

NACH HALTIG KEITS BERICHT —

2023

**BLANC &
FISCHER**

Familienholding

Inhalt

4 ZAHLEN UND FAKTEN: Nachhaltigkeit in Zahlen

6 AUF EINEN BLICK: Die BLANC & FISCHER-Gruppe

8 VORWORT

10 NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT: Wie wir Nachhaltigkeit anpacken

10 Verantwortlichkeiten und Organisation

10 Nachhaltigkeitsansatz

11 Weg zur Nachhaltigkeitsstrategie

14 UMWELT: Umwelt- und Klimaschutz im Fokus

16 Zukunft des Waschens: Lernen vom Riesenhai

20 Integriertes Management-System

20 Umweltmanagement

22 Energiemanagement

23 Treibhausgasbilanzierung

25 Interview: Eine Frage der Transparenz

28 SOZIALES: Gemeinsam stark im Team

30 Organisation und Strategie

31 Unsere Belegschaft

31 Weltweite Zusammenarbeit und Diversität

32 Weiterbilden – egal, wann und wo

33 Attraktivität als Arbeitgeber

33 Aus- und Weiterbildung/Personalentwicklung

34 Kulturentwicklung, Zufriedenheit und
Mitarbeiterbindung

35 Hinhören, nachfragen, im Gespräch bleiben

36 Arbeitsschutz und Maßnahmen zur
Förderung der Gesundheit

38 GOVERNANCE: Verantwortungsbewusst auf allen Ebenen

40 Rechtsformwechsel schafft stabilen
langfristigen Rahmen

40 Verantwortungsvolle Unternehmensführung

41 Compliance: Gesetzmäßig und
verantwortungsbewusst handeln

42 Nachhaltigkeit in der Lieferkette

44 AUSBLICK: Auf gutem Grund

46 Nachgefragt bei Frank Gfrörer

48 GRI-INHALTSINDEX

49 IMPRESSUM

Legende

☰ Inhaltsverzeichnis

↶ Zurück zur letzten Ansicht

🔍 Suche

📖 Verweis in ein anderes Kapitel

📖 Glossarbegriff

🔗 [Verlinkung ins Internet](#)

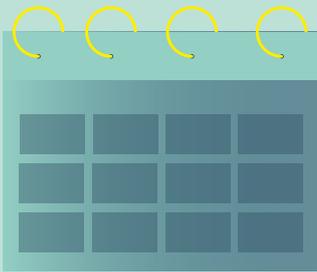


Wir sind in der heimischen Küche, im Schnellzug, im Waschkeller, in der Kantine, im Garten ... – überall, wo gekocht, gespült oder gewaschen wird. Auf der ganzen Welt verlassen sich unzählige Menschen jeden Tag darauf, dass ihr Alltag mit unseren Produkten und Technologien reibungslos funktioniert. Dass gutes Essen auf den Tisch, frisches Wasser ins Glas und saubere Wäsche in den Schrank kommt. Auch wenn man zuweilen genauer hinschauen muss, um uns zu entdecken. Denn nicht überall, wo Technik aus der BLANC & FISCHER-Gruppe drinsteckt, stehen unsere Markennamen drauf.

Mit diesem Bericht schauen wir genauer hin. Nicht nur auf all die Aspekte, die wir bereits in unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung thematisieren, sondern mit der Wesentlichkeitsanalyse auch neugierig hinterfragend nach vorne: Wir blicken auf das, was Nachhaltigkeit für uns bedeuten muss, wenn wir der Sache auf den Grund gehen. Aus dieser Perspektive entstand ein interner Arbeitstitel für unsere Nachhaltigkeitsarbeit im Jahr 2023, der sich auch in diesem Bericht widerspiegelt: **Getting to the core.**

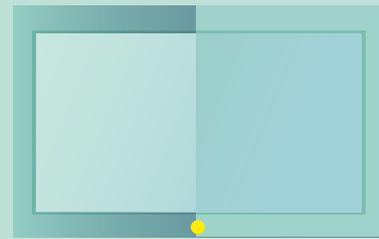


Nachhaltigkeit in Zahlen



9,7

Jahre beträgt die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit.



