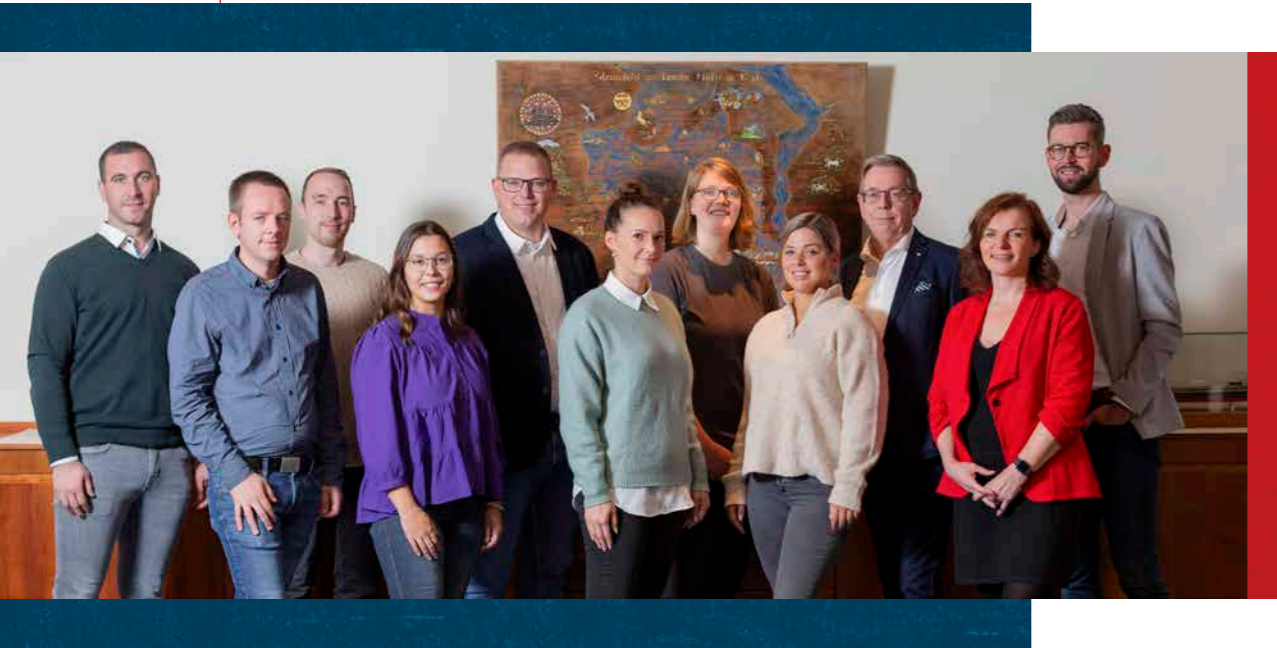
Gesamtzahl Mitarbeiter 2022 (exklusive 60 Auszubildende)

gesamt	3	519	6	1
davon weiblich	0	64	0	0
davon männlich	3	455	6	1
	3 kfm. 0 gew.	150 kfm. 369 gew.	1 kfm. 5 gew.	1 kfm. 0 gew.
	AG	Weser	LogServ	Müller & Oorburg

Mitgliedschaft in folgenden Verbänden

1. Agrar- und Ernährungsforum Oldenburger Münsterland (AEV)
2. Bremer Verein der Getreide- und Futtermittelimporteure e. V.
3. Bremische Hafenvertretung
4. Deutscher Kaffeeverband
5. DSLV Bundesverband Spedition und Logistik
6. DTV- Deutscher Verband Tiernahrung e. V.
7. Gesamtverband Verkehrsgewerbe Niedersachsen
8. Niedersächsische Hafenvertretung (Seaports of Niedersachsen)
9. Verein Bremer Spediteure e. V.
10. Wirtschaftliche Vereinigung Oldenburg DER KLEINE KREIS e. V.
11. Zentralverband der deutschen Seehafenbetriebe (ZDS)
12. Wirtschaftsverband Weser e. V.

