BLANC & FISCHER

Familienholding

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2024

INHALT

AUF EINEN BLICK 4

VORWORT 6

1 ALLGEMEIN (ESRS 2) 8

1.1 Grundlagen für die Erstellung (BP-1, BP-2) 9

1.2 Governance und Strategie 9
1.2.1 Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane (GOV-1) 10
1.2.2 Nachhaltigkeitsstrategie und Nachhaltigkeitsreporting (GOV-2) 11
1.2.3 Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung (GOV-5) 11
1.2.4 Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette (SBM-1) 12

1.3 Stakeholder und Wesentlichkeit 13
1.3.1 Stakeholder (SBM-2) 13
1.3.2 Wesentlichkeitsanalyse (IRO-1) 14
1.3.3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (SBM-3) 18

2 UMWELT 20

2.1 Klimawandel (E1) 21
2.1.1 Auswirkungen, Risiken und Chancen 21
2.1.2 Übergangsplan (E1-1) 21
2.1.3 Klimarisiken 22
2.1.4 Richtlinien (E1-2) 22
2.1.5 Ziele (E1-4) 23
2.1.6 Maßnahmen (E1-3) 25
2.1.7 Kennzahlen 25

2.2 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft (E5) 29
2.2.1 Auswirkungen, Risiken und Chancen 29
2.2.2 Richtlinien (E5-1) 30
2.2.3 Ziele (E5-3) 31
2.2.4 Maßnahmen (E5-2) 32
2.2.5 Kennzahlen 32

3 SOZIALES 34

3.1 Arbeitskräfte des Unternehmens (S1) 35
3.1.1 Auswirkungen, Risiken und Chancen 35
3.1.2 Arbeitsbedingungen 35
3.1.3 Gleichbehandlung und Chancengleichheit 36
3.1.4 Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens (S1-2) 36
3.1.5 Beschwerdeverfahren und Abhilfe (S1-3) 36
3.1.6 Richtlinien (S1-1) 37
3.1.7 Ziele (S1-5) 38
3.1.8 Maßnahmen (S1-4) 38
3.1.9 Kennzahlen 41

4 GOVERNANCE 43

4.1 Unternehmensführung (G1) 44
4.1.1 Auswirkungen, Risiken und Chancen 44
4.1.2 Richtlinien (G1-1, G1-3, G1-4) 44
4.1.3 Maßnahmen und Ziele (G1-3, G1-4) 46

5 APPENDIX 47

5.1 Liste der Angabepflichten (Disclosure Requirement Index) gem. ESRS 2 IRO-2 47

5.2 Tabelle zur Übersicht der Kernelemente der Sorgfaltspflichten (Due Diligence Index) gem. ESRS 2 GOV-4 49

AUF EINEN BLICK

BLANC & FISCHER steht vor allem für Kompetenz in der Küche: Das Know-how unserer operativen Unternehmensgruppen am Koch- und Wasserplatz ist einzigartig und erlaubt durchdachte und vernetzte Lösungen für den privaten wie auch den professionellen Bereich. Gleichzeitig machen wir mit unserer Design- und Technologiekompetenz das Leben der Menschen seit 100 Jahren spürbar leichter. Mit dieser in der Branche einmaligen Verbindung von Wissen und Erfahrung unter einem Dach entwickelt die BLANC & FISCHER-Gruppe den Lebensraum Küche konsequent weiter.

ARPA produziert als Originalgerätehersteller Küchentechnik, die die Hersteller- oder Handelsmarkennamen der Kunden trägt. Zum Portfolio gehören individuelle und nach Kundenwünschen entwickelte Herde und Einbaukochfelder mit verschiedenen Beheizungen sowie Backofen- und Dunstabzugslösungen.

BLANCO ist die Premiummarke für den Wasserplatz in der privaten Haushaltsküche. Mit der BLANCO UNIT vereint das Unternehmen Armatur oder Wassersystem, Spülbecken und Unterschranksystem in einer integrierten Lösung.

B.PRO produziert Investitionsgüter für Großküchen und Industrie mit Fokus auf Automatisierung und Digitalisierung. B.PRO Catering Solutions bietet Produkte und Systeme für professionelle Großküchen. Außerdem fertigt das Unternehmen individuelle Präzisionsteile aus Edelstahl, Aluminium oder Kunststoff für die Industrie.

Als Zulieferer für die Hausgeräteindustrie bietet die E.G.O.-Gruppe Heiz- und Steuerelemente, die zum Kochen und Backen, zum Waschen, Trocknen und Geschirrspülen benötigt werden. Neben den Produkten für Hausgeräte fertigt E.G.O. auch Komponenten, Systeme und Technologien für weitere Industrien.

Der Edelstahl-Spezialist KUGEL tritt insbesondere als Systemlieferant für Bordküchen in Schnellzügen auf.

100 Jahre
voller Innovation

100 %
im Eigentum der Gründerfamilien Blanc und Fischer

7.656
Beschäftigte[1]

52 Standorte
in 23 Ländern[1]

1.127 Mio.
Umsatz[1]

[1] Angaben beziehen sich auf das Berichtsjahr 2024.

LIEBE LESERINNEN UND LESER,

seit 2021 informieren wir mit einem jährlichen Bericht über unser Engagement rund um das Thema Nachhaltigkeit. Seither haben wir uns inhaltlich und in der Berichterstattung kontinuierlich weiterentwickelt.

Doch der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht markiert nun einen entscheidenden Meilenstein: Dank unserer sorgfältig erarbeiteten Nachhaltigkeitsstrategie mit den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung folgt er klarer denn je der Frage, welche Nachhaltigkeitsaspekte im Zusammenhang mit unserer Geschäftstätigkeit von besonderer Bedeutung sind. Angelehnt an die umfangreichen regulatorischen Anforderungen der Europäischen Union wird der Nachhaltigkeitsbericht noch strukturierter, formaler, man könnte sagen „etwas technisch“. Gleichzeitig legt er konsequent offen, wie wir die für uns wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte definiert haben, welche Strategie wir verfolgen, welche Ziele wir uns gesetzt haben und wie wir diese verfolgen. Dazu gehört die Transparenz über die Verantwortlichkeiten und Strukturen. Diese fortschreitende Professionalisierung unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung ist auch das Ergebnis des engen Austauschs mit externen Nachhaltigkeitsspezialisten und unserem Wirtschaftsprüfer.

Letztlich gibt der Bericht Zeugnis darüber, wie wir Nachhaltigkeit Schritt für Schritt ins Kerngeschäft der BLANC & FISCHER-Gruppe bringen. Denn dort gehört sie ganz selbstverständlich hin – unabhängig von den regulatorischen Anforderungen für die Berichterstattung, deren Dynamik eine Planbarkeit auf Unternehmensseite jedoch nur bedingt möglich macht. Es stimmt zuversichtlich, dass auch die Politik nun hinterfragt, ob der mit der Erfüllung der Berichterstattungspflichten einhergehende Aufwand – auch mit Blick auf die Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Unternehmen – angemessen ist. Während wir keine Abstriche in der Verankerung von Nachhaltigkeit in unserer operativen Tätigkeit machen, begrüßen wir mögliche administrative Erleichterungen ausdrücklich.

Ob mit intensivierten Aktivitäten im Bereich Aus- und Weiterbildung oder mit der konsequenten Weiterentwicklung im Bereich Compliance: Wir bringen die Strategie in die Unternehmenspraxis. Und auch gerade im Bereich Kreislaufwirtschaft bestätigen die ersten erfolgreichen Projekte, dass wir operativ Hebel finden, um sowohl Nachhaltigkeit als auch Wirtschaftlichkeit voranzubringen. Das stimmt nicht nur zuversichtlich, sondern unterstreicht, welchen Platz nachhaltiges Schaffen haben kann und muss: mitten im Geschäft.

Ich wünsche Ihnen eine erkenntnisreiche Lektüre.

Frank Gfrörer
Sprecher des Vorstands BLANC & FISCHER Familienholding,
verantwortlich für das Ressort Nachhaltigkeit

Frank Gfrörer
Sprecher des Vorstands
BLANC & FISCHER Familienholding

1 ALLGEMEIN (ESRS 2) 8

1.1 Grundlagen für die Erstellung (BP-1, BP-2) 9

1.2 Governance und Strategie 9
1.2.1 Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane (GOV-1) 10
1.2.2 Nachhaltigkeitsstrategie und Nachhaltigkeitsreporting (GOV-2) 11
1.2.3 Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung (GOV-5) 11
1.2.4 Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette (SBM-1) 12

1.3 Stakeholder und Wesentlichkeit 13
1.3.1 Stakeholder (SBM-2) 13
1.3.2 Wesentlichkeitsanalyse (IRO-1) 14
1.3.3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (SBM-3) 18

1 ALLGEMEIN (ESRS 2)

1.1 Grundlagen für die Erstellung (BP-1, BP-2)

Die BLANC & FISCHER-Gruppe veröffentlicht diese Nachhaltigkeitserklärung erstmals in Anlehnung an Vorgaben der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) und der European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Dieser Bericht beinhaltet allgemeine Angaben und umfangreiche Informationen zu fünf Themenstandards, die wir anhand einer doppelten Wesentlichkeitsanalyse ermittelt haben (siehe → ESRS 2 IRO-1). Zu diesen Informationen zählen jeweils Angaben zu Governance, Strategie, Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen (IRO) sowie Kennzahlen und Zielen.

Die Nachhaltigkeitserklärung erstellen wir auf Konzernebene. Sie deckt denselben Konsolidierungskreis ab wie der Finanzabschluss des Konzerns und umfasst damit auch die operativen Unternehmensgruppen E.G.O., BLANCO, B.PRO, ARPA und KUGEL. Sofern sich bestimmte Aussagen im Bericht nur auf einzelne Gesellschaften, Unternehmensgruppen oder Länder beziehen, machen wir dies kenntlich. Beruhen einzelne Kennzahlen auf Schätzungen, erklären wir das zugrunde liegende methodische Vorgehen.

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse haben wir auch die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette betrachtet (siehe → ESRS 2 IRO-1). Inwieweit sich einzelne Richtlinien, Maßnahmen, Ziele und Kennzahlen auf die ganze Wertschöpfungskette oder nur auf einzelne Bestandteile beziehen, ist in den jeweiligen Abschnitten der Kapitel angegeben.

Der Berichtszeitraum für die finanzielle und nichtfinanzielle Berichterstattung erstreckt sich vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 (Geschäftsjahr 2024). Der Konzern weicht nicht von den kurz-, mittel- oder langfristigen Zeithorizonten ab, die in ESRS 1 Abschnitt 6.4 der CSRD für die Berichterstattung festgelegt sind.

Die Nachhaltigkeitsberichterstattung berücksichtigt nun die Anforderungen der CSRD/ESRS und ist daher nicht mit früheren Berichten der BLANC & FISCHER-Gruppe vergleichbar. Da einige Kennzahlen erstmals berichtet werden, verzichten wir weitgehend auf den Ausweis von Vorjahreswerten.

Der → Appendix der Nachhaltigkeitserklärung umfasst die Auflistung der Angabepflichten (→ Disclosure Requirement Index). Der → Due Diligence Index berichtet die Kernelemente der Sorgfaltspflicht gemäß ESRS 2 GOV-4.

1.2 Governance und Strategie

Die Blanc & Fischer Familienholding SE & Co. KGaA ist die Mutter- und Dachgesellschaft der fünf operativen Unternehmensgruppen E.G.O., BLANCO, B.PRO, ARPA und KUGEL. Sie ist zu 100 % im Besitz der beiden namensgebenden Familien Blanc und Fischer.

Die operativen Unternehmensgruppen stehen mit unterschiedlichen Marken, Geschäftsmodellen und Vermarktungsschwerpunkten unabhängig nebeneinander, das jeweilige Management führt sie eigenständig.

Seit dem 24. Januar 2024 firmiert die Holding als SE & Co. KGaA, bis dorthin als GmbH. Die im Zuge des Rechtsformwechsels neu geschaffene Struktur sichert den Einfluss der Gründerfamilien auf die wesentlichen Entscheidungen in der Holding auch für die Zukunft und bewahrt dadurch den Charakter des Familienunternehmens. Wegen der gesellschaftsrechtlichen Ausgestaltung der neuen Rechtsform gibt es in der Blanc & Fischer Familienholding SE & Co. KGaA einen zusätzlichen, mitbestimmten Aufsichtsrat.

Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) und European Sustainability Reporting Standards (ESRS)

Die **CSRD** ist eine EU-Richtlinie, die die Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen regelt. Die Richtlinie zielt auf Transparenz und Verlässlichkeit der veröffentlichten Informationen ab.

Die **ESRS** sind das Rahmenwerk, das Unternehmen, die unter die Regelungen der CSRD fallen, für ihre Offenlegung von Nachhaltigkeitsinformationen verbindlich anwenden müssen.

1.2.1 Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane (GOV-1)

Der Anspruch an Nachhaltigkeit in der BLANC & FISCHER-Gruppe beginnt mit einer verantwortungsvollen Unternehmensführung. Unser Wertegerüst basiert auf der Familiencharta der Aktionärinnen und Aktionäre der BLANC & FISCHER Familienholding. Vorstand und Aufsichtsrat gestalten die nachhaltige Ausrichtung des Unternehmens.

Der Vorstand legt die Strategie für den Konzern fest und steuert ihn. Das Gremium umfasst drei Mitglieder, wobei ihre Verantwortlichkeiten in Ressorts aufgeteilt sind. Sprecher des Vorstands ist Frank Gfrörer (in Personalunion CEO der BLANCO-Gruppe), weitere Mitglieder sind Heiko Pott (Finanzvorstand) und Dr. Karlheinz Hörsting (in Personalunion CEO der E.G.O.-Gruppe). Der Vorstand wird vom Aufsichtsrat der Blanc & Fischer SE bestellt. Der Aufsichtsrat berät, überwacht und kontrolliert den Vorstand und umfasst sechs Männer und eine Frau. Davon entstammen vier Mitglieder den beiden Familienstämmen Blanc und Fischer. Darüber hinaus besteht in der Blanc & Fischer Familienholding SE & Co. KGaA ein zusätzlicher Aufsichtsrat, der sich aus zwölf Mitgliedern zusammensetzt, die teilweise in beiden Gremien vertreten sind.

VERANTWORTUNG UND ORGANISATION DES NACHHALTIGKEITSMANAGEMENTS

Da Nachhaltigkeit in der BLANC & FISCHER-Gruppe einen zentralen Stellenwert einnimmt, bezieht der Vorstand die relevanten Nachhaltigkeitsthemen in der allgemeinen Unternehmensstrategie und im Risikomanagement mit ein. Er verabschiedet auch die Nachhaltigkeitsstrategie und -ziele und überwacht deren Umsetzung und Erreichung (siehe ➔ ESRS 2 GOV-2). Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat halbjährlich über Nachhaltigkeitsthemen, die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie und die Einhaltung von Regulierungs- und Berichtspflichten.

Der Leiter Corporate Sustainability steuert das Nachhaltigkeitsmanagement und führt dazu ein funktionsübergreifendes Nachhaltigkeitsteam aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Unternehmensgruppen E.G.O. und BLANCO sowie aus den Zentralbereichen Nachhaltigkeit, Einkauf und Personal. Dieses Team bündelt und koordiniert alle Nachhaltigkeitsaktivitäten auf Konzernebene. Es hat insbesondere die Aufgabe, die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft sowie die Risiken und Chancen für das Unternehmen (Impacts, Risks and Opportunities, IROs) zu überwachen. Zudem definiert das Team unternehmensweite Strukturen und Prozesse für das Nachhaltigkeitsmanagement, legt Kennzahlen fest und überwacht die Umsetzung und Zielerreichung. Themenbezogen gibt es weitere Arbeitsgruppen mit Expertinnen und Experten aus verschiedenen Fachbereichen.

Der Leiter Corporate Sustainability stimmt sich eng mit dem Ressortvorstand ab und berichtet diesem monatlich über Ziele und Fortschritte. Der Ressortvorstand informiert seinerseits regelmäßig den gesamten Vorstand. Der Leiter Corporate Sustainability hat als Berater des Vorstands ein Vetorecht bei nachhaltigkeitsbezogenen Entscheidungen.

1.2.2 Nachhaltigkeitsstrategie und Nachhaltigkeitsreporting (GOV-2)

Nachhaltigkeit ist eines von sechs strategischen Handlungsfeldern der BLANC & FISCHER-Gruppe. Der Vorstand befasst sich im Rahmen des jährlichen Strategieprozesses mit allen Handlungsfeldern und tauscht sich mit dem Aufsichtsrat darüber aus.

Der Vorstand der BLANC & FISCHER-Gruppe hat im Berichtsjahr 2024 eine Nachhaltigkeitsstrategie verabschiedet (siehe ➔ E5-1 Richtlinien). Diese beruht auf der Analyse der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen der Bereiche Environment, Social und Governance. Die Nachhaltigkeitsstrategie beinhaltet darüber hinaus 📖 Ambitionsniveaus, konkrete Ziele, Maßnahmen zur operativen Umsetzung, die Methodik der Treibhausgasbilanzierung und die rechtlichen Rahmenbedingungen.

Weiterhin wurde der Vorstand im Berichtsjahr über die Ergebnisse zur Wesentlichkeitsanalyse informiert (siehe ➔ ESRS 2 IRO-1). Die wesentlichen Risiken und Chancen werden mit dem unternehmensweiten Risikomanagement verknüpft.