1,037

Kurse im digitalen Lernangebot

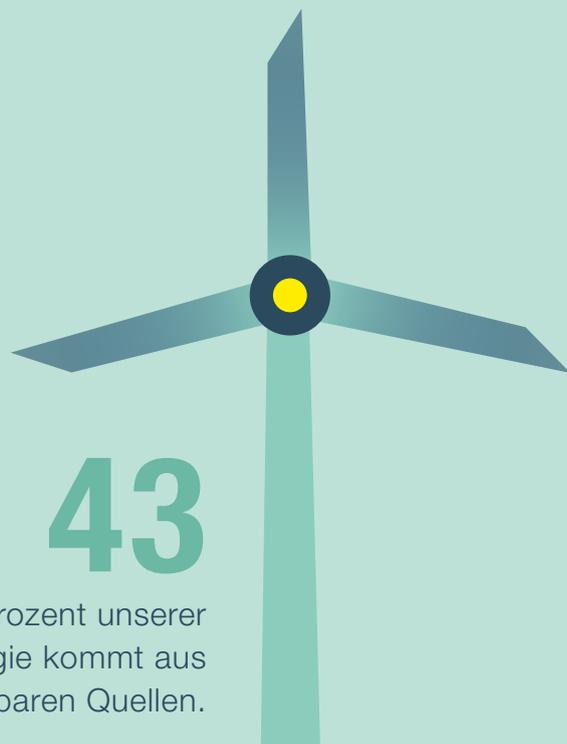
568

Lieferanten wurden auf soziale Auswirkungen überprüft.



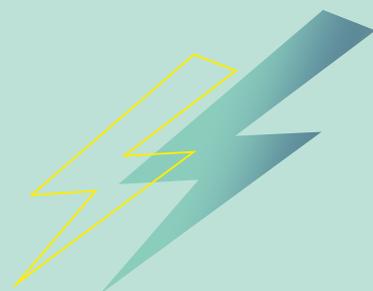
571

Lieferanten wurden auf Umweltauswirkungen überprüft.



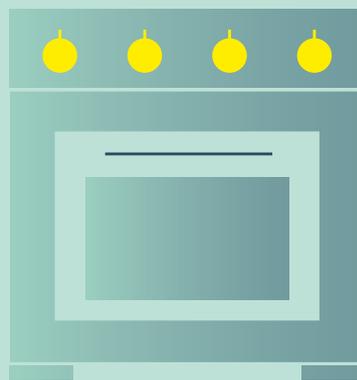
43

Prozent unserer Energie kommt aus erneuerbaren Quellen.



175.692

MWh Energieverbrauch gesamt



99,7

Prozent unserer Emissionen sind im Bereich Scope 3 (Scope 1: 0,1 %, Scope 2: 0,2 %).



15.643.902

Tonnen CO₂e Gesamtemissionen

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 fast 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.

ATOLL

» Das 2022 gegründete Start-up ATOLL Living Spaces entwickelt und vertreibt multifunktionale Outdoor-Küchen.

B.PRO

» 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.

BLANCO

» 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.



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

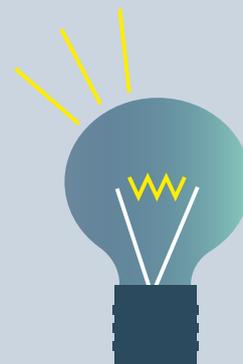


» Als Zulieferer für die Hausgeräteindustrie bietet die E.G.O.-Gruppe Heiz- und Steuerelemente, die zum Kochen und Backen, zum Waschen, Trocknen und Geschirrspülen benötigt werden. Neben den Produkten für Hausgeräte fertigt E.G.O. auch Komponenten, Systeme und Technologien für weitere Industrien.

100



Prozent im Eigentum der
Gründerfamilien Blanc und Fischer



99

Jahre voller
Innovation

Hauptsitz Oberderdingen,
Deutschland



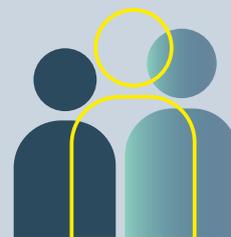
52

Standorte in 23 Ländern

- » Europa (Belgien, Deutschland, England, Frankreich, Italien, Kroatien, Österreich, Polen, Schweiz, Slowenien, Spanien, Tschechien, Türkei, Ukraine)
- » Asien (China, Japan, Singapur, Südkorea)
- » Nordamerika (Kanada, USA)
- » Südamerika (Brasilien, Mexiko)
- » Ozeanien (Australien)

1.241

Mio. Euro Umsatz

A large, stylized Euro symbol (€) in a gradient of blue and green.

7.913

Beschäftigte

Liebe Leserinnen und Leser,

wer sich seiner Auswirkung auf seine Umgebung bewusst ist, kann angemessene Entscheidungen treffen. Mit Blick auf Nachhaltigkeit bei BLANC & FISCHER hieß das im Berichtsjahr 2023, uns ein klares Bild davon zu verschaffen, welche sozialen und ökologischen Aspekte in welchem Ausmaß durch unsere Geschäftstätigkeit beeinflusst werden. Und aus dem umgekehrten Blickwinkel betrachtet: zu prüfen, wie Nachhaltigkeitsaspekte auf unser Geschäft wirken. Auf dem Fundament dieser Wesentlichkeitsanalyse setzen wir uns nun konkrete Ziele und entwickeln unser bisheriges Nachhaltigkeitsprogramm zu einer umfassenden Nachhaltigkeitsstrategie weiter. Es geht uns darum, unsere Kräfte fokussiert einzusetzen und signifikante Verbesserungen zu erreichen.