Ansprechpartner & Impressum



Das Nachhaltigkeitsteam (v. l.): Daniel Zinkgraf, Cedric Witten, Timo Schröder, Kaja Hanke, Christian Henning, Lejla Pasukan, Alicia Noack, Neele Evers, Uwe Schiemann, Christina Meyer, Sören Flensburg

Ansprechpartner

Bei Fragen oder Anmerkungen rund um das Themenfeld Nachhaltigkeit bei J. MÜLLER sind wir gern da. Bitte nutzen Sie hierfür folgende E-Mail-Adresse:
nachhaltigkeit@jmueller.de

Herausgeber

J. MÜLLER AG
Neustadstraße 15
26919 Brake
www.jmueller.de

Projektleitung

Uwe Schiemann
Projektverantwortlicher Nachhaltigkeit

Beratung

einfach.effizient. Treuhand Unternehmensberatung GmbH & Co. KG

Konzept, Redaktion & Umsetzung

Superidee Werbeagentur
www.superidee.de

Daten per Stichtag 31.12.2022
Redaktionsschluss 30. Oktober 2023
Veröffentlichung November 2023

Disclaimer

Vervielfältigung nur mit schriftlicher Genehmigung des Herausgebers. Als Vervielfältigung gelten z. B. Nachdruck, Fotokopie, Mikroverfilmung, Digitalisieren, Scannen sowie Speicherung auf Datenträger.

Hinweis

Der vorgelegte Bericht wurde mit größter Sorgfalt erstellt. Rundungs-, Übermittlungs-, Satz- oder Druckfehler können dennoch nicht ausgeschlossen werden. Dieses Dokument enthält in die Zukunft gerichtete Aussagen. Diese beruhen auf den Meinungen und Annahmen, die die Mitglieder des Managements der J. MÜLLER Gruppe nach bestem Wissen getroffen haben. Zukunftsgerichtete Aussagen unterliegen kalkulierbaren und unkalkulierbaren Risiken, Ungewissheit und anderen Faktoren, die dazu führen können, dass Umsatz, Profitabilität, Zielerreichung und Ergebnisse der J. MÜLLER Gruppe stark von denen abweichen können, die ausdrücklich oder implizit in dieser Veröffentlichung enthalten sind. Aus diesem Grund sollten diejenigen, die in Besitz dieser Veröffentlichung kommen, nicht auf solche zukunftsgerichteten Aussagen vertrauen. Die J. MÜLLER Gruppe übernimmt keine Gewähr für die Richtigkeit dieser zukunftsgerichteten Aussagen und wird sie nicht an zukünftige Ereignisse und Entwicklungen anpassen.

Hinweis zur Lesefreundlichkeit

Zur Verbesserung der Lesefreundlichkeit wird an einigen Stellen die männliche Form bei Personenbezeichnungen oder personenbezogenen Hauptwörtern verwendet. Diese Begriffe gelten grundsätzlich für alle Geschlechter und enthalten keine Wertung.

Bildnachweis

Abele Photography

Seite 22 (*Kaffeesäcke* aus Collage)

Andreas Burmann

Seite 46

Seite 52

Jana Weber Photography

Seite 36 (*Auszubildender* aus Collage)

Mediamus GmbH

Cover (*Mitarbeiter links und rechts* aus Collage)

Seite 22 (*Verladung Stahl* aus Collage)

Seite 25

Seite 31

Seite 42

Seite 43

Seite 44

Seite 47

Seite 54

Seite 66

Rückseite (*Mitarbeiterinnen links* aus Collage)

Pinkall, Heide

Seite 8 (*Fahne* aus Collage)

Seite 17

Seite 28

Seite 39

Schiffahrtsmuseum der oldenburgischen Unterweser in Brake/Keitsch,

Dr. Christine

Seite 22 (*Plan der Stadt Brake 1906* aus Collage)

WSA Weser-Jade-Nordsee

Seite 33 (modifiziert)

Alle übrigen Abbildungen aus dem J. MÜLLER Archiv.

Die Bildrechte der Porträtfotos befinden sich bei den Gesellschaftern, den Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern.

 [jmuellerkarriere](#)

 [jmueller-weser](#)

 www.jmueller.de

Dieser Bericht wurde klimaneutral produziert.





IMMER AUF KURS – IM WANDEL DER ZEIT