Das Nachhaltigkeitsreporting an den Vorstand umfasst neben den Chancen und Risiken für das Unternehmen auch dessen Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft. Das Management von Auswirkungen, Risiken und Chancen integrieren wir schrittweise in das operative Geschäft der Unternehmensgruppen und kontrollieren es über die bestehenden Governance-Strukturen (zum Beispiel Risikomanagement, Interne Revision, Compliance).

Auch der Aufsichtsrat beschäftigt sich mit nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen, Chancen und Risiken. Nachhaltigkeit betrachtet er ganzheitlich im Hinblick auf die CSRD, die EU-Taxonomie und das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz. Im Rahmen des jährlichen Strategieentwicklungsprozesses befasst sich der Aufsichtsrat auch regelmäßig mit der Weiterentwicklung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie.

1.2.3 Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung (GOV-5)

Die größten Herausforderungen bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung der BLANC & FISCHER-Gruppe sind die Verfügbarkeit sowie die Qualität der Daten. Unser Risikomanagement bezieht sich deshalb vor allem auf die berichteten Inhalte in der Nachhaltigkeitserklärung sowie die Rohdaten und Informationen, die in den Bericht einfließen.

Wir bemühen uns darum, Datenlücken mittel- bis langfristig zu schließen und die Verfügbarkeit und Qualität der Daten schrittweise zu verbessern. Sollte dies nicht möglich sein, legen wir die potenziellen Unschärfen und den Grund dafür offen.

📖 **Ambitionsniveau**
Internes Anspruchsniveau, nach dem Ziele gesetzt und Maßnahmen geplant werden.

Unvollständige, inkonsistente oder fehlerhafte Angaben und Daten vermeiden wir weitestmöglich durch interne Kontrollen nach dem Vier-Augen-Prinzip.

1.2.4 Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette (SBM-1)

Die BLANC & FISCHER-Gruppe ist insbesondere in der Küchen- und Haushaltsgeräteindustrie tätig. Die operativen Unternehmensgruppen haben individuelle Geschäftsmodelle, die von Entwicklung, Produktion und Vertrieb von Komponenten und Ausstattung für den Küchenwasserplatz bis hin zu Investitionsgütern für Großküchen reichen.

Zu den Hauptzielgruppen zählen Originalgerätehersteller, Industriekunden, Händler und Großküchenbetreiber sowie Bahnunternehmen. BLANCO verkauft einen Teil seiner Produkte über digitale Vertriebskanäle auch direkt an Privatkunden. Die Endnutzerinnen und Endnutzer unserer Produkte sind sowohl Privatpersonen als auch Beschäftigte in Groß- und Bahnküchen sowie Industrieunternehmen.

- ARPA ist Originalgerätehersteller und produziert Küchentechnik, die den Hersteller- oder Handelsmarkennamen der Kunden trägt. Zum Portfolio gehören individuelle und nach Kundenwünschen entwickelte, unterschiedlich beheizte Herde und Einbaukochfelder sowie Backöfen und Dunstabzüge.
- B.PRO produziert insbesondere Investitionsgüter für Großküchen und die Industrie. Das Unternehmen bietet komplette Systeme für professionelle Großküchen und setzt dabei auf Automatisierung und Digitalisierung. Außerdem fertigt B.PRO individuelle Präzisionsteile aus Edelstahl, Aluminium oder Kunststoff für die Industrie.
- BLANCO ist die Premiummarke für den Wasserplatz in privaten Küchen. Die BLANCO UNIT vereint als integrierte Lösung Armatur oder Wassersystem, Spülbecken und Unterschranksystem.
- E.G.O. ist Zulieferer für die Hausgeräteindustrie und produziert Heiz- und Steuerelemente zum Kochen und Backen, Waschen, Trocknen und Geschirrspülen. Zusätzlich fertigt E.G.O. auch Komponenten, Systeme und Technologien für weitere Industrien.
- KUGEL tritt als Edelstahl-Spezialist insbesondere als Systemlieferant für Bordküchen in Schnellzügen auf.

Die BLANC & FISCHER-Gruppe ist an 52 Standorten in 23 Ländern in Europa, Asien, Nord- und Südamerika sowie Australien tätig und beschäftigte Ende 2024 7.656 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (2023: 7.913). E.G.O. ist die nach Umsatz und Beschäftigtenzahl größte Unternehmensgruppe des Konzerns, gefolgt von BLANCO.

ANZAHL DER ARBEITSKRÄFTE DER BLANC & FISCHER-GRUPPE NACH REGION[1]

[1] Die Methoden zur Erhebung von Personalkennzahlen werden im Abschnitt ➔ S1 Kennzahlen beschrieben.
[2] Die Region Europa beinhaltet Deutschland, Slowenien, Österreich, Kroatien, Schweiz, Frankreich, UK, Spanien, Polen, Tschechien, Italien, Belgien, Ukraine, Türkei.
[3] Die Region Asien beinhaltet Japan, China, Südkorea, Singapur.
[4] Die Region Amerika beinhaltet USA, Kanada, Mexiko, Brasilien.
[5] Die Region Ozeanien beinhaltet Australien.

Während B.PRO, ARPA und KUGEL hauptsächlich den europäischen Markt bedienen, richtet sich BLANCO neben den Kernmärkten in Deutschland, Österreich und Großbritannien auch verstärkt an Kunden in Amerika und Asien. E.G.O. ist neben dem europäischen Markt auch in der Region Asien-Pazifik sowie in Nord- und Südamerika aktiv.

Für unsere Geschäftstätigkeit benötigen wir Produktionsmaterial, indirektes Material sowie Verpackungen:

- Produktionsmaterial umfasst Rohstoffe und Vorprodukte, beispielsweise Stahl, Aluminium, Stanz- und Biegeteile, Rohre, Kabel, Schrauben und weitere mechanische Bauelemente sowie Kunststoffe und Kunststoffteile. Außerdem kaufen wir Leiterplatten, weitere elektronische Bauteile und chemische Materialien ein. Einige Teile lassen wir nach unseren Vorgaben fertigen und erwerben sie montagefertig oder als Handelsware, darunter Abwasser- und Trinksysteme sowie Armaturen und Accessoires.
- Indirektes Material sind alle Hilfs- und Betriebsstoffe, Werkzeuge, Maschinen sowie Bürobedarf und Schutzausrüstung.
- Unter Verpackungen fallen Kartonagen, Kunststoff- und Holzverpackungen, die wir zum Transport und Verkauf unserer Produkte nutzen.

Weitere Informationen zur Ressourcenverwendung befinden sich im Kapitel ➔ E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft.

Der Einkauf wählt Lieferanten aus, beschafft die benötigten Rohstoffe, Komponenten, Handelswaren sowie Dienstleistungen und stellt sicher, dass die Lieferanten alle vorgegebenen Spezifikationen einhalten.

Wir betreiben eigene Distributionslager, aus denen Transportdienstleister unsere Produkte an die Geschäftskunden zur Montage oder Weiterverarbeitung liefern. Die Produkte von BLANCO und B.PRO verkaufen Händler an Endnutzerinnen und Endnutzer und montieren sie teilweise vor Ort.

1.3 Stakeholder und Wesentlichkeit

1.3.1 Stakeholder (SBM-2)

Unsere Geschäftstätigkeit hat Auswirkungen auf Menschen und umgekehrt beeinflussen ihre Interessen unsere Geschäftstätigkeit. Zu unseren wichtigsten Stakeholdergruppen zählen unsere Aktionärinnen und Aktionäre, Kunden, Endnutzerinnen und Endnutzer, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Lieferanten und Geschäftspartner, Banken und Versicherungen, lokale Gemeinschaften (zum Beispiel Nachbarschaft) und Medien sowie Politik und Behörden (auf lokaler, nationaler und EU-Ebene).

Wir pflegen Kontakte und beziehen die Sichtweisen und Interessen der Stakeholdergruppen bei unseren Entscheidungen ein. Beispielsweise tauscht sich unser Vertrieb mit unseren Kunden zu Interessen, Anforderungen und Zielbildern aus. Der Betriebsrat in Deutschland vertritt die Belegschaft der BLANC & FISCHER-Gruppe im Rahmen der Mitbestimmung (siehe ➔ S1). Bei Betriebsversammlungen stehen aktuelle Themen im Mittelpunkt sowie der Austausch zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und dem Betriebsrat. Um die Interessen der Belegschaft zu ermitteln, nutzen wir vielfältige Formate – vom Kontakt und Austausch der Fachbereiche im Tagesgeschäft, in Sitzungen, aber auch auf Messen oder in Townhall-Meetings der Geschäftsführung (siehe auch ➔ S1-2 Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens).

Bedenken und Beschwerden von internen und externen Stakeholdern können jederzeit auch anonym über unser Hinweisgebersystem geäußert werden (siehe ➔ G1).

Der Code of Conduct für Lieferanten regelt unter anderem die Anforderungen, die wir beim Schutz der Arbeitskräfte in unserer Wertschöpfungskette voraussetzen (siehe ➔ G1 Richtlinien). Eine darüber hinausgehende Einbeziehung über Dialogformate erfolgt derzeit nicht.

Im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse haben wir unsere Stakeholder über glaubwürdige Stellvertretende einbezogen (siehe ➔ ESRS 2 IRO-1). Die Erkenntnisse sind in die Zielsetzung der wesentlichen Themenbereiche unserer Nachhaltigkeitsstrategie eingeflossen.

1.3.2 Wesentlichkeitsanalyse (IRO-1)

Auf der Grundlage der Wesentlichkeitsanalyse kann die BLANC & FISCHER-Gruppe ihre Ressourcen gezielt auf diejenigen Bereiche und Themen lenken, die den größten Einfluss auf die Nachhaltigkeitsperformance ausüben.

Im Jahr 2024 haben wir unsere Wesentlichkeitsanalyse überprüft und anhand der ESRS, Stand 2024, überarbeitet und aktualisiert. Dabei haben wir die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen unserer Geschäftstätigkeit multidimensional nach dem Prinzip der „doppelten Wesentlichkeit“ bewertet und das Verfahren dokumentiert.

Auswirkungen aus dem Geschäftsmodell oder der Wertschöpfungskette der BLANC & FISCHER-Gruppe wurden genauso berücksichtigt wie finanzielle Chancen und Risiken. Die Analyse umfasste sowohl die Wesentlichkeit der Auswirkungen (Impact Materiality) als auch die finanzielle Wesentlichkeit (Financial Materiality) entlang aller Tätigkeiten des Konzerns inklusive der vor- und nachgelagerten Lieferkette.

Neben dem Nachhaltigkeitsteam und einem externen Beratungsunternehmen wurden auch Kolleginnen und Kollegen weiterer Fachabteilungen eingebunden. Um die Haltung unserer Stakeholder zu den Nachhaltigkeitsthemen der BLANC & FISCHER-Gruppe zusammenzutragen, haben wir im Jahr 2023 Vertreterinnen und Vertreter der operativen Unternehmensgruppen, verschiedener Zentralbereiche und Länder befragt.

LISTE DER WESENTLICHEN/NICHT WESENTLICHEN THEMEN

				wesentlicher positiver Impact	wesentlicher negativer Impact	wesentliches Risiko	wesentliche Chance
E Umwelt	E1	Klimawandel	Anpassung an den Klimawandel	+	–	↓	↑
			Klimaschutz	+	–	↓	↑
			Energie	+	–	↓	↑
	E2	Umweltverschmutzung		+	–	↓	↑
	E3	Wasser- und Meeresressourcen		+	–	↓	↑
	E4	Biologische Vielfalt und Ökosysteme		+	–	↓	↑
	E5	Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	Ressourcenzuflüsse, einschließlich Ressourcennutzung	+	–	↓	↑
			Ressourcenabflüsse im Zusammenhang mit Produkten und Dienstleistungen	+	–	↓	↑
			Abfälle	+	–	↓	↑
S Soziales	S1	Arbeitskräfte des Unternehmens	Arbeitsbedingungen	+	–	↓	↑
			Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	+	–	↓	↑
			Sonstige arbeitsbezogene Rechte	+	–	↓	↑
	S2	Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette		+	–	↓	↑
	S3	Betroffene Gemeinschaften		+	–	↓	↑
	S4	Verbraucher und Endnutzer		+	–	↓	↑
G Governance	G1	Unternehmensführung	Unternehmenskultur	+	–	↓	↑
			Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers)	+	–	↓	↑
			Tierschutz	+	–	↓	↑
			Politisches Engagement und Lobbytätigkeiten	+	–	↓	↑
			Management der Beziehungen zu Lieferanten, einschließlich Zahlungspraktiken	+	–	↓	↑
			Korruption und Bestechung	+	–	↓	↑

Verfahren zur Ermittlung und Bewertung von Auswirkungen (Impact Materiality)

Um die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen zu identifizieren, haben wir zunächst ermittelt, welche tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen (Impacts) die Geschäftstätigkeit der BLANC & FISCHER-Gruppe auf Menschen und Umwelt hat.

Hierfür haben wir, ausgehend von einer Liste der Nachhaltigkeitsaspekte gemäß ESRS 1 AR16, in mehreren Schritten Informationen gesammelt und die wichtigsten Themenbereiche identifiziert. Diese Einschätzung basiert auf Bewertungen aus den Vorjahren, unserem Risikomanagementsystem und den Erkenntnissen aus unserer Stakeholderbefragung. Zusätzlich griffen wir auf interne Daten und Analysen sowie öffentlich zugängliche Informationen zurück.

Daraus entstand eine Liste möglicher wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen und der damit verbundenen positiven und negativen, tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen. Dabei betrachteten wir den kurz-, mittel- und langfristigen Zeithorizont.

Tatsächliche Auswirkungen haben wir nach ihrem Schweregrad – bezogen auf Ausmaß, Umfang und Unabänderlichkeit (bei negativen Auswirkungen) – bewertet. Bei potenziellen (also noch nicht eingetretenen) Auswirkungen berücksichtigten wir neben dem Schweregrad auch die Eintrittswahrscheinlichkeit. Die drei Bewertungsfaktoren Ausmaß, Umfang und Unabänderlichkeit sind grundsätzlich gleich gewichtet. Jedes dieser drei Merkmale kann eine negative Auswirkung schwerwiegend machen. Mögliche negative Auswirkungen in Bezug auf Menschenrechte betrachten wir gesondert.

Den Schwellenwert für die Wesentlichkeit haben wir in Anlehnung an das bestehende Risikomanagementsystem der BLANC & FISCHER-Gruppe festgesetzt.

Verfahren zur Ermittlung, Bewertung, Priorisierung und Überwachung von Risiken und Chancen (Financial Materiality)

Im nächsten Schritt bewerteten wir die finanzielle Wesentlichkeit. Dazu wurde untersucht, welche finanziellen Risiken und Chancen (Risks and Opportunities) für die Geschäftstätigkeit der BLANC & FISCHER-Gruppe bestehen. Diese finanziellen Auswirkungen beschreiben wir anhand der Dimensionen positiv/negativ (Chance/Risiko), Zeithorizont und Ebene der Wertschöpfungskette. Risiken und Chancen bewerten wir nach ihrem finanziellen Ausmaß und der Eintrittswahrscheinlichkeit und orientieren uns dabei an unserem Risikomanagementsystem. Der Schwellenwert für das Jahr 2024 ergab sich aus dem bestehenden Risikomanagement und beruhte nach Möglichkeit auf dem Bruttoprinzip, also der Betrachtung des Zustands, bevor bereits ergriffene oder geplante Maßnahmen wirken.

Entscheidungsfindung und interne Kontrollverfahren

Um die Wesentlichkeit festzustellen, hat das Nachhaltigkeitsteam unter Berücksichtigung der Stakeholderperspektive eine Bewertung von Auswirkungen, Risiken und Chancen vorgenommen, die Ergebnisse mit den Fachbereichen plausibilisiert und mit der Stakeholder-Analyse abgeglichen. Die endgültige Liste wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen hat der Ressortvorstand validiert und verabschiedet.

Veränderungen zum vorangegangenen Berichtszeitraum

Die BLANC & FISCHER-Gruppe hat erstmals 2023 eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse in Anlehnung an die ESRS durchgeführt. Mit Vorliegen der ESRS, Stand 2024, wurde die Analyse aktualisiert. Künftig werden wir die wesentlichen Themen mit ihren Auswirkungen, Chancen und Risiken jährlich überprüfen und bei Bedarf aktualisieren.

1.3.3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (SBM-3)

Thema	(Unter- bzw. Unter-Unter-) Thema	Wesentlicher IRO	Kategorie	Vorgelagerte Wertschöpfungskette	Eigene Geschäftstätigkeit	Nachgelagerte Wertschöpfungskette	kurzfristig	mittelfristig	langfristig
E1	Anpassung an den Klimawandel	Unterbrechungen in der Lieferkette	Risiko	●		●	●	●	●
E1	Anpassung an den Klimawandel	Extremwetterereignisse	Risiko		●		●	●	●
E1	Klimaschutz	THG-Emissionen in der Lieferkette	Negative Auswirkung	●					●
E1	Klimaschutz	THG-Emissionen in den Produktionsprozessen und -anlagen	Negative Auswirkung		●				●
E1	Klimaschutz	THG-Emissionen in der Nutzungsphase	Negative Auswirkung			●			●
E1	Energie	Steigende Energiepreise aufgrund der Entwicklung des Marktes für CO_2-Zertifikate – Auswirkungen vor allem auf fossile Energieträger	Risiko		●			●	●
E5	Ressourcenzuflüsse inkl. Ressourcennutzung	Ressourcenabbau: Verwendung von Rohstoffen, Verwendung von Edelmetallen	Negative Auswirkung	●					●
E5	Ressourcenabflüsse	Mangelnde Reparierbarkeit (Design und Verkauf von nicht reparierbaren Produkten)	Negative Auswirkung			●		●	●
E5	Ressourcenabflüsse	Mangelnde Recyclingfähigkeit (Design und Verkauf von nicht recycelbaren Produkten)	Negative Auswirkung			●		●	●
E5	Ressourcenabflüsse	Geschäftsmodelle für Kreislaufwirtschaft oder Pay-per-Use-Geschäftsmodelle	Chance		●				●
E5	Ressourcenabflüsse	Nicht erfüllte Kundenanforderungen für Kreislaufwirtschaft, steigende Kundenanforderungen, die nicht erfüllt werden können	Risiko		●			●	●
S1	Sichere Beschäftigung	Stabiles Arbeitsumfeld	Risiko		●			●	●
S1	Arbeitszeit	Bindung von qualifizierten Mitarbeitern	Chance		●			●	●
S1	Angemessene Entlohnung	Kampf um Talente	Risiko		●			●	●
S1	Tarifverhandlungen	Verlust von qualifizierten Mitarbeitern	Risiko		●		●	●	●
S1	Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	Steigerung des Mitarbeiterengagements, um dem Kampf um Talente entgegenzuwirken	Chance		●			●	●
S1	Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	Verlust von Talenten und Mitarbeitern in Schlüsselpositionen aufgrund mangelnder Attraktivität als Arbeitgeber	Risiko		●		●	●	●
S1	Gesundheit und Sicherheit	Gefährdung von Gesundheit und Sicherheit	Negative Auswirkung		●		●	●	●
S1	Weiterbildung und Kompetenzentwicklung	Bedrohung der Beschäftigungsfähigkeit	Risiko		●			●	●
G1	Korruption und Bestechung	Verstoß gegen Vorgaben zur Anti-Korruption	Risiko		●		●		

2 UMWELT 20

2.1 Klimawandel (E1) 21
2.1.1 Auswirkungen, Risiken und Chancen 21
2.1.2 Übergangsplan (E1-1) 21
2.1.3 Klimarisiken 22
2.1.4 Richtlinien (E1-2) 22
2.1.5 Ziele (E1-4) 23
2.1.6 Maßnahmen (E1-3) 25
2.1.7 Kennzahlen 25

2.2 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft (E5) 29
2.2.1 Auswirkungen, Risiken und Chancen 29
2.2.2 Richtlinien (E5-1) 30
2.2.3 Ziele (E5-3) 31
2.2.4 Maßnahmen (E5-2) 32
2.2.5 Kennzahlen 32

2 UMWELT

2.1 Klimawandel (E1)

2.1.1 Auswirkungen, Risiken und Chancen

Durch die Geschäftstätigkeit der BLANC & FISCHER-Gruppe entstehen Treibhausgasemissionen. In der vorgelagerten Lieferkette entstehen die Emissionen durch die Rohstoffgewinnung und Produktion der eingekauften Waren. In der eigenen Produktion verursacht die eingesetzte Energie den Großteil der Emissionen. Zu den energieintensiven Prozessen gehören die Verarbeitung von Edelstahl und Verbundwerkstoffen, die Gießerei und weitere thermische Prozesse, aber auch das Kühlen und Beheizen von Gebäuden. In der nachgelagerten Lieferkette liegt die größte Emissionsquelle in der Nutzungsphase. Der Stromverbrauch der Produkte durch die Endnutzerinnen und Endnutzer macht den Großteil der Emissionen der BLANC & FISCHER-Gruppe aus.

Die BLANC & FISCHER-Gruppe arbeitet daran, den durch die Geschäftstätigkeit verursachten Einfluss auf die Umwelt und das Klima zu verringern. Das Nachhaltigkeitsteam gibt dazu den strategischen Rahmen vor, koordiniert Maßnahmen und begleitet ihre Umsetzung.

Über das konzernweit geltende Integrierte Management-System (IMS) steuern wir das Umweltmanagement-System (ISO 14001) (siehe → E5), das Energiemanagement-System (ISO 50001), das Qualitätsmanagement-System (ISO 9001) und den Umgang mit Arbeitssicherheit. Zusätzlich hilft das Compliance-Management-System, geltende Gesetze und interne Vorgaben einzuhalten.

Das Integrierte Management-System stellt sicher, dass einheitliche Qualitäts-, Energie- und Umweltstandards genutzt und gesetzliche Anforderungen, Vorgaben und Standards erfüllt werden. Es umfasst alle Abläufe und Vorgaben innerhalb der BLANC & FISCHER-Gruppe, die im Managementhandbuch, in Prozessbeschreibungen, Arbeitsanweisungen und ergänzenden Dokumenten geregelt sind.

2.1.2 Übergangsplan (E1-1)

Im Rahmen der Klimastrategie haben wir für die BLANC & FISCHER-Gruppe konkrete Emissionsziele für Scope 1, 2 und 3 definiert. Die in diesem Zusammenhang identifizierten Reduktionshebel werden im nächsten Schritt in einem Umsetzungsplan zusammengefasst und schrittweise umgesetzt.

Um die Treibhausgasemissionen bis 2030 zu reduzieren, wurden folgende Hebel identifiziert und entsprechende Maßnahmen (siehe → E1-3 Maßnahmen) abgeleitet:

- **Energieeffizienz und Nutzung erneuerbarer Energien im eigenen Unternehmen** (Scope 1 und 2):
  zum Beispiel Ermittlung von Energieeffizienzmaßnahmen, Umstellung von Brennstoffen, Erzeugung von erneuerbarer Energie, Einkauf von Grünstrom
- **Reduktion der Emissionen aus eingekauften Gütern** (Scope 3, Kategorie 1):
  zum Beispiel Reduktion der Emissionen in der Produktion der Lieferanten, Verwendung von emissionsärmeren Ersatzmaterialien, Erhöhung des Recyclinganteils, Reduktion des Materialeinsatzes
- **Reduktion des Energieverbrauchs in der Nutzungsphase** (Scope 3, Kategorie 11):
  Weitere Steigerung der Energieeffizienz in der Nutzungsphase der verkauften Produkte, Portfolioentscheidungen und Hilfe zum energieeffizienteren Einsatz der Produkte

Treibhausgase
Gase (beispielsweise CO_2 (Kohlenstoffdioxid), CH_4 (Methan) oder HFC (Fluorkohlenwasserstoffe)), die sich in der Atmosphäre ansammeln und die Infrarotstrahlung der Sonne absorbieren. Dadurch wird der Treibhausgaseffekt verursacht.

2.1.3 Klimarisiken

Die BLANC & FISCHER-Gruppe betrachtet und bewertet die vorhandenen Risiken des Klimawandels nach Risikokategorien:

Physische Klimarisiken sind akute und chronische Auswirkungen des Klimawandels. Unter akuten physischen Klimarisiken versteht man Extremwetterereignisse und deren Folgen, die durch den Klimawandel häufiger und stärker auftreten. Dazu gehören zum Beispiel Überflutungen, Stürme und Dürren. Langfristige, also chronische klimatische Veränderungen führen zu wechselnder Niederschlagshäufigkeit, steigenden Meeresspiegeln sowie veränderten Meeres- und Luftströmungen und bringen ökologische Veränderungen wie den Verlust von Biodiversität mit sich. Die physischen Risiken wirken sich nicht nur auf unsere Standorte und Beschäftigten aus, sondern auch auf die gesamte Wertschöpfungskette und können zum Beispiel zu Lieferengpässen und -unterbrechungen führen.

Transitorische Klimarisiken treten bei der Umstellung auf eine klimaneutrale Wirtschaft auf. Dazu zählen beispielsweise veränderte regulatorische Rahmenbedingungen, veränderte Kundenwünsche, Preissteigerungen bei fossilen Energieträgern oder die Förderung neuer Technologien. Diese neuen Anforderungen an unser Geschäftsmodell und unsere Produkte können zu Veränderungen in den Absatz- und Beschaffungsmärkten führen.

Kurz-, mittel- und langfristige klimabezogene Risiken und Chancen sind für die BLANC & FISCHER-Gruppe von strategischer Bedeutung. Entsprechend wurden Klimaschutz, Anpassung an den Klimawandel und Energie als wesentliche Themen identifiziert.

2.1.4 Richtlinien (E1-2)

Die Themen Klimaschutz, Anpassung an den Klimawandel und Energie im Zusammenhang mit den oben genannten Auswirkungen sind in mehreren Richtlinien sowie anderen Vorgaben geregelt. Die Richtlinien wurden vom Konzernvorstand beschlossen und gelten für alle Beschäftigten der BLANC & FISCHER-Gruppe. Sie werden den Beschäftigten im Integrierten Management-System oder im Intranet zur Verfügung gestellt.

Nachhaltigkeitsstrategie

Die Nachhaltigkeitsstrategie enthält einen Fahrplan zum Thema Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel und formuliert Zielvorgaben. Beispielsweise ist hier festgelegt, dass bis 2026 für alle Standorte der BLANC & FISCHER-Gruppe eine Klimarisiko-/Resilienzanalyse durchgeführt werden soll.

Die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie betrifft die Emissionen des eigenen Unternehmens und auch der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette. Die Fachbereiche der operativen Unternehmensgruppen berichten der Fachabteilung Corporate Sustainability über die Umsetzung der Maßnahmen und bringen Vorschläge ein. Die Fortschritte des strategischen Handlungsfelds Nachhaltigkeit werden halbjährlich im Strategiereporting an den Konzernvorstand aufgenommen. Die Verantwortung für die Nachhaltigkeitsstrategie liegt beim Nachhaltigkeitsverantwortlichen der BLANC & FISCHER-Gruppe.

Richtlinie „Energie und Umweltschutz“

Die Richtlinie „Energie und Umweltschutz“ gibt einen Überblick zum Umgang mit Umwelt- und Energiethemen innerhalb der BLANC & FISCHER-Gruppe, um Mindeststandards sicherzustellen und Rahmenbedingungen festzulegen. Unter anderem wird das Vorgehen im Energiemanagement geregelt und richtet sich sowohl an das eigene Unternehmen als auch an die nachgelagerte Wertschöpfungskette.

Die Richtlinie liegt im Verantwortungsbereich der Umwelt- und Energiemanager und -managerinnen, die Gesamtverantwortung trägt der Leiter der Konzernabteilung Corporate Energy & Environment, Safety. Im Rahmen der Zertifizierungen nach ISO 50001 und ISO 14001 wird die Umsetzung der Richtlinie überwacht. Elemente der Richtlinie erhalten die Beschäftigten zusätzlich im Rahmen der jährlichen Sicherheitsunterweisung.

Energiemanagementsystem

Das Energiemanagementsystem unterstützt die Standorte dabei, ihren Energieverbrauch zu planen und zu überwachen, Energieeffizienzpotenziale zu ermitteln und entsprechende Maßnahmen umzusetzen.

Einige Produktionswerke der E.G.O.-Gruppe und der BLANCO-Gruppe sind bereits nach ISO 50001 zertifiziert. Bis 2027 wollen wir schrittweise alle Produktionsstandorte der BLANC & FISCHER-Gruppe nach ISO 50001 zertifizieren.

Koordiniert wird das Energiemanagement durch den Zentralbereich Corporate Energy & Environment, Safety sowie die Fachbereiche der Unternehmensgruppen. An den Standorten sorgen Energiemanagerinnen und -manager für die Umsetzung der Maßnahmen und berichten an den Zentralbereich sowie an die lokalen Geschäftsführungen.

Die Transparenz über Energieströme ist eine wesentliche Voraussetzung für ein wirksames Energiemanagementsystem. Das zentrale Energiedatensystem an den deutschen Standorten ermöglicht Echtzeit-Auswertungen der Energieverbräuche. Um ein flächendeckendes, standardisiertes Monitoring der Energiedaten zu gewährleisten, soll das System schrittweise auch an den internationalen Standorten implementiert werden.

Neben dem Energiemanagementsystem ist auch ein Umweltmanagementsystem vorhanden, das im Kapitel ➔ E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft näher beschrieben wird.

Energieleitfaden

Der Energieleitfaden unterstützt die Beschäftigten beim verantwortungsvollen Umgang mit Energie und Ressourcen im Arbeitsumfeld sowie bei der Steigerung der Energieeffizienz in der eigenen Geschäftstätigkeit und ist im Intranet sowie in gedruckter Form an den Standorten verfügbar. Er basiert auf dem Standard ISO 50001 und wird von den Unternehmensgruppen im Rahmen des Energie-Managements verantwortet.

2.1.5 Ziele (E1-4)

Im Berichtsjahr hat sich die BLANC & FISCHER-Gruppe Ziele zur Reduktion der Treibhausgasemissionen gesetzt. Die Ziele umfassen Scope-1-, Scope-2- und Scope-3-Emissionen, wie sie im Rahmen des „Greenhouse Gas (GHG) Protocol“ definiert sind.

Die Ziele orientieren sich an den Vorgaben der „Science-Based-Targets-Initiative“ (SBTi), sie wurden jedoch nicht zur Validierung bei der SBTi eingereicht. Die Klimaziele der BLANC & FISCHER-Gruppe wurden somit nach einer wissenschaftsbasierten Methodik erarbeitet, die zur Erreichung des 1,5-Grad-Ziels des Pariser Klimaabkommens beiträgt.

Scope-1- und Scope-2-Emissionen

Ziel ist es, die THG-Emissionen aus der eigenen Geschäftstätigkeit (Scope 1 und 2) im Zeitraum von 2021 bis 2030 um 42 % zu reduzieren (absolut um 28.500 t CO_2e). Im Basisjahr 2021 wurden 67.900 t CO_2e emittiert.

Das formulierte Ziel deckt alle Produktions- und Logistikstandorte der Unternehmensgruppen E.G.O., BLANCO, B.PRO, ARPA und KUGEL ab.

Scope-3-Emissionen

Die Scope-3-Emissionen in der vorgelagerten (Scope 3.1: eingekaufte Rohmaterialien, Komponenten und Handelsgüter) und nachgelagerten Wertschöpfungskette (Scope 3.11: Nutzungsphase der Produkte) sollen im Zeitraum 2021 bis 2030 um 25 % verringert werden (absolut um 5.846.200 t CO_2e). Im Basisjahr 2021 wurden in der vor- und nachgelagerten Lieferkette 23.385.000 t CO_2e emittiert.

Greenhouse Gas (GHG) Protocol
Weltweiter Standard zur Messung der Treibhausgasemissionen eines Unternehmens.

Energie

Bis 2027 wird an allen Produktionsstandorten ein Energiemanagementsystem nach ISO 50001 aufgebaut und im nächsten Schritt zertifiziert.

Zu den 13 bereits zertifizierten Standorten sollen im Jahr 2025 vier weitere hinzukommen. Ziel des Energiemanagements ist eine kontinuierliche Verbesserung der Energieeffizienz und die Reduktion des Energieverbrauchs.

Klimaresilienz

100 % der Standorte sollen bis 2026 durch eine regelmäßige Klimarisiko-/Resilienzanalyse bewertet werden. Auf der Basis der Ergebnisse entwickeln wir standortspezifische Maßnahmen, um die Resilienz gegen Klimarisiken zu erhöhen, und berücksichtigen dies in unserer mittel- und langfristigen Geschäftsplanung.

	Einheit	Basisjahr 2021	Ziel 2030	Reduktion absolut	Reduktion relativ
Scope 1 und 2 marktbasiert inklusive biogener Emissionen[1]	t CO_2e	67.900	39.400	– 28.500	– 42 %
Scope 3[2,3]	t CO_2e	23.385.000	17.538.800	– 5.846.200	– 25 %

[1] Hebel: Energieeffizienzmaßnahmen, Umstellung von Brennstoffen, Eigenerzeugung, Grünstrom
[2] Hebel: Kategorie 3.1, Kategorien 4 und 9, Kategorie 11, Kategorie 12.
[3] Aufgrund der verbesserten Datenlage wurden die Werte für 2021 angepasst.

Scope 1 und 2 marktbasiert

Scope 3

2.1.6 Maßnahmen (E1-3)

Im Jahr 2024 wurde auf der Grundlage der Nachhaltigkeitsstrategie ein Fahrplan für die gesamte BLANC & FISCHER-Gruppe verabschiedet. Er beinhaltet Maßnahmen zum Klimaschutz und zur Anpassung an den Klimawandel, mit denen die gesetzten Ziele (siehe ➔ E1-4 Ziele) im Dreijahreszeitraum von 2024 bis 2026 erreicht werden sollen.

Im Berichtsjahr wurde zunächst für jedes Unternehmen der BLANC & FISCHER-Gruppe das Potenzial zur Reduktion von Treibhausgasemissionen analysiert und quantifiziert. Hierzu fanden Workshops mit Vertreterinnen und Vertretern der Unternehmensgruppen statt. Sie diskutierten, welche generellen Energieeinsparpotenziale es an ihren Produktionsstandorten gibt und wie die größten Emissionsquellen in der Wertschöpfungskette reduziert werden können. Der Fokus lag dabei auf:

- der Quantifizierung und Priorisierung von Emissionsminderungspotenzialen für S3.1 und S3.11
- der Quantifizierung von Energieeffizienzmaßnahmen zur Reduktion eigener Emissionen
- der Quantifizierung von Elektrifizierungspotenzialen (Wärme)
- der weiteren Quantifizierung der Kapazität zur Eigenerzeugung von erneuerbaren Energien (zum Beispiel Photovoltaik-Anlagen)

Für die Jahre 2025 und 2026 sind folgende Maßnahmen vorgesehen:

- Erhöhung der Effizienz an allen Produktions- und Logistikstandorten
- Ersetzen fossiler Heizsysteme in der Produktion
- Quantifizieren und Bewerten von Potenzialen zur Eigenerzeugung erneuerbarer Energien (zum Beispiel Photovoltaik-Anlagen)
- Analyse physischer und regulatorischer Klimarisiken sowie vorhandener Anpassungsaktivitäten für weniger stark betroffene Standorte und strategisch relevante Wertschöpfungsketten
- Integration von Anpassungsmaßnahmen in die Unternehmensplanung
- Umsetzung von Portfolio- und Beschaffungsänderungen zur Reduktion der Emissionen in S3.1 und S3.11
- Weitere Elektrifizierung der Flotte
- Integration der Klimarisikoanalyse in den jährlichen Risikomanagementprozess

2.1.7 Kennzahlen

Energiekennzahlen (E1-5)

Energieverbrauch und Energiemix	Einheit	2023[1]	2024
Gesamtenergieverbrauch im Zusammenhang mit dem eigenen Betrieb[2]	MWh	178.265	173.945
Gesamtenergieverbrauch aus fossilen Quellen	MWh	103.681	91.253
Anteil fossiler Quellen am Gesamtenergieverbrauch	%	58	52
Brennstoffverbrauch aus Kohle und Kohle erzeugnissen	MWh	0	0
Brennstoffverbrauch aus Rohöl und Erdölerzeugnissen[3]	MWh	18.088	15.712
Brennstoffverbrauch aus Erdgas	MWh	39.397	39.761
Brennstoffverbrauch aus anderen fossilen Quellen[4]	MWh	640	416
Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf oder Kühlung aus fossilen Quellen[5]	MWh	45.557	35.364
Gesamtenergieverbrauch aus nuklearen Quellen[6]	MWh	keine Angabe	keine Angabe
Anteil nuklearer Quellen am Gesamtenergieverbrauch	%	keine Angabe	Keine Angabe
Gesamtenergieverbrauch aus erneuerbaren Quellen	MWh	74.585	82.692
Anteil erneuerbarer Quellen am Gesamtenergieverbrauch	%	42	48
Brennstoffverbrauch aus erneuerbaren Quellen[7]	MWh	457	773
Verbrauch aus erworbener und erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung aus erneuerbaren Quellen	MWh	71.687	78.592
Verbrauch selbst erzeugter erneuerbarer Energie, bei der es sich nicht um Brennstoffe handelt	MWh	2.441	3.327
Erzeugung von Energie aus erneuerbaren Quelle[8]	MWh	873	853

[1] Aufgrund der verbesserten Datenlage wurden die Werte für 2023 angepasst.
[2] Beinhaltet den Energieverbrauch aller Produktions- und Logistikstandorte der E.G.O., BLANCO, B.PRO, ARPA und KUGEL.
[3] Beinhaltet folgende Verbräuche: Heizölverbrauch, Dieselverbrauch und Benzinverbrauch.
[4] Beinhaltet den Flüssiggasverbrauch.
[5] Beinhaltet den Stromverbrauch aus fossilen Quellen, dem zusätzlichen Stromverbrauch durch Elektroautos und der eingekauften Energie aus Heizwärme, Kühlenergie und Dampf aus fossilen Quellen.
[6] Der Anteil nuklearer Energie am gesamten Strommix wird derzeit noch nicht erfasst.
[7] Beinhaltet eingekaufte Biobrennstoffe und Biomasse.
[8] Beinhaltet eine PV-Anlage von BLANCO am Standort Bruchsal, woraus erzeugter Strom ins Netz eingespeist wird.

Treibhausgasbilanzierung und -kennzahlen (E1-6)

Unsere Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) fallen einerseits direkt an unseren Standorten (Scope 1), durch den Bezug von Energie (Scope 2) oder in unserer Wertschöpfungskette (Scope 3) an. Diese Emissionen können wir direkt beeinflussen und haben unser Integriertes Management-System gemäß ISO 14001 und 50001 darauf ausgerichtet, sie zu verringern.

Im Berichtsjahr haben wir die im Vorjahr erstellte Treibhausgasbilanz fortgeschrieben. Sie bildet die Grundlage für die Klimastrategie der BLANC & FISCHER-Gruppe. Die Berechnung erfolgt nach den Vorgaben des Greenhouse Gas (GHG) Protocol, das Emissionen in drei verschiedene Kategorien einteilt:

- Scope 1 umfasst direkte Treibhausgasemissionen aus Aktivitäten, die in der Kontrolle oder im Besitz des Unternehmens sind. Dazu zählen beispielsweise die Emissionen aus der Verbrennung in eigenen Anlagen oder Fahrzeugen.
- Scope 2 bezieht sich auf indirekte, durch den Bezug von Energie bedingte Treibhausgasemissionen (beispielsweise Strom oder Fernwärme).
- Scope 3 beinhaltet alle indirekten Treibhausgasemissionen, die außerhalb des Unternehmens in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette entstehen.

Bei der Berechnung der Treibhausgasemissionen werden Emissionen wie CO_2 (Kohlenstoffdioxid), CH_4 (Methan), N_2O (Distickstoffmonoxid), HFCs (Fluorkohlenwasserstoffe), PFC (Perfluorkohlenwasserstoffe), SF_6 (Schwefelhexafluorid) sowie NF_3 (Stickstofftrifluorid) berücksichtigt und in CO_2-Äquivalenten (CO_2e) zusammengefasst.

Der Fokus bei der Ermittlung von Scope-1- und Scope-2-Emissionen liegt auf den Produktions- und Logistikstandorten, da diese den größten Teil der Emissionen ausmachen. Reine Vertriebsstandorte werden zum jetzigen Zeitpunkt nicht in die Berechnung einbezogen. Für die Berechnung der angegebenen Treibhausgasemissionen von Scope 1 und Scope 2 der Jahre 2021 bis 2024 setzen wir die Bilanzgrenze nach dem finanziellen Kontrollansatz. Zur Berechnung der Scope-3-Emissionen haben wir den Fokus auf die für uns wesentlichen Kategorien 3.1 (eingekaufte Waren und Dienstleistungen), 3.4 und 3.9 (3.4 beinhaltet alle vorgelagerten sowie alle nachgelagerten Transporte, die von der BLANC & FISCHER-Gruppe übernommen werden, 3.9 beinhaltet alle nachgelagerten Transporte, die unsere Kunden bezahlen), 3.11 (Nutzung verkaufter Produkte) und 3.12 (Behandlung von Produkten am Ende der Lebensdauer) gelegt.

Wir wollen unsere Möglichkeiten zur Reduktion der Treibhausgasemissionen ausschöpfen und im Dialog mit unseren Kunden sowie unseren Lieferanten langfristig nachhaltige Lösungen entwickeln und auf den Markt bringen. Dabei ist unser Qualitätsanspruch, im Sinne der Nachhaltigkeit möglichst langlebige Produkte auf den Markt zu bringen, um den Ressourceneinsatz möglichst zu verringern. Gleichzeitig sollen unsere Produkte einen möglichst geringen Energieverbrauch und daraus resultierend einen möglichst geringen Einfluss auf den Treibhausgaseffekt haben. Der wesentliche Treiber der Treibhausgasemissionen ist jedoch die Erzeugung der beispielsweise zum Kochen genutzten Energie (zum Beispiel aus Kohlekraftwerken oder aus Wasserkraft). Bei einer längeren Nutzungsphase fallen rechnerisch auch mehr Emissionen pro verkauftem Produkt an.

Der Rückgang der Scope-1- und Scope-2-Emissionen (marktbasiert) um insgesamt 41 % gegenüber dem Vorjahr ist auf die Umstellung auf Grünstrom an drei Standorten im Jahr 2024 zurückzuführen. Die Umstellung ergab eine Verringerung der Scope-2-Emissionen um 55 %. Ein weiterer Einfluss auf die Verringerung der Scope-1- und Scope-2-Emissionen ergibt sich aus dem höheren Grünstromanteil im Strommix an unserem Standort in Slowenien, verschiedenen Effizienzmaßnahmen und dem rückläufigen gesamten Produktionsvolumen.

Der größte Teil unserer Gesamtemissionen fällt als indirekte Emissionen in Scope 3 an. Haupteinflussfaktor auf die Emissionen in Scope 3 ist der Energieverbrauch in der Nutzungsphase von Produkten, zum Beispiel beim Kochen, Backen und Geschirrspülen. Ein leichter Anstieg der Verkaufsmengen bei einigen Produktgruppen führte dementsprechend zu 2 % höheren Emissionen in 2024 im Vergleich zu 2023.

Finanzieller Kontrollansatz (financial control)
Die Organisation berichtet 100 % der Emissionen aus Betrieben, bei denen sie die Finanz- und Geschäftspolitik mitbestimmt. Emissionen aus Betrieben, über die die Organisation keine finanzielle Kontrolle hat, werden nicht berücksichtigt.

Marktbasierte und standortbasierte Emissionen
Marktbasierte Emissionen werden anhand von Daten des Stromversorgers berechnet. Standortbasierte Emissionen werden mittels durchschnittlicher Emissionsfaktoren für eine Region oder ein Land berechnet.

Treibhausgasbilanzierung Teil 1

	Rückblickend			Ziel
	2021 (Basisjahr)	2023	2024	2030
Scope-1-Treibhausgasemissionen (t CO_2e)				
Scope-1-THG-Bruttoemissionen[1]	–	14.034	12.541	–
Biogene CO_2-Emissionen aus der Verbrennung oder dem biologischen Abbau von Biomasse, die nicht in den Scope-1-THG-Emissionen enthalten sind (t CO_2e)[2]	–	17	28	–
Scope-2-Treibhausgasemissionen (t CO_2e)				
Scope-2-THG-Bruttoemissionen (standortbasiert)[3]	–	35.276	33.608	–
Scope-2-THG-Bruttoemissionen (marktbasiert)[4]	–	31.178	14.138	–
Biogene CO_2-Emissionen aus der Verbrennung oder dem biologischen Abbau von Biomasse, die nicht in den Scope-2-THG-Emissionen enthalten sind (marktbasiert)	–	485	475	–
Scope-1- und Scope-2-Treibhausgasemissionen (t CO_2e)[5]				
Scope-1- und Scope-2-THG-Bruttoemissionen (standortbasiert) insgesamt inkl. biogener Emissionen	–	49.326	46.177	–
Scope-1- und Scope-2-THG-Bruttoemissionen (marktbasiert) insgesamt inkl. biogener Emissionen	67.900	45.714	27.183	39.400

1 Für 2021 bis 2024 abzüglich biogener Emissionen. Seit dem Jahr 2022 nutzen wir eine Pelletheizung am österreichischen Standort der E.G.O. in Heinfels.
2 Veränderung durch den stärkeren Betrieb der Pelletheizung am österreichischen Standort der E.G.O. in Heinfels.
3 Die Reduktion von 2023 auf 2024 lässt sich auf Effizienzmaßnahmen sowie ein geringeres Produktionsvolumen zurückführen.
4 Für 2021 bis 2024 abzüglich biogener Emissionen. Durch die Verfügbarkeit präziserer Daten wurde der Wert für 2023 nachträglich korrigiert.
5 Bei der Berechnung von Scope-1- und Scope-2-Emissionen wurden alle Produktions- und Logistikstandorte von E.G.O., BLANCO, B.PRO, ARPA und KUGEL einbezogen.

Treibhausgasbilanzierung Teil 2

	Rückblickend			Ziel
	2021 (Basisjahr)	2023	2024	2030
Signifikante Scope-3-Treibhausgasemissionen (t CO_2e)				
Gesamte indirekte (Scope-3-)THG-Bruttoemissionen[6]	23.385.000	17.686.034	18.125.216	17.538.800
THG-Bruttoemissionen der Kategorie 1 Erworbene Waren und Dienstleistungen (GHG Protocol)[7]	–	483.304	423.646	–
THG-Bruttoemissionen der Kategorie 4 Vorgelagerter Transport und Vertrieb und 9 Nachgelagerter Transport (GHG Protocol)[8]	–	50.597	45.236	–
THG-Bruttoemissionen der Kategorie 11 Verwendung verkaufter Produkte (GHG Protocol)[9]	–	17.110.858	17.616.763	–
THG-Bruttoemissionen der Kategorie 12 Behandlung von Produkten am Ende der Lebensdauer (GHG Protocol)[10]	–	41.276	39.572	–
Biogene CO_2-Emissionen aus der Verbrennung oder dem biologischen Abbau von Biomasse, die in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette entstehen, die nicht in den Scope-3-THG-Emissionen enthalten sind	–	–	–	–
THG-Emissionen insgesamt (t CO_2e)				
THG-Emissionen insgesamt (standortbasiert) inkl. biogener Emissionen	–	17.735.360	18.171.393	–
THG-Emissionen insgesamt (marktbasiert) inkl. biogener Emissionen	**23.452.900**	**17.731.748**	**18.152.399**	**17.578.200**

[6] Die Scope-3-Berechnung umfasst die E.G.O., BLANCO, B.PRO, ARPA sowie KUGEL. Unter anderem für Emissionsfaktoren wurde auf externe Datenbanken zurückgegriffen. Die Vorjahreswerte der Scope-3-Berechnung wurden aufgrund einer Verbesserung der Datenbasis angepasst. Der prozentuale Anteil der Scope-3-THG-Emissionen, die anhand von Primärdaten berechnet wurden, betrug 2024 0,018 %.

[7] Scope 3.1 wurde mit einem hybriden Ansatz sowohl basierend auf den Gewichten als auch ausgabenbasiert berechnet. Im Jahr 2024 wurden Primärdaten vom Lieferanten für einige Elektronikbauteile und Leiterplatten genutzt. Dies reduziert die Ungenauigkeit bezüglich der Gewichte der einzelnen Elektronikbauteile sowie der Auswahl des richtigen Emissionsfaktors.

[8] Scope 3.4 wurde ausgabenbasiert berechnet. In den Jahren 2022 bis 2024 wurden die Emissionen von Kategorie 9 vernachlässigt, da der Anteil an den Gesamtemissionen so gering ist, dass er als unwesentlich betrachtet werden kann. Die Reduktion von 2023 auf 2024 wurde erreicht durch erhöhte Nutzung von Straßentransporten anstatt von Transporten mit Seefracht.

[9] Scope 3.11 basiert auf Annahmen über die Nutzungsphase der verkauften Produkte (Energieart, Energieverbrauch über die Lebensdauer, verkaufte Produkte pro Land) und dem länderspezifischen Strommix. Gemäß den Vorgaben der Science-Based-Targets-Initiative wurde bei Erdgas die Vorkette in Scope 3.11 mitbilanziert, bei Strom hingegen nicht. Der größte Anteil der Emissionen der BLANC & FISCHER-Gruppe wird durch die Nutzungsphase der E.G.O.-Produkte verursacht.

[10] Scope 3.12 basiert auf den Daten der eingekauften Güter und Dienstleistungen 3.1. Die Berechnung erfolgte gewichtbasiert und wurde nach Abfallart und Verwertungsart ausgewertet. Die leichte Reduktion von 2023 auf 2024 wurde durch ein geringeres Gesamtgewicht der Produkte erreicht. Gleichzeitig haben sich auch die Emissionsfaktoren zum Vorjahr verändert.

THG-Intensität (THG-Gesamtemissionen je Nettoeinnahme; t CO_2e/Mio. €)[1]	2024
THG-Intensität (standortbasiert)	16.130
THG-Intensität (marktbasiert)	16.113

[1] Zur Berechnung der THG-Intensität werden die gesamten THG-Emissionen marktbasiert bzw. standortbasiert durch den Konzernumsatz 2024 geteilt (1.127 Mio. €).

2.2 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft (E5)

2.2.1 Auswirkungen, Risiken und Chancen

Die BLANC & FISCHER-Gruppe ist sich ihrer Verpflichtung zum Schutz der Umwelt bewusst, vor allem im Hinblick auf die Verwendung natürlicher Ressourcen. Ressourcenzuflüsse inklusive Ressourcennutzung und Ressourcenabflüsse haben wir daher als wesentlich identifiziert.

Wir arbeiten daran, schädliche Einflüsse auf die Umwelt so gut wie möglich zu vermeiden und unseren Energie- und Ressourcenverbrauch zu verringern. Den Rahmen dafür bilden unser Integriertes Management-System (IMS) und unser Umweltmanagementsystem.

Umweltmanagementsystem
In unserem Umweltmanagementsystem stehen die Prozesse in der eigenen Produktion sowie über den Lebenszyklus der Produkte im Fokus. Wir berücksichtigen alle eingesetzten Materialien und Verpackungen sowie die Bereiche Transport, Produktnutzung und Entsorgung.

13 Standorte sind bereits nach ISO 14001 zertifiziert. Schrittweise wird das Umweltmanagementsystem auch in den anderen Standorten eingeführt. Bis zum Jahr 2027 wollen wir alle Produktionsstandorte weltweit nach ISO 14001 zertifizieren lassen.

Das Umweltmanagementsystem wird von der Zentralabteilung Corporate Energy & Environment, Safety gesteuert. Die operative Umsetzung erfolgt durch lokale Umweltverantwortliche, die über eine Arbeitsgruppe im regelmäßigen Austausch mit der Konzernabteilung stehen. Sie berichten wesentliche Umweltbelange direkt an die lokalen Geschäftsführungen und erarbeiten gemeinsam mit den betroffenen Abteilungen Verbesserungsmaßnahmen, um negative Einflüsse zu verringern. In Zusammenarbeit mit den Fachabteilungen implementieren sie diese und überwachen den Fortschritt.

An allen Produktions- und Logistikstandorten der BLANC & FISCHER-Gruppe erfassen wir unter anderem den Verbrauch von Ressourcen, Wasser und Energie sowie das Aufkommen von Abfällen, Abwässern und Emissionen aus den Prozessen. Auf der Basis einer Risikoanalyse wird der Grad der Umweltauswirkungen bewertet und der Handlungsbedarf priorisiert.

Zur besseren Messbarkeit und Vergleichbarkeit der wesentlichen Abfallströme verfügen wir seit dem Berichtsjahr über eine zentrale Abfallstatistik für alle Produktions- und Logistikstandorte.

Ressourcenzu- und -abflüsse (E5-4, E5-5)
Das bestehende Produktportfolio wurde nicht gezielt nach den Prinzipien der Kreislaufwirtschaft entwickelt bzw. trägt bislang nicht zu kreislauffähigen Geschäftsmodellen bei. Über den Umfang der Wiederverwendung unserer Produkte können wir derzeit noch keine Aussage treffen. Wir haben uns jedoch entsprechende Ziele (siehe ➔ E5-3 Ziele) gesetzt.

Mittels Ökobilanzen (Life Cycle Assessment, LCA) analysieren wir seit 2021 systematisch die Auswirkungen ausgewählter Produkte auf die Umwelt. Dabei betrachten wir den gesamten Lebenszyklus von der Rohstoffgewinnung über Produktion, Transport, Verpackung und Nutzung bis zur Entsorgung. Gemäß DIN EN ISO 14040 und 14044 quantifizieren wir diese Auswirkungen unter verschiedenen Gesichtspunkten, zum Beispiel Treibhauseffekt, Sommersmog, Versauerung und Überdüngung von Gewässern. Für welche Produkte wir Ökobilanzen erstellen, entscheiden wir nach strategischer und wirtschaftlicher Bedeutung sowie nach Stakeholderinteressen.

Aus den Ergebnissen der Ökobilanzen leiten wir ab, wie wir die Herstellung, Nutzung und Entsorgung unserer Produkte nachhaltiger gestalten können. Die Ökobilanzen bilden in Zukunft die Basis für Produktnachweise und helfen, weitere Maßnahmen zur Verringerung des Ressourcenverbrauchs und in Richtung Kreislaufwirtschaft zu entwickeln.

Kreislaufwirtschaft
Ganzheitliches Konzept des Wirtschaftens, das zur Verringerung des Ressourcenverbrauchs, des Abfallaufkommens und der Emissionen beiträgt. Vorhandene Materialien und Produkte werden so lange wie möglich genutzt und im Materialkreislauf gehalten. Auf diese Weise verlängert sich der Produktlebenszyklus.

Die Ressourcenzuflüsse (eingekaufte Materialien) setzen sich wie folgt zusammen:

- Direktes Material
- Indirektes Material
- Verpackungen

Weitere Informationen zu der Unterteilung finden sich im Kapitel ➔ ESRS 2 SBM-1.

An allen Produktions- und Logistikstandorten der BLANC & FISCHER-Gruppe werden der Wasser- und Energieverbrauch sowie die damit verbundenen direkten und indirekten Emissionen und die Abfälle erfasst, auf Unternehmensgruppenebene konsolidiert und geprüft und dann in dem im IMS beschriebenen Reporting für die BLANC & FISCHER-Gruppe berichtet.

2.2.2 Richtlinien (E5-1)

Die Themen Ressourcennutzung, Abfälle und Kreislaufwirtschaft regeln wir in verschiedenen Richtlinien und Vorgaben.

Nachhaltigkeitsstrategie
Die 2024 verabschiedete Nachhaltigkeitsstrategie der BLANC & FISCHER-Gruppe (siehe ➔ E1-2 Richtlinien) enthält unter anderem einen Aktionsplan, Ziele für Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft und regelt Verantwortlichkeiten.

Kerninhalte der Nachhaltigkeitsstrategie im Aktionsfeld Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft sind:

- Transparenz über Ressourcenzu- und -abflüsse bei ausgewählten Produkten und Verpackungen herstellen
- Ressourcennutzung bei ausgewählten Produkten und Verpackungen verringern
- Einsatz sozial- oder umweltkritischer Rohstoffe weitestmöglich reduzieren
- Umwelteinfluss ausgewählter Produkte als Basis für eine konkrete Zielsetzung ermitteln
- In Zusammenarbeit mit Partnern Potenziale für eine Kreislaufwirtschaft bewerten
- Zirkularität im Innovationsprozess berücksichtigen
- Zirkuläre Produkte entwickeln
- Anteil recycelter und recycelbarer Materialien in Transportverpackungen und Produkten erhöhen
- Transportverpackungen wiederverwendbar gestalten

Auf der Grundlage der angestrebten Ressourcentransparenz erfolgt die Festlegung von Zielen und Maßnahmen.

Code of Conduct
Im Code of Conduct (siehe ➔ G1 Richtlinien) der BLANC & FISCHER-Gruppe sind die Werte verankert, nach denen Beschäftigte und Führungskräfte handeln. Dabei verweisen wir ausdrücklich auf unsere Verantwortung für den Umweltschutz. Wir gehen schonend mit Ressourcen um und streben ein kreislauffähiges Wirtschaften an.

Code of Conduct für Lieferanten
Für unsere unmittelbaren Lieferanten und direkten Geschäftspartner in der vorgelagerten Lieferkette formulieren wir im Code of Conduct für Lieferanten (siehe ➔ G1 Richtlinien) verpflichtende Vorgaben bzgl. Umwelt-, Sozial- und Menschenrechtsstandards.

Der Code of Conduct für Lieferanten verpflichtet diese, möglichst wenig Ressourcen zu nutzen und Abfälle zu erzeugen. Dazu müssen sie Materialien recyceln oder wiederverwenden und entsprechend kennzeichnen. Sie müssen auch ihren Energieverbrauch dokumentieren sowie Abfälle sachgerecht entsorgen. Lokale Umweltgesetze und -standards sind einzuhalten, ein geeignetes Umweltmanagement ist aufzubauen und auf Anforderung nachzuweisen.

Richtlinie Energie und Umweltschutz
Die Konzernrichtlinie Energie und Umweltschutz (siehe ➔ E1-2 Richtlinien) legt Rahmenbedingungen und Mindeststandards fest und beschreibt den korrekten Umgang mit Abfällen.

Kerninhalte der Richtlinie im Hinblick auf Ressourcennutzung sind:

- Abfall ist gemäß den lokalen gesetzlichen und behördlichen Vorschriften zu entsorgen.
- Wertstoffe sind möglichst getrennt zu sammeln und wiederzuverwerten. Gefährliche (zum Beispiel Akkus und Batterien) und nicht gefährliche Abfälle sammeln wir getrennt. Metalle, Mischschrott, Glas, Papier und Holz verwerten wir getrennt.
- Zusätzlich beinhaltet die Richtlinie Vorgaben zum Umgang mit gefährlichen, wassergefährdenden und brennbaren Abfällen sowie Informationen zum Vorgehen bei Umweltunfällen.

Die Richtlinie fordert regelmäßige Überprüfungen, wie der Anteil von Abfällen zur Wiederverwertung erhöht werden kann. Regelungen zur Abfallberichterstattung sind nicht enthalten. Verantwortlich für die Umsetzung sind die Umweltmanagerinnen und Umweltmanager an den Standorten.

Managementhandbuch
Unser Managementhandbuch beschreibt den Aufbau und die Inhalte des Integrierten Management-Systems (IMS) und definiert Qualitäts-, Energie- und Umweltstandards. Dabei ordnet es auch das Thema Nachhaltigkeit in unsere Unternehmensstrategie ein und beschreibt zentrale Handlungsfelder unserer Nachhaltigkeitsstrategie: Umweltaspekte sind über den gesamten Lebenszyklus unserer Produkte hinweg zu berücksichtigen, von der Produktidee über die eingesetzten Materialien, Umweltauswirkungen der Produktion und Transport bis hin zur Entsorgung.

Das Managementhandbuch ist im IMS verfügbar und unterliegt der Verantwortung des Leiters der Zentralabteilung Corporate Energy & Environment, Safety. Durch interne und externe Audits überprüfen wir die Einhaltung der Standards.

Arbeitsanweisung zur Bewertung der Umweltaspekte
Für die Bewertung von Umweltaspekten unserer Produktionsprozesse und Produkte haben wir eine konzernweite Arbeitsanweisung gemäß ISO 14001 im IMS hinterlegt.

Alle zertifizierten Standorte müssen jährlich und bei relevanten Änderungen für ihre Tätigkeiten, Produkte und Dienstleistungen bewerten, inwieweit diese einen wesentlichen Einfluss auf die Umwelt haben. Die Arbeitsanweisung definiert Zuständigkeiten und legt die Themen und die Skala für die Bewertung fest. Neben Emissionen sind unter anderem die Ableitungen in Gewässer und Böden, der Verbrauch von Rohstoffen, Wasser und Energie sowie die Erzeugung von Abfällen und Nebenprodukten zu bewerten.

Bewertet wird unter anderem, wie stark, häufig und beeinflussbar ein Umwelteinfluss ist. Daraus ergibt sich eine Risikopriorität szahl, aus der die betroffenen Abteilungen Maßnahmen ableiten und umsetzen.

Regelmäßige Standortbegehungen stellen die Umsetzung der Arbeitsanweisung sicher. Die Gesamtverantwortung unterliegt dem Leiter der Zentralabteilung Corporate Energy & Environment, Safety.

2.2.3 Ziele (E5-3)

Aus unserer Nachhaltigkeitsstrategie (siehe ➔ E5-1 Richtlinien) ergeben sich qualitative Ziele, auch wenn derzeit noch kein messbares, ergebnisorientiertes und zeitgebundenes Ziel im Bereich Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft festgelegt wurde.

Bewertung von Umwelteinflüssen
Im Jahr 2025 erarbeitet die BLANC & FISCHER-Gruppe ein Konzept, um für ausgewählte Produkte Transparenz über die verwendeten Materialien und ihre Einflüsse auf die Umwelt zu schaffen.

Vorgaben zum Anteil recycelbarer und recycelter Materialien
2025 entwickeln wir konkrete Ziele für den Anteil recycelbarer und recycelter Materialien in Transportverpackungen und für den Einsatz von Mehrwegverpackungen. Bis 2026 werden solche Ziele auch für die Neuentwicklung von Produkten definiert. Damit zielen wir darauf ab, den Anteil von Primärmaterialien zu reduzieren.

Abfallreporting
Bis 2025 sollten alle Produktions- und Logistikstandorte der BLANC & FISCHER-Gruppe über ein einheitliches Abfall-Reportingsystem verfügen. Bereits Ende 2024 konnten wir dieses Ziel erreichen.

Einführung und Zertifizierung eines Umweltmanagementsystems
Bis Ende 2027 sollen entsprechend unserer Konzernrichtlinie Energie und Umweltschutz sämtliche Produktionsstandorte nach ISO 14001 zertifiziert sein.

Im Berichtsjahr wurden bereits 13 Standorte der E.G.O., BLANCO und B.PRO nach ISO 14001 zertifiziert. Für das Jahr 2025 sind drei weitere Standort-Zertifizierungen geplant.

2.2.4 Maßnahmen (E5-2)

Methoden und Kriterien zur Bewertung der Umwelteinflüsse von Produkten und eingesetzten Materialien konnten in einem Projekt der Bereiche Innovation und Nachhaltigkeit definiert werden.

2024 haben wir erstmals systematisch die verschiedenen recycelbaren und recycelten Materialien in Transportverpackungen und Mehrwegverpackungen von Produkten von E.G.O., BLANCO und B.PRO erfasst. Dadurch entsteht Transparenz über die Recyclingrate in unseren Transportverpackungen und den Anteil recycelbarer Verpackungsmaterialien. Aus diesen Werten wollen wir im Folgejahr Ziele ableiten.

Außerdem haben wir im Berichtsjahr eine Liste von Rohmaterialien erstellt, die wir hinsichtlich umweltbezogener und sozialer Aspekte als kritisch betrachten. Sie berücksichtigt auch die vor- und nachgelagerte Lieferkette.

Im Berichtsjahr haben wir ferner einen Maßnahmenplan entwickelt, um Aspekte der Kreislaufwirtschaft in den Innovationsprozess zu integrieren.

2.2.5 Kennzahlen

Ressourcenzuflüsse (E5-4)

Ressourcenzuflüsse	Einheit	2024
Gewicht der im Berichtszeitraum verwendeten Produkte sowie technischen und biologischen Materialien		
Gesamtgewicht der verwendeten Produkte sowie technischen und biologischen Materialien[1]	**kg**	**126.515.833**
Prozentualer Anteil biologischer Materialien (und von Biokraftstoffen, die für nicht energetische Zwecke verwendet werden), die nachhaltig beschafft werden[2]	%	0
Gewicht der verwendeten Produkte sowie technischen und biologischen Materialien (E.G.O.)	kg	101.377.696
Gewicht der verwendeten Produkte sowie technischen und biologischen Materialien (BLANCO)	kg	22.822.135
Gewicht der verwendeten Produkte sowie technischen und biologischen Materialien (B.PRO)	kg	2.316.002
Gewicht der im Berichtszeitraum verwendeten sekundären Komponenten, Produkte und Materialien[3]		
Gesamtgewicht der verwendeten sekundären Komponenten, Produkte und Materialien	**kg**	**5.794.079**
Anteil am Gesamtgewicht der verwendeten Produkte sowie technischen und biologischen Materialien	%	5
Gewicht der verwendeten sekundären Komponenten, Produkte und Materialien (E.G.O.)	kg	4.809.510
Gewicht der verwendeten sekundären Komponenten, Produkte und Materialien (BLANCO)	kg	769.444
Gewicht der verwendeten sekundären Komponenten, Produkte und Materialien (B.PRO)	kg	215.125
Gewicht der verwendeten sekundären Zwischenprodukte	**kg**	**932.002**
Anteil am Gesamtgewicht der verwendeten Produkte sowie technischen und biologischen Materialien	%	1
Gewicht der verwendeten sekundären Zwischenprodukte (BLANCO)	kg	932.002
Gewicht der verwendeten sekundären Materialien	**kg**	**10.429.135**
Anteil am Gesamtgewicht der verwendeten Produkte sowie technischen und biologischen Materialien	%	8
Gewicht der verwendeten sekundären Materialien (E.G.O.)	kg	9.620.284
Gewicht der verwendeten sekundären Materialien (BLANCO)	kg	706.191
Gewicht der verwendeten sekundären Materialien (B.PRO)	kg	102.660

[1] Es wird nur direktes Material mit Produktbezug betrachtet.
[2] Material aus nachwachsenden Rohstoffen
[3] Unter sekundär verstehen wir recycelt bzw. wiederverwendet. Wir beschreiben den Anteil an Recyclingmaterial, der in unseren Materialien/Produkten enthalten ist.

Ressourcenabflüsse (E5-5)

Erwartete Haltbarkeit der Produkte (Jahre)	2024
Induktionskochen (E.G.O.)	–[1]
Lebensmittelzubereitung (E.G.O.)	–[1]
Wäschepflege, Geschirrspülen und Kühlen (E.G.O.)	–[1]
Spülbecken (BLANCO)	15
Armaturen (BLANCO)	15
Catering-Lösungen (B.PRO)	15
Industrie (B.PRO)	15

[1] E.G.O. als Zulieferer legt Produkte so aus, dass sie die Anforderungen der Kundenspezifikation erfüllen. Die Lebensdauer der Produkte entspricht damit dem Industriestandard.

Recyceltes Material	2024
Recyceltes Material in Produktverpackungen (%)[1]	47

[1] Zahl basiert auf Informationen der größten Lieferanten sowie dem Durchschnitt für die restlichen Lieferanten.

3 SOZIALES 34

3.1 Arbeitskräfte des Unternehmens (S1) 35
3.1.1 Auswirkungen, Risiken und Chancen 35
3.1.2 Arbeitsbedingungen 35
3.1.3 Gleichbehandlung und Chancengleichheit 36
3.1.4 Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens (S1-2) 36
3.1.5 Beschwerdeverfahren und Abhilfe (S1-3) 36
3.1.6 Richtlinien (S1-1) 37
3.1.7 Ziele (S1-5) 38
3.1.8 Maßnahmen (S1-4) 38
3.1.9 Kennzahlen 41

3 SOZIALES

3.1 Arbeitskräfte des Unternehmens (S1)

3.1.1 Auswirkungen, Risiken und Chancen

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BLANC & FISCHER-Gruppe sind ein zentraler Erfolgsfaktor des Unternehmens. Als Familienunternehmen nimmt die BLANC & FISCHER-Gruppe eine besondere Verantwortung gegenüber ihren Beschäftigten wahr und investiert in ein gutes Arbeitsumfeld. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz haben dabei eine hohe Priorität. Die Personalstrategie zielt darauf ab, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein und relevante Ereignisse entlang des Mitarbeiterlebenszyklus positiv zu gestalten, wie zum Beispiel das Onboarding. Hinzu kommen weitere Faktoren wie gute Führung, eine moderne Unternehmenskultur, attraktive Entwicklungsmöglichkeiten sowie Gleichbehandlung und Chancengleichheit.

Der Zentralbereich Corporate Human Resources (HR) trägt die Verantwortung für die Umsetzung der Personalstrategie und berichtet direkt an den Finanzvorstand (CFO). Darüber hinaus gibt es in den operativen Unternehmensgruppen lokale HR-Verantwortliche.

Die Geschäftsaktivitäten der BLANC & FISCHER-Gruppe wirken sich unmittelbar auf die Beschäftigten aus sowie auf Leih-/Zeitarbeitskräfte als auch Menschen, die im Rahmen von Werk- und Dienstverträgen im Unternehmen tätig sind. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BLANC & FISCHER-Gruppe sind an 52 Standorten in 23 Ländern tätig. Insgesamt gehören sie 62 Nationen an. Die Mehrheit ist in der Region Europa, gefolgt von Asien und Amerika, beschäftigt.

3.1.2 Arbeitsbedingungen

Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit, Gesundheitsförderung und Arbeitssicherheit stehen im Mittelpunkt der Personalstrategie.

Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit
Mit Blick auf den demografischen Wandel und den daraus resultierenden Fachkräftemangel setzen wir auf ein attraktives Arbeitsumfeld, das von flexiblen Arbeitszeitmodellen über ein umfassendes Gesundheitsmanagement bis hin zu Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten reicht. Hinzu kommt eine Vielzahl standortindividueller Maßnahmen und Initiativen. Das kann beispielsweise ein Betriebsrestaurant mit gesundem Essensangebot sein, die Kinderferienbetreuung an einzelnen Standorten, Zugang zu vergünstigten Leistungen und Gutscheinen sowie ein umfangreiches Sportangebot an den deutschen Standorten.

Die Arbeitsbedingungen sind in mehreren gruppenweit gültigen Richtlinien (siehe ➔ S1-1 Richtlinien) geregelt.

Gesundheitsförderung und Arbeitssicherheit
Der konsequente Schutz der Gesundheit am Arbeitsplatz und die Förderung der Gesundheit gehören zum Selbstverständnis der BLANC & FISCHER-Gruppe als traditionsreiches, mittelständisches Familienunternehmen.

Das Arbeitsschutzmanagement soll konzernweit dazu beitragen, arbeitsbedingte Erkrankungen und Unfälle am Arbeitsplatz zu verhindern. Der Zentralbereich Corporate Safety schafft dafür den konzernweiten Rahmen und verantwortet die Richtlinie Arbeitssicherheit (siehe ➔ S1-1 Richtlinien). Sie definiert Anforderungen für einen einheitlichen Mindeststandard in der BLANC & FISCHER-Gruppe.

Sämtliche Vorfälle, die zu einem Gesundheits- oder Sicherheitsrisiko führen könnten, werden umgehend an die jeweilige Führungskraft beziehungsweise die jeweils zuständige Fachabteilung gemeldet. Schwere Unfälle werden sofort an die Standortverantwortlichen, die Geschäftsführungen der Unternehmensgruppen und den CEO der BLANC & FISCHER-Gruppe gemeldet. Es ist unser Ziel, Arbeitsunfälle weiter zu reduzieren (siehe ➔ S1-5 Ziele).

Das konzernweite Corporate Health & Balance-Management unterstützt die Beschäftigten der BLANC & FISCHER-Gruppe dabei, gesund zu bleiben. Die Zentralstelle, die zu Corporate Human Resources gehört, sorgt für die Vernetzung der Verantwortlichen zwischen den Standorten mit regelmäßigem Austausch von Best-Practice-Ansätzen und Erfahrungen.

Als Teil des Integrierten Management-Systems wird der Bereich Arbeitssicherheit mittels interner Audits regelmäßig überprüft. Weitere Initiativen und Maßnahmen im Bereich Gesundheitsförderung und Arbeitssicherheit finden sich unter ➔ S1-4 Maßnahmen.

3.1.3 Gleichbehandlung und Chancengleichheit

Die Standorte der BLANC & FISCHER-Gruppe sind auf 23 Länder verteilt, die Beschäftigten stammen aus einer Vielzahl von Nationen. Wir sehen in dieser Vielfalt eine große Chance: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterschiedlicher Herkunft und mit diversen kulturellen Erfahrungen bringen verschiedene Fähigkeiten und Talente mit, die sich zum Beispiel positiv auf innovative und kreative Lösungen in der Organisation auswirken.

Kompetenzentwicklung und Schulungen

Die Einführung digitaler Technologien ist aktuell eine der größten Herausforderungen für Unternehmen. Dabei geht es bei der Digitalisierung nicht nur um die Umstellung auf automatische Abläufe, sondern um die sinnvolle Ausrichtung auf zukünftige Arbeitsweisen. Eine smarte Produktion, Innovation und Wachstum und nicht zuletzt eine stabile und effektive Lieferkette sind erklärte Ziele der BLANC & FISCHER-Gruppe. Um die Menschen in der digitalen Transformation für aktuelle und kommende Aufgaben zu befähigen und zu entwickeln, setzen wir auf ein breites Angebot an Trainings und Personalentwicklungsmaßnahmen.

3.1.4 Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens (S1-2)

Die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden vor allem in Deutschland durch den Betriebsrat und die Arbeitnehmervertreter im mitbestimmten Aufsichtsrat vertreten. Über die Schnittstellenfunktion der Abteilung Corporate Human Resources werden die Belange der Beschäftigten direkt an den Vorstand kommuniziert, der die Gesamtverantwortung für den Austausch mit der Belegschaft trägt.

In regelmäßigen Abständen werden die Beschäftigten der deutschen Standorte in ordentlichen Betriebsversammlungen über aktuelle Entwicklungen informiert. Zusätzlich fördern sogenannte Townhall-Veranstaltungen den direkten Austausch zwischen Beschäftigten einzelner Bereiche und der Geschäftsleitung.

Interne Kommunikation erfolgt darüber hinaus in Form von Schreiben an die Belegschaft, über Videobeiträge, Mitarbeiterzeitungen und insbesondere der konzernweiten Mitarbeiter-App „my B&F“. Mit Dialogformaten wie dem 2024 eingeführten „CEO Coffee“ oder dem Format „Let’s Talk BLANCO“ können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Anliegen direkt an den Vorstand oder die Geschäftsführung herantragen.

Der regelmäßige Austausch zwischen Beschäftigten, Führungskräften und Unternehmensleitung erfolgt unter dem Dach der „Listening-Strategie“. Dieses Hinhören geschieht unter anderem durch institutionalisierte Mitarbeiterbefragungen, die Handlungsmöglichkeiten aufzeigen. Das prägt die Unternehmenskultur und fördert die Zufriedenheit.

Bereits im Februar 2024 fand die erste konzernweite Mitarbeiterbefragung zum Thema Führungskultur statt, deren Ergebnisse auf Teamebene ausgewertet und aufgearbeitet wurden. Mitarbeiterzufriedenheit und -engagement stehen im Fokus der für das Jahr 2025 angesetzten Umfrage.

In den Befragungen wird die Zufriedenheit im Zusammenhang mit Themenbereichen wie Unternehmensstrategie, Kommunikation, Führung, Zusammenarbeit, Weiterbildung und Unternehmenskultur erfasst. Ziel ist es, Verbesserungen zu erreichen, die Mitarbeiterbindung zu stärken und die freiwillige personelle Fluktuation zu reduzieren.

An den deutschen Standorten der BLANC & FISCHER-Gruppe werden die Bedürfnisse von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit schwerer Behinderung und ihnen Gleichgestellten explizit durch die gewählte Schwerbehindertenvertretung berücksichtigt.

Konkrete Maßnahmen des Berichtsjahres, wie bspw. Entwicklungsgespräche für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BLANC & FISCHER-Gruppe, werden im Abschnitt ➔ S1-4 Maßnahmen beschrieben.

3.1.5 Beschwerdeverfahren und Abhilfe (S1-3)

Die Einhaltung von geltendem Recht und ethischen Wertvorstellungen sind für das unternehmerische Handeln in der BLANC & FISCHER-Gruppe von grundlegender Bedeutung.

Zur Aufklärung möglicher Compliance-Verstöße hat die BLANC & FISCHER-Gruppe ein öffentlich zugängliches *Hinweisgebersystem* eingerichtet (siehe ➔ G1). Über das Hinweisgebersystem können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie externe Personen vertraulich und auf Wunsch auch anonym Bedenken äußern und auf mögliche Compliance-Verstöße hinweisen. Informationen über Meldewege erhalten die Arbeitskräfte über den Code of Conduct, Präsenztrainings, Informationen der Compliance-Organisation sowie über E-Learnings.

Das Hinweisgebersystem wird über einen externen Softwareanbieter zur Verfügung gestellt. Den Zugriff auf die Daten haben ausschließlich der Chief Compliance Officer und der Compliance Officer. Ergeben sich im Laufe der Bearbeitung hinreichende Hinweise auf einen Compliance-Verstoß, wird einzelfallabhängig eine unabhängig und objektiv durchgeführte interne Untersuchung eingeleitet. Die Zentralabteilungen Corporate Legal und Corporate Human Resources prüfen anschließend, ob weitere Schritte wie beispielsweise Abhilfemaßnahmen einzuleiten sind.

Beschäftigte können sich zudem stets an ihre Führungskraft, den Compliance-Botschafter, die Abteilung Corporate Compliance oder den Vorstand wenden. Jeder Hinweis wird im Rahmen der gesetzlichen Regelungen vertraulich behandelt. Die BLANC & FISCHER-Gruppe stellt sicher, dass Hinweisgeberinnen und Hinweisgebern aufgrund ihrer Meldung keine Nachteile erfahren.

3.1.6 Richtlinien (S1-1)

Die Arbeitsbedingungen für die eigene Belegschaft der BLANC & FISCHER-Gruppe werden in mehreren Richtlinien und Rahmenwerken geregelt, die unter anderem auf internationalen Standards wie der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, den Leitlinien über Kinderrechte und unternehmerisches Handeln, den Leitlinien der Vereinten Nationen „Wirtschaft und Menschenrechte“, den Arbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation („ILO“) sowie dem Global Compact der Vereinten Nationen beruhen. Alle Richtlinien im Bereich Soziales sind für die Beschäftigten im Intranet abrufbar.

Code of Conduct

Der Code of Conduct (siehe ➔ G1 Richtlinien) der BLANC & FISCHER-Gruppe legt die Verhaltensgrundsätze für rechtlich und ethisch akzeptables Verhalten fest. Neben Gesundheit, Sicherheit und fairen Arbeitsbedingungen umfasst dieser unter anderen auch das Thema Inklusion – Chancengleichheit gewähren und Diskriminierung verhindern.

Die Bestimmungen des Code of Conduct geben der eigenen Belegschaft Hilfestellung für ethisch richtige Entscheidungen im Arbeitsalltag. So verbietet er im Rahmen der jeweils anwendbaren rechtlichen Regelungen jegliche Diskriminierung, etwa aufgrund des Geschlechts, der Religion, der Herkunft, des Alters, der Hautfarbe, einer Behinderung, des Familienstandes, der geschlechtlichen oder sexuellen Identität, einer Gewerkschaftszugehörigkeit oder anderer Unterschiede. Jegliche Art von Disziplinarmaßnahmen durch Anwendung oder Androhung physischer oder psychischer Gewalt, sexuelle Belästigung, verbale Beschimpfungen und andere Formen der Einschüchterung sind ausdrücklich verboten. Kinder- und Zwangsarbeit werden ausdrücklich abgelehnt und sind verboten.

Richtlinie Corporate Health & Balance

Die Richtlinie Corporate Health & Balance hat das Ziel, die Gesundheit am Arbeitsplatz und die Work-Life-Balance zu erhalten sowie Beschäftigte und Führungskräfte in allen Fragen bezüglich Gesundheit und Wohlbefinden zu sensibilisieren, zu motivieren und zu unterstützen. Die Richtlinie gibt den Rahmen und die Prozesse vor, sodass Aktivitäten abgeleitet werden können.

Die Verantwortung für Gesundheit und Wohlbefinden liegt bei Corporate Human Resources. Hinzu kommen individuelle Maßnahmen in der Verantwortung der einzelnen Standorte. Die Aktivitäten werden regelmäßig im Austausch zwischen den Standorten und Corporate Human Resources überprüft.

Personal-Growth-Dialog-Richtlinie

Der Begriff Personal Growth Dialog (PGD) steht für unseren Ansatz zur Personalentwicklung für Einzelpersonen, Teams und Abteilungen. Die Richtlinie beschreibt dazu detailliert, wie diese Gespräche durchzuführen sind. Ziel des Instruments ist es,

- sicherzustellen, dass alle Arbeitskräfte ein Feedback zu ihren Kompetenzen erhalten,
- eine systematische Bewertung für organisatorische Risiken zu gewährleisten,
- nützliche Aktivitäten zur Personalentwicklung auf individueller Ebene und für ganze Teams anzustoßen.

Wir haben unsere Belegschaft durch direkten persönlichen Austausch mit den lokalen und gruppenweiten Personalabteilungen in die Entwicklung der Richtlinie zum PGD eingebunden. Anlassbezogen gibt es auch Informationen zum Thema PGD über die Mitarbeiter-App.

Das Vorgehen ist von wesentlicher Bedeutung für unser Talentmanagement. Die Führungskräfte führen und dokumentieren die Gespräche. Die Richtlinie zum PGD wird von Corporate Human Resources verantwortet.

Richtlinie Arbeitssicherheit
2023 wurde die Richtlinie Arbeitssicherheit überarbeitet, dabei wurden Erkenntnisse aus Unfallgeschehen und Standortbegehungen sowie Best-Practice-Ansätze aufgegriffen. Über die Inhalte der Richtlinie hinaus gibt es zusätzliche Anweisungen an den internationalen Standorten, um die lokalen gesetzlichen Anforderungen und Gegebenheiten zu berücksichtigen.

Die Richtlinie wurde von der Konzernstelle für Arbeitssicherheit zusammen mit den Arbeitsschutzteams der Standorte entwickelt, um die Aspekte zur Arbeitssicherheit konzernweit zu regeln. Die Sicherheitsfachkräfte der Standorte wurden im Rahmen einer Online-Sitzung zu den neuen Aspekten der Richtlinie informiert.

Richtlinien zu weiteren Personalaspekten
Interne Richtlinien regeln weitere Aspekte der Personalarbeit wie beispielsweise variable Vergütung oder mobiles Arbeiten.

3.1.7 Ziele (S1-5)

Arbeitsunfälle
Wir wollen Arbeitsunfälle verhindern. Unser übergreifendes Ziel sind 0 tödliche Arbeitsunfälle. Für die Steuerung unserer Maßnahmen orientieren wir uns an der international üblichen Berechnung der sogenannten Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR). Diese berücksichtigt alle durch Krankschreibung erfassten Arbeitsunfälle mit Ausfallzeiten (ohne externe Beschäftigte und Wegeunfälle) und setzt diese ins Verhältnis pro 1 Mio. geleisteter Arbeitsstunden. Im Basisjahr 2023 kam es konzernweit noch zu 6,5 Arbeitsunfällen pro 1 Mio. geleisteter Arbeitsstunden). Unser Zielwert für das Berichtsjahr lag bei 5,85, der erreichte Wert liegt bei 5,71.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden in den Prozess der Zielsetzung indirekt über den Bereich Corporate Safety einbezogen. Langfristig hat sich die BLANC & FISCHER-Gruppe zum Ziel gesetzt, die Kennzahl LTIFR um 10 % pro Jahr zu senken und 2028 einen Wert von unter 4 zu erreichen.

Zertifizierung nach ISO 45001
Das Arbeitsschutzmanagement bei BLANC & FISCHER ist inhaltlich an die Vorgaben des Standards ISO 45001 angelehnt, entspricht diesem aber bislang nicht vollständig. Daher hat sich die BLANC & FISCHER-Gruppe das Ziel gesetzt, bis Ende 2027 für alle Produktionsstandorte des Konzerns die Zertifizierungsfähigkeit nach ISO 45001 zu erreichen.

Gleichbehandlung und Chancengleichheit
Die BLANC & FISCHER-Gruppe hat sich zum Ziel gesetzt, im Jahr 2024 die Entwicklungsgespräche („Personal Growth Dialog“) für alle Beschäftigten der Gruppe anzubieten. Im Berichtsjahr haben 73 % der Belegschaft an einem Entwicklungsgespräch teilgenommen. Der Bereich Corporate Human Resources war in den Prozess der Zielsetzung eingebunden und hat dabei die Perspektiven der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter indirekt eingebracht.

Employee Net Promoter Score
Ein weiteres Ziel ist die kontinuierliche Verbesserung der Zufriedenheit und des Engagements unserer Beschäftigten. Beides wird im Rahmen einer konzernweiten Befragung erstmals im Jahr 2025 erhoben und unter anderem in Form eines Employee Net Promoter Score (eNPS) gemessen. Dieser Wert entspricht einer Art Weiterempfehlungsrate und wird aus dem Anteil der Zufriedenen und Unzufriedenen berechnet. Er dient als Indikator für die Loyalität von Beschäftigten gegenüber dem Unternehmen. Ziel ist es, bis zum Jahr 2027 einen Wert von über 20 zu erreichen. Auch an dieser Zielsetzung hat der Bereich Human Resources mitgewirkt.

3.1.8 Maßnahmen (S1-4)

Die BLANC & FISCHER-Gruppe hat im Berichtsjahr eine Reihe von Maßnahmen umgesetzt und bereits bestehende Initiativen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber weitergeführt. Geeignete Maßnahmen werden grundsätzlich aus den allgemeinen Zielsetzungen des strategischen Rahmenwerks abgeleitet (siehe ➔ G1-3, G1-4 Maßnahmen und Ziele) und von den Geschäftsführern der Unternehmensgruppen auf den Weg gebracht. Sie werden von der Personalabteilung verantwortet.

Employee Net Promoter Score (eNPS)
Der eNPS (Employee Net Promoter Score) misst, wie wahrscheinlich es ist, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr Unternehmen als Arbeitgeber weiterempfehlen – ein Indikator für Zufriedenheit. Er basiert auf einer Skala von 0 bis 10 und berechnet sich aus dem Anteil der Promotoren (9–10), der sehr zufriedenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, minus dem Anteil der Detraktoren (0–6), der eher unzufriedenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Somit gilt, je höher der eNPS-Wert, desto zufriedener die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Maßnahmen im Bereich Arbeitsbedingungen und Mitarbeiterzufriedenheit
Mit der globalen Mitarbeiterbefragung zum Thema Führungskultur im Berichtsjahr wurde die Umsetzung der 2022 eingeführten Führungsgrundsätze überprüft. Das Feedback soll helfen, Führung weiter zu verbessern, das Angebot der Führungskräfteentwicklung zu schärfen und damit letztlich die Mitarbeiterzufriedenheit positiv zu beeinflussen (siehe ➔ S1-5 Ziele).

Im Berichtsjahr hat die BLANC & FISCHER-Gruppe außerdem ermittelt, wie die Beschäftigten ihren Arbeitgeber in Schlüsselmomenten ihres Arbeitslebens wahrnehmen, wie bspw. Eintritt oder Beförderung. Diese Schlüsselmomente sind besonders relevant für die Zufriedenheit, Motivation und Bindung an den Arbeitgeber. Die Analyse wird zur Prozessverbesserung und Steigerung der Zufriedenheit der Belegschaft genutzt. Die Wirksamkeit der Maßnahmen wird über die Fluktuation sowie den Employee Net Promoter Score (eNPS) bewertet.

Auch wird an der Umsetzung einer Strategie zur Stärkung der Arbeitgebermarke gearbeitet, um die Sichtbarkeit und Wahrnehmung als attraktiver Arbeitgeber zu verstärken. In diesem Zuge sollen weitere Steuerungskennzahlen entwickelt und konzernweit eingeführt werden.

Im Jahr 2025 wird eine weitere Mitarbeiterbefragung durchgeführt, die alle Unternehmen der BLANC & FISCHER-Gruppe umfasst (siehe ➔ S1-2 Einbeziehung der Belegschaft).

Maßnahmen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung
Im Berichtsjahr wurde der Umsetzungsstand der Richtlinie Arbeitssicherheit durch Selbsteinschätzungen an allen Standorten des Konzerns überprüft. Die Evaluierung ergab einen guten Umsetzungsgrad der in der Richtlinie definierten Mindeststandards. Bei den anstehenden Evaluierungen im Jahr 2025 wird der Schwerpunkt darauf liegen, die Schutzmaßnahmen für Arbeitstätigkeiten an Altmaschinen zu verbessern (siehe ➔ S1-5 Ziele).

Des Weiteren wurde 2024 ein internes Audit für Health, Safety und Environment (HSE) konzipiert, das 2025 erstmals konzernweit in Präsenz durchgeführt wird und künftig alle drei Jahre in jedem Produktions- und Logistikstandort wiederholt werden soll. Das Audit ist Teil eines Aktionsplans, der vorsieht, dass bis Ende 2027 für alle Produktionsstandorte die Zertifizierungsfähigkeit gemäß ISO 45001 erreicht wird. Bislang ist das Arbeitsschutzmanagement bei BLANC & FISCHER inhaltlich an die Vorgaben des Standards ISO 45001 angelehnt, entspricht diesen jedoch nicht vollständig (siehe ➔ S1-5 Ziele).

Zusätzlich hat die BLANC & FISCHER-Gruppe weitere Initiativen in Bezug zum Gesundheitsschutz umgesetzt. Um die Verankerung der Arbeitsschutzvorkehrungen im Arbeitsalltag sicherzustellen, werden beispielsweise Begehungen durch Arbeitsschutzexperten und Führungskräfte durchgeführt. Verpflichtende regelmäßige Sicherheitstrainings für alle Beschäftigten sind ein wichtiger Baustein zur Sensibilisierung. Dabei gibt es spezifische, arbeitsplatzabhängige Zusatzschulungen, beispielsweise für Lager und Logistik.

Übergreifend wird die Datenbasis für HSE-Themen kontinuierlich verbessert, damit zukünftig noch präzisere Zielsetzungen und Maßnahmen abgeleitet werden können.

Am größten Standort in Oberderdingen bietet der medizinische Dienst arbeitsmedizinische Betreuung und Beratung, regelmäßige Arbeitsschutz-Untersuchungen und Vorsorgen sowie das betriebliche Eingliederungsmanagement an. Beschäftigte können sich dort auch bei Fragen zum Arbeitsplatz bzw. -schutz beraten lassen. Neben dem Notfallmanagement werden auch kostenlose präventive Maßnahmen wie bspw. Haut- und Darmkrebsvorsorge, jährliche Grippeschutzimpfung sowie medizinische Reiseversorgung angeboten. Führungskräfte in Deutschland erhalten alle zwei Jahre einen Gesundheitscheck. Einzelne Auslandsstandorte bieten entsprechend den lokalen Gepflogenheiten jährliche Gesundheitschecks an oder leisten finanzielle Unterstützung für medizinische Untersuchungen oder Versicherungen.

Die BLANC & FISCHER-Gruppe fördert verschiedenste Aktivangebote. Beispielsweise finden am Konzernsitz regelmäßig Wirbelsäulen- und Selbstverteidigungskurse sowie ein jährlicher Wettbewerb („BeActive-Challenge“) statt, die zu mehr Bewegung im Alltag motivieren sollen. Daneben wird die Teilnahme an verschiedenen regionalen Events und Aktivitäten in über 15 verschiedenen Sportarten gefördert.

Über den physischen Arbeitsschutz hinaus existieren standortindividuelle Zusatzangebote zur Förderung der mentalen Gesundheit. Dazu zählen beispielsweise an den deutschen Standorten kostenlose und anonyme Beratungsgespräche zu allen Themen bezüglich der Zufriedenheit, des Wohlbefindens und der mentalen Gesundheit am Arbeitsplatz bei einer zur Verschwiegenheit verpflichteten Psychologin. Zudem gibt es in Kooperation mit einem externen Anbieter ein kostenfreies, rund um die Uhr erreichbares telefonisches Lebenslagen-Coaching für Beschäftigte an den deutschen Standorten, das insbesondere in privaten Krisen hilft.

Maßnahmen im Bereich Gleichbehandlung und Chancengleichheit

Um Handlungsbedarfe zu identifizieren, hat die Abteilung Corporate HR 2024 den konzernweiten Status quo im Bereich Diversität, Gleichbehandlung und Inklusion erfasst. Auf der Basis der Erhebung wird 2025 ein Aktionsplan abgeleitet. Im Berichtsjahr wurde hierfür bereits analysiert, welche zusätzlichen regulatorischen Anforderungen auf der Basis der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) entstehen. Darüber hinaus wurden die Erhebung geeigneter Kennzahlen und die Entwicklung eines Diversity-Indexes geprüft.

Die im Berichtsjahr erstmals verpflichtend konzernweit ausgerollten Personalentwicklungsgespräche (siehe ➔ S1-1 Richtlinien) sind am B&F-Kompetenzmodell und an den Führungsgrundsätzen ausgerichtet. Sie wurden in den vergangenen Jahren vereinheitlicht und weiterentwickelt. Damit soll das kontinuierliche persönliche Wachstum aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefördert werden.

Die bereits etablierten Programme zur Förderung von Auslandseinsätzen für Arbeitskräfte wurden weiter ausgebaut. Damit steigt die Vernetzung internationaler Standorte und Arbeitskräfte. Auslandserfahrungen sind möglich in Form von Geschäftsreisen, durch den temporären Austausch und in Form von kurz- und mittelfristigen Einsätzen sowie durch längere Entsendungen.

Erstmals wurde im Berichtsjahr ein Mentorenprogramm initiiert, das Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Unternehmen der BLANC & FISCHER-Gruppe zusammenbringt, um den Austausch und damit ihre Entwicklung zu fördern. Dabei geben nicht nur profilierte Führungskräfte ihre Erfahrungen an Nachwuchskräfte weiter, sondern sie profitieren selbst im Rahmen des Programms „Reverse Mentoring“ im Austausch zu Themen wie Digitalisierung, Technologie oder neuen Arbeitsmethoden.

Mit der konzernweiten digitalen Lernplattform „B&F Learning Campus“ fördert die BLANC & FISCHER-Gruppe seit 2023 die effiziente und nachhaltige Entwicklung von Wissen und Kompetenzen. Auf der Plattform können die Beschäftigten nach individuellem Bedarf und je nach zeitlicher Verfügbarkeit an professionellen Video-Trainings teilnehmen und weitere Informationen rund um das Thema Weiterbildung erhalten. Der B&F Learning Campus stellt einen umfangreichen Kurs-Pool zu Themen wie Digitalisierung, neue Technologien, Leadership, Marketing und Soft Skills zur Verfügung. Die Angebote stehen in bis zu zwölf Sprachen bereit, um möglichst viele Beschäftigte zu erreichen. Zuletzt wurde zudem ein neues internationales E-Learning-System lizensiert, das innerhalb des Konzerns die Lerninfrastruktur optimiert und damit den B&F Learning Campus erweitert.

Die in Deutschland und Österreich ansässigen Unternehmen der BLANC & FISCHER-Gruppe bieten jungen Menschen vielfältige Möglichkeiten, in das Berufsleben zu starten. An den deutschen Standorten werden insgesamt 14 Ausbildungsberufe und zehn duale Studiengänge angeboten. Der Großteil der Ausbildungsaktivitäten ist in der BLANC & FISCHER Ausbildungsakademie am Konzernsitz gebündelt. Mit dieser zentralen Einrichtung wird einerseits eine hochwertige inhaltliche Ausbildung gesichert und gleichzeitig die Attraktivität als Arbeitgeber mit der Breite der Tätigkeiten im Konzern gezeigt.

Um frühzeitig mit Nachwuchskräften in Kontakt zu kommen und als attraktiver Arbeitgeber erkannt zu werden, setzt die BLANC & FISCHER-Gruppe auf eine Vielzahl von Maßnahmen. In Deutschland gehören dazu beispielsweise die Teilnahme an Jobmessen schon vor der Ausbildung oder dem Berufseinstieg, langjährige Kooperationen mit Schulen und Hochschulen im jeweiligen lokalen Umfeld, nicht zuletzt auch durch ausgelobte Förderpreise und Stipendien. Zu den Aktivitäten zählen auch gelebte offene Türen in Form von Werksführungen, Praktika, Werkstudententätigkeiten und Abschlussarbeiten, Initiativen wie der „Girls’ Day“ oder vergleichbare Schnupperangebote sowie Informationsabende zur Berufsorientierung für Interessierte und Eltern. Für Auszubildende gibt es ein Bündel von Angeboten, die über die klassische Berufsausbildung hinausgehen, beispielsweise Dialogformate mit der Geschäftsleitung, das Kunst-Projekt „Azubi-Art“ und Auslandsaufenthalte. Letztere gehören zum festen Bestandteil der Ausbildung und des dualen Studiums und erlauben den Blick über den Tellerrand.

3.1.9 Kennzahlen

Alle folgenden Personalkennzahlen wurden zum Stichtag 31.12.2024 erhoben und sind pro Kopf (Headcount) dargestellt. Die Daten beinhalten Arbeitskräfte sowie Auszubildende, Studierende, Praktikantinnen und Praktikanten sowie Trainees.

Merkmale der Arbeitskräfte (S1-6)

Arbeitskräfte nach Geschlecht	2024
Geschlecht	Zahl der Arbeitskräfte
Männlich	4.292
Weiblich	3.356
Divers	8
Keine Angaben	–
Gesamtzahl der Arbeitskräfte	7.656

Arbeitskräfte in Ländern, in denen BLANC & FISCHER mindestens 50 Arbeitskräfte hat, die mindestens 10 % der Gesamtzahl der Arbeitskräfte des Unternehmens ausmachen	
Land	Zahl der Arbeitskräfte
Deutschland	3.043
Türkei	663
China	660
Gesamt	4.366

Weitere Merkmale der Arbeitskräfte	Einheit	2024
Arbeitskräfte, die die BLANC & FISCHER-Gruppe im Berichtszeitraum verlassen haben	Anzahl	837
Fluktuation[1]	%	11

[1] Es werden alle freiwilligen und unfreiwilligen Abgänge im Jahr 2024 erfasst. Die angegebene Zahl bezieht sich auf den weltweiten Durchschnitt der Arbeitskräfte der BLANC & FISCHER-Gruppe im Jahr 2024. Die Berechnung der Fluktuation ist an die BDA-Formel angelehnt.

2024			Arbeitskräfte nach Geschlecht
Weiblich	Männlich	Sonstige[1]	Insgesamt
Zahl der Arbeitskräfte			
3.356	4.292	8	7.656
Zahl der Arbeitskräfte mit unbefristeten Arbeitsverträgen			
3.110	4.008	7	7.125
Zahl der Arbeitskräfte mit befristeten Arbeitsverträgen			
246	284	1	531

[1] Geschlecht gemäß den eigenen Angaben der Arbeitskräfte

Merkmale der Fremdarbeitskräfte (S1-7)

Merkmale der Fremdarbeitskräfte	2024
Anzahl der nicht angestellten Arbeitskräfte der BLANC & FISCHER-Gruppe[1]	235

[1] Eingeschlossen sind direkte und indirekte Leiharbeitskräfte und Freelancer (z. B. Beraterinnen und Berater). Die Mehrheit der Leiharbeitskräfte ist zum Dezember 2024 der E.G.O. China zuzuordnen.

Tarifverträge (S1-8)

Der Anteil aller Arbeitskräfte, die von Tarifverträgen abgedeckt sind, beträgt 84 %.

Tarifvertragliche Abdeckung		
Abdeckungsquote	**Arbeitskräfte – EWR[1] (für Länder mit >50 Arbeitskräften, die >10 % der Gesamtzahl ausmachen)**	**Arbeitskräfte – Nicht-EWR-Länder[1] (Schätzung für Regionen mit >50 Arbeitskräften, die >10 % der Gesamtzahl ausmachen)**
0–19 %		
20–39 %		
40–59 %		Amerika
60–79 %		Europa (nicht EWR[1])
80–100 %	Deutschland, Slowenien, Kroatien	Asien

[1] Europäischer Wirtschaftsraum

Angemessene Entlohnung (S1-10)

Alle Arbeitskräfte der BLANC & FISCHER-Gruppe erhalten eine angemessene Entlohnung.

Soziale Absicherung (S1-11)

Alle Arbeitskräfte der BLANC & FISCHER-Gruppe sind gegen Verdienstausfälle aufgrund bedeutender Lebensereignisse (Krankheit, Arbeitslosigkeit, Arbeitsunfälle und Erwerbsunfähigkeit, Elternurlaub und Ruhestand) angemessen abgesichert. Teilweise ist diese Absicherung bereits durch staatliche Maßnahmen gewährleistet (z. B. Rente oder Krankenversicherung).

Gesundheitsschutz und Sicherheit (S1-14)

Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit	Einheit	2024
Arbeitskräfte der BLANC & FISCHER-Gruppe, die vom Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit abgedeckt werden	%	100
Todesfälle infolge arbeitsbedingter Verletzungen und arbeitsbedingter Erkrankungen	Anzahl	0
Meldepflichtige Arbeitsunfälle	Anzahl	74
Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle	Arbeitsunfälle pro einer Million Arbeitsstunden	5,71
Ausfalltage aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen und Erkrankungen	Anzahl	2.079

Meldungen und Beschwerden (S1-17)

Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten	Einheit	2024
Fälle von Diskriminierung, einschließlich Belästigung	Anzahl	3
Beschwerden (eingereicht über Kanäle, über die die Arbeitskräfte der BLANC & FISCHER-Gruppe Bedenken äußern können)	Anzahl	14
Gesamtbetrag der wesentlichen Geldbußen, Sanktionen und Schadensersatzzahlungen im Zusammenhang mit den vorstehend beschriebenen Vorfällen und Beschwerden	€	0
Anzahl der schwerwiegenden Vorfälle in Bezug auf Menschenrechte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften der BLANC & FISCHER-Gruppe	Anzahl	0

4 GOVERNANCE

43

4.1 Unternehmensführung (G1) 44
4.1.1 Auswirkungen, Risiken und Chancen 44
4.1.2 Richtlinien (G1-1, G1-3, G1-4) 44
4.1.3 Maßnahmen und Ziele (G1-3, G1-4) 46

4 GOVERNANCE

4.1 Unternehmensführung (G1)

4.1.1 Auswirkungen, Risiken und Chancen

Grundlage für nachhaltiges Wirtschaften bei BLANC & FISCHER ist eine verantwortliche Unternehmensführung. Dazu zählen Compliance, Antikorruption sowie ethische Standards. Die nachhaltige Ausrichtung des Unternehmens wird von Vorstand und Aufsichtsrat gesteuert und überwacht. Unser Wertegerüst basiert auf der Familiencharta der Aktionärinnen und Aktionäre der BLANC & FISCHER Familienholding.

Compliance – gesetzmäßiges und verantwortungsbewusstes Handeln – ist für die BLANC & FISCHER-Gruppe von grundlegender Bedeutung. Im Rahmen unserer Corporate Governance setzen wir ein konzernweites Compliance-Management-System ein. Dieses zielt darauf ab, wesentliche Verstöße gegen Regeln und ethische Wertvorstellungen zu verhindern. Zu den einzuhaltenden Regeln gehören beispielsweise auch Vorschriften zu internationalen Abkommen über den Umgang mit gefährlichen Abfällen sowie über den Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen.

Sowohl von unseren Geschäftspartnern als auch von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erwarten wir, dass sie die Grundsätze eines ökologisch, sozial und ethisch verantwortlichen Handelns einhalten (siehe ➔ G1 Richtlinien).

Das Compliance-Management-System basiert auf dem Prüfungsstandard 980 des Instituts der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e. V. und findet konzernweit Anwendung. Der Chief Compliance Officer steuert als Zentralfunktion das Compliance-Management-System. Er berichtet anlassbezogen an den Finanzvorstand, der die Ressortverantwortung für Compliance trägt. Unterstützt wird der Chief Compliance Officer weltweit von Compliance-Botschafterinnen und -Botschaftern in den operativen Unternehmensgruppen.

Ein wesentlicher Bestandteil des Compliance-Management-Systems ist die regelmäßig durchgeführte Compliance-Risiko-Analyse. Sie bildet die Grundlage für das Compliance-Programm, das die ermittelten Risiken minimieren soll. Es umfasst neben Schulungen auch interne Organisationsanweisungen (siehe ➔ G1 Richtlinien). Wird ein möglicher Compliance-Verstoß bekannt, erfolgt umgehend eine unabhängige Aufklärung des Sachverhalts durch den Chief Compliance Officer. Durch das ➔ Hinweisgebersystem ist gewährleistet, dass jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter sowie externe Personen im Rahmen der gesetzlichen Regeln vertraulich und anonym auf mögliche Compliance-Verstöße hinweisen können.

Im Rahmen der 2024 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse hat die BLANC & FISCHER-Gruppe wesentliche Risiken im Themengebiet „Unternehmensführung“ identifiziert. Diese werden über Richtlinien, Ziele und Maßnahmen zentral gesteuert, die in den folgenden Abschnitten beschrieben sind.

4.1.2 Richtlinien (G1-1, G1-3, G1-4)

Die BLANC & FISCHER-Gruppe hat mehrere Richtlinien verabschiedet, um die wesentlichen Risiken in Bezug auf Governance-Themen und die Unternehmensführung zu steuern.

Code of Conduct

Als zentrale Richtlinie regelt der Code of Conduct ein breites Spektrum an Themen, darunter auch umweltbezogene Themen (siehe ➔ E1-2 und E5-1 Richtlinien) und solche, die sich auf die eigene Belegschaft beziehen (siehe ➔ S1-1 Richtlinien). Schlüsselinhalte sind unter anderem Integrität und faire sowie gesetzeskonforme Geschäftspraktiken. Außerdem werden klare Regeln formuliert, die Geldwäsche verhindern sollen. Korruption und Bestechung lehnen wir ab. Die Richtlinie soll unseren Beschäftigten dabei helfen, die richtigen Entscheidungen im Arbeitsalltag zu treffen.

Der Code of Conduct legt die grundlegenden Werte für das Handeln im Konzern fest. Die umfangreichen Regelungen sollen ein ethisches und faires Handeln aller unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sicherstellen. In die Weiterentwicklung des Verhaltenskodex ist der Vorstand aktiv eingebunden, wird regelmäßig informiert und genehmigt Anpassungen.

Die Wirksamkeit des Code of Conduct wird mithilfe der Internen Revision regelmäßig überprüft. Außerdem nutzen wir Meldungen, die über das ➔ Hinweisgebersystem eingehen, um Rückschlüsse zu ziehen, welche Regelungen möglicherweise angepasst werden müssen.

Der Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BLANC & FISCHER-Gruppe und wird vom Vorstand verantwortet. Die Richtlinie kann auf unserer *Webseite* in über zehn Sprachen frei zugänglich online abgerufen werden. Beschäftigte erhalten zudem regelmäßige Schulungen zu den Inhalten (siehe ➔ G1-3, G1-4 Maßnahmen und Ziele) und können über das Intranet zusätzliche Informationen abrufen.

Code of Conduct – Antikorruption

Die BLANC & FISCHER-Gruppe hat neben dem Code of Conduct einen themenspezifischen Code of Conduct – Antikorruption entwickelt, der Grundsätze zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung (siehe ➔ G1-3) festlegt, zu deren Einhaltung sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichten. Direkte Korruption und auch indirekte Formen korruptiven Verhaltens sind untersagt. Die Richtlinie ist in unserem Intranet abrufbar. Die Verantwortung über die Anpassung und Implementierung obliegt dem Chief Compliance Officer, die oberste Verantwortung trägt der Vorstand.

Eine weltweit durchgeführte Compliance-Risikoanalyse zum Thema Korruption hat ergeben, dass die abstrakten Korruptionsrisiken unterschiedlich ausfallen. Entscheidend sind hierfür insbesondere die jeweiligen Geschäftsmodelle der Unternehmensgruppen, beispielsweise Kontakt mit Amtsträgern oder Geschäftstätigkeit in Ländern, die ein schlechtes Ranking im Korruptionswahrnehmungsindex aufweisen.

Den so ermittelten abstrakten Korruptionsrisiken wird durch verschiedene Maßnahmen begegnet. So werden die Beschäftigten regelmäßig zum Thema Antikorruption geschult. Zusätzlich minimieren Regelungen wie Funktionstrennung und das Vier-Augen-Prinzip die Korruptionsrisiken.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Vertriebs und des Einkaufs sind grundsätzlich den größten Korruptionsrisiken ausgesetzt. Um diese Risiken zu reduzieren, wird den betroffenen Beschäftigten ein spezialisiertes E-Learning zur Verfügung gestellt, bei Bedarf werden auch Präsenztrainings und Workshops zu dem Thema durchgeführt. Zusätzlich wird das Thema Korruption auch in der allgemeinen Compliance-Schulung behandelt.

Sollte es trotz der getroffenen Maßnahmen zu einem Korruptionsverdacht kommen, kann unsere Compliance-Abteilung verschiedene Verfahren zur unabhängigen, unverzüglichen und objektiven Untersuchung verwenden. Auch der Chief Compliance Officer kann direkte Untersuchungen bei Verdachtsfällen einleiten und hierzu zum Beispiel forensische Auditoren oder Rechtsanwälte beauftragen. Dabei achten wir auf eine strikte Trennung der Untersuchungsbeauftragten und der in die Angelegenheiten involvierten Management-Ebenen.

Im Jahr 2024 wurde kein Compliance-Fall im Zusammenhang mit Korruption oder Bestechung bekannt.

Verfahrensordnung Hinweisgebersystem

Die Verfahrensordnung Hinweisgebersystem legt die Rahmenbedingungen des gesetzlichen Hinweisgebersystems fest und erfüllt damit auch die Anforderungen des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes. Die Verantwortung für die konzernweite Verfahrensordnung liegt beim Vorstand.

Über das Hinweisgebersystem können interne sowie externe Stakeholder einfach und auf Wunsch anonym Bedenken über Fehlverhalten melden, sei es bezogen auf menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken in der Lieferkette oder mögliche Verstöße gegen die Regelungen unseres Code of Conduct. Die Abgabe von Meldungen kann *online* oder via E-Mail, telefonisch oder per Post erfolgen. Auch Meldungen direkt an unsere Compliance-Abteilung sind möglich. Alle Hinweise werden vertraulich behandelt. Im Code of Conduct ist festgehalten, dass niemand nach einer Meldung Nachteile zu befürchten hat.

Der vom Vorstand bestellte Chief Compliance Officer prüft eingegangene Hinweise und leitet in begründeten Fällen individuell angemessene Maßnahmen ein. Verstöße werden vom Chief Compliance Officer an den Vorstand berichtet.

Korruptionswahrnehmungsindex (Corruption-Perception-Index, CPI)
Der von Transparency International veröffentlichte Kennwert listet Länder nach dem Grad der in Politik und Verwaltung wahrgenommenen Korruption auf.

Code of Conduct für Lieferanten

Die BLANC & FISCHER-Gruppe bekennt sich zu einer ökologisch und sozial verantwortungsvollen Unternehmensführung. Dabei endet unsere Verantwortung nicht am eigenen Werkstor, sondern besteht entlang der gesamten Lieferkette. Wir verpflichten uns dazu, negative Auswirkungen auf die Menschenrechte im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit und in unseren Lieferketten zu verhindern, zu beenden oder so weit wie möglich zu minimieren.

Um eine erfolgreiche und zukunftsorientierte Zusammenarbeit zu gewährleisten, erwarten wir das gleiche Verständnis und Verhalten von unseren Lieferanten. Weiter sind wir bestrebt, unser unternehmerisches Handeln und unsere Produkte im Sinne der Nachhaltigkeit laufend zu optimieren, und fordern unsere Lieferanten auf, im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes dazu beizutragen.

Unsere menschenrechts- und umweltbezogenen Erwartungen an unsere Partner in der Lieferkette sind im Code of Conduct für Lieferanten festgehalten. Neben den Arbeitsbedingungen stehen auch allgemeine Geschäftspraktiken im Fokus, wie die Anforderungen an fairen Wettbewerb und der Umgang mit möglichen Interessenskonflikten sowie die Vermeidung von Bestechung. Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung sind unseren Geschäftspartnern untersagt.

Der Code of Conduct für Lieferanten ist auf unserer *Webseite* in den Sprachen Deutsch und Englisch verfügbar. Bei neuen Vertragsabschlüssen mit Lieferanten wird eine Bestätigung der formulierten Inhalte der Richtlinie von unserem Einkauf eingefordert. Die Vertragspartner müssen sich außerdem verpflichten, alle Anforderungen an beauftragte Dritte weiterzugeben und auch diese mit unseren Standards zu verpflichten. Der Code of Conduct für Lieferanten gilt für alle Lieferanten der gesamten BLANC & FISCHER-Gruppe. Die Verantwortung hat der Chief Compliance Officer, der den Code of Conduct für Lieferanten bei Bedarf, mindestens aber einmal jährlich, überprüft.

4.1.3 Maßnahmen und Ziele (G1-3, G1-4)

Um die bereits bestehenden Ansätze im Zusammenhang mit der Unternehmensführung der BLANC & FISCHER-Gruppe weiter auszubauen und deren Wirksamkeit zu verbessern, haben wir im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie einen Maßnahmenplan auf den Weg gebracht.

Kontinuierlich werden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Konzerns, die über einen PC-Zugang verfügen, mittels E-Learning-Formaten zu den Inhalten des Code of Conduct geschult. Hierbei wird kein Unterschied zwischen risikobehafteten und weniger risikobehafteten Funktionen gemacht. Alle neuen Beschäftigten mit PC-Zugang absolvieren im Rahmen des „Onboarding-Prozesses“ ein Compliance-Training als E-Learning. Im Jahr 2024 lag die Quote der abgeschlossenen E-Learnings bei Mitarbeitern mit PC-Zugang bei 100 %.

Es wird ein risikoorientierter Prüfungsplan auf der Basis der Compliance-Risikoanalyse entwickelt. Um eine globale Abdeckung zu gewährleisten, werden zuerst Selbstbewertungen zu spezifischen Compliance-Themen und dann interne Prüfungen auf der Grundlage der Ergebnisse dieser Selbstbewertungen durchgeführt. Für die Compliance-Botschafter wird ein neues Schulungsangebot vor Ort an den internationalen Standorten in der jeweiligen Landessprache entwickelt.

Parallel erarbeiten wir einen weltweit einheitlichen Audit-Ansatz zu Compliance und ethischen Standards. Ergänzend erstellen wir derzeit einen risikoorientierten Schulungsplan.

Der Maßnahmenplan soll bis Ende 2026 abgeschlossen sein. Dadurch erreichen wir eine noch wirksamere Implementierung des Code of Conduct (siehe ➔ G1-1) und schärfen das Bewusstsein für dessen Inhalte innerhalb unserer Belegschaft.

5 APPENDIX

5.1 Liste der Angabepflichten (Disclosure Requirement Index) gem. ESRS 2 IRO-2

Angabepflichten		Referenz
ESRS 2 – Allgemeine Angaben		
BP-1	Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärungen	Seite 9
BP-2	Angaben im Zusammenhang mit konkreten Umständen	Seite 9
GOV-1	Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	Seite 10
GOV-2	Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen	Seite 11
GOV-4	Erklärung zur Sorgfaltspflicht	Seite 49
GOV-5	Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung	Seite 11
SBM-1	Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	Seite 12
SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger	Seite 13
SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	Seite 18
IRO-1	Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	Seite 14
IRO-2	In ESRS enthaltene, von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten	Seite 47
E1 – Klimawandel		
ESRS 2 SBM-3-E1	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	Seite 21
ESRS 2 IRO-1-E1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen	Seite 14
E1-2	Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	Seite 22
E1-3	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakonzepten	Seite 25
E1-4	Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	Seite 23
E1-5	Energieverbrauch und Energiemix	Seite 25
E1-6	THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	Seite 26
E5 – Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft		
ESRS 2 IRO-1-E5	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	Seite 14
E5-1	Konzepte im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	Seite 30
E5-2	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	Seite 32
E5-3	Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	Seite 31
E5-4	Ressourcenzuflüsse	Seite 29
E5-5	Ressourcenabflüsse	Seite 29

Angabepflichten		Referenz
S1 – Arbeitskräfte des Unternehmens		
ESRS 2 SBM-2-S1	Interessen und Standpunkte der Interessenträger	Seite 13
ESRS 2 SBM-3-S1	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	Seite 35
S1-1	Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens	Seite 37
S1-2	Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen	Seite 36
S1-3	Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können	Seite 36
S1-4	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen	Seite 38
S1-5	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	Seite 38
S1-6	Merkmale der Arbeitskräfte des Unternehmens	Seite 41
S1-7	Merkmale der Fremdarbeitskräfte des Unternehmens	Seite 42
S1-8	Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog	Seite 42
S1-10	Angemessene Entlohnung	Seite 42
S1-11	Soziale Absicherung	Seite 42
S1-14	Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit	Seite 42
S1-17	Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten	Seite 42
G1 – Unternehmensführung		
ESRS 2 GOV-1-G1	Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	Seite 10
ESRS 2 IRO-1-G1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	Seite 16
G1-1	Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung	Seite 44
G1-3	Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	Seite 44
G1-4	Korruptions- oder Bestechungsfälle	Seite 44

5.2 Tabelle zur Übersicht der Kernelemente der Sorgfaltspflichten (Due Diligence Index) gem. ESRS 2 GOV-4

Kernelemente der Sorgfaltspflichten in Bezug auf Menschen und/oder Umwelt

Menschen und Umwelt	Menschen	Umwelt
a) Einbindung der Sorgfaltspflicht in Governance, Strategie und Geschäftsmodell		
ESRS 2 GOV-2, Seite 11	ESRS 2 SBM-3-S1, Seite 35	ESRS 2 SBM-3-E1, Seite 21
ESRS 2 SBM-3, Seite 18		ESRS 2 SBM-3-E5, Seite 29
ESRS 2 SBM-3-G1, Seite 44		
b) Einbindung betroffener Interessenträger in alle wichtigen Schritte der Sorgfaltspflicht		
ESRS 2 GOV-2, Seite 11	ESRS S1-2, Seite 36	
ESRS 2 SBM-2, Seite 13	ESRS S1-3, Seite 36	
ESRS 2 IRO-1, Seite 14		
c) Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen		
ESRS 2 IRO-1, Seite 14	ESRS 2 SBM-3-S1, Seite 35	ESRS 2 SBM-3-E1, Seite 21
ESRS 2 SBM-3, Seite 18		ESRS 2 SBM-3-E5, Seite 29
d) Maßnahmen gegen diese negativen Auswirkungen		
ESRS 2 MDR-A-G1, Seite 46	ESRS S1-4, Seite 38	ESRS E1-3, Seite 25
		ESRS E5-2, Seite 32
e) Nachverfolgung der Wirksamkeit dieser Bemühungen und Kommunikation		
ESRS 2 MDR-T-G1, Seite 46	ESRS S1-5, Seite 38	ESRS E1-4, Seite 23
		ESRS E5-3, Seite 31
		ESRS E1-5, Seite 25
		ESRS E1-6, Seite 26

IMPRESSUM

HERAUSGEBER

Blanc & Fischer Familienholding SE & Co. KGaA
Blanc-und-Fischer-Platz 1-3
75038 Oberderdingen
Deutschland
Telefon +49 7045 45 0
info@blanc-fischer.com
www.blanc-fischer.com

KONTAKT

Corporate Communications
Stefan Burkhardt
Telefon +49 7045 45-67292
stefan.burkhardt@blanc-fischer.com
communications@blanc-fischer.com

LAYOUT

MedienDesign Simone Jensen
Telefon +49 7233 972490
info@jensen-medien.de

BILDNACHWEIS

Das Urheberrecht aller Fotografien und Grafiken liegt bei der BLANC & FISCHER Familienholding bzw. ihren Unternehmensgruppen.

REDAKTIONELLER HINWEIS

Im vorliegenden Bericht wird auf eine genderneutrale Sprache geachtet. In Fällen, wo dies nicht möglich ist, gelten die verwendeten Personenbezeichnungen für alle Geschlechter gleichermaßen. Wenn wir also zum Beispiel die Formulierung „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ verwenden, meinen wir damit in gleicher Weise auch Menschen des Geschlechts „divers“.

VORGEHENSWEISE BEI DER BERICHTERSTATTUNG

Dieser Nachhaltigkeitsbericht bezieht sich auf die BLANC & FISCHER-Gruppe mit ihren Unternehmen, die weltweit Standorte haben. Die Berichterstattung für den Nachhaltigkeitsbericht 2024 erfolgte in Anlehnung an die European Sustainability Reporting Standards (ESRS), Stand 2024.

BERICHTSZYKLUS

Veröffentlichung: Mai 2025

Der Nachhaltigkeitsbericht erscheint jährlich, ausschließlich digital und in den Sprachen Deutsch und Englisch.

© 2025 Blanc & Fischer Familienholding SE & Co. KGaA
Alle Rechte vorbehalten