Mit diesem Nachhaltigkeitsbericht informieren wir nun bereits zum vierten Mal gebündelt über Nachhaltigkeit bei BLANC & FISCHER und damit über die verschiedenen Nachhaltigkeitsaspekte, ausgewählte Kennzahlen und Maßnahmen. Erstmals beinhaltet das Reporting auch die sogenannten Scope-3-Emissionen, also Emissionen, die entlang der Wertschöpfungskette entstehen, und damit eine umfassende Klimabilanz der BLANC & FISCHER-Gruppe. Der Bericht spiegelt die Reise, auf der wir uns mit unserer Nachhaltigkeitsarbeit befinden, wider: von einer Vielzahl von Informationen und Maßnahmen hin zu einem strukturierteren Ansatz, zum Fokus auf wesentliche Themen und zu einem noch formaleren Reporting. Nicht umsonst steht der Bericht unter dem Arbeitstitel »Getting to the core«, der Sache auf den Grund zu gehen, ihren Kern herauszuarbeiten.

Nach dieser Grundlagenarbeit wird die Reise im Jahr 2024 weitergehen und spätestens für das Jahr 2025 eine integrierte Berichterstattung im geprüften Jahresabschluss bedeuten, geprägt vom Fokus auf die identifizierten wesentlichen Themen und im Einklang mit anerkannten Standards.

Wir freuen uns, dass Sie sich mit diesem Bericht als aufmerksame »Reisebegleitung« über unseren Fortschritt informieren. Wir sind noch nicht am Ziel, aber mehr denn je auf einem guten Weg.

Wir wünschen Ihnen eine erkenntnisreiche Lektüre.



BERND ECKL
Vorsitzender des Vorstands



FRANK FRÖRER
Mitglied des Vorstands,
Ressortverantwortung Nachhaltigkeit



BERND ECKL



FRANK GFRÖRER

Wie wir Nachhaltigkeit anpacken

Verantwortlichkeiten und Organisation

Das Ressort Nachhaltigkeit wird im Vorstand der BLANC & FISCHER Familienholding von Frank Gfrörer verantwortet. Der Leiter Corporate Sustainability berichtet direkt an ihn und führt ein funktionsübergreifendes Team mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus den Unternehmensgruppen E.G.O. und BLANCO sowie aus den Zentralbereichen Nachhaltigkeit, Einkauf und Personal. Dieses Team bündelt und koordiniert Nachhaltigkeitsaktivitäten auf Konzernebene. Themenbezogen entstehen Arbeitsgruppen mit Expertinnen und Experten verschiedener Fachbereiche.

Das Nachhaltigkeitsteam steht in enger Abstimmung mit dem Ressortvorstand und informiert diesen monatlich über den Fortschritt. Es hat insbesondere die Aufgabe, unternehmensweite Strukturen und Prozesse für das Nachhaltigkeitsmanagement zu definieren und im Unternehmen umzusetzen, beispielsweise, die Nachhaltigkeitsstrategie auf den Weg zu bringen und die Zielerreichung zu verfolgen.

Der Ressortvorstand informiert seinerseits den gesamten Vorstand regelmäßig über Fortschritte und bereitet mit dem Nachhaltigkeitsteam Entscheidungen vor. Der Leiter Corporate Sustainability hat als Berater des Vorstands ein Vetorecht bei nachhaltigkeitsbezogenen Entscheidungen. Das Nachhaltigkeitsreporting an den Vorstand soll zukünftig formalisiert werden und neben Risiken und Chancen für das Unternehmen auch Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft berichten.

Nachhaltigkeitsansatz

Mit dem sogenannten 3P-Programm (PERFORMANCE, PEOPLE und PLANET) haben wir im Jahr 2020 einen Handlungsrahmen geschaffen, in dem die Geschäftstätigkeit in der BLANC & FISCHER-Gruppe im Sinne nachhaltigen Wirtschaftens betrachtet wurde.

Mit der Einstufung von Nachhaltigkeit als eines von sechs strategischen Handlungsfeldern der Konzernstrategie entwickeln wir unseren Nachhaltigkeitsansatz nun konsequent weiter und richten uns dabei an den Dimensionen **ESG (Environment, Social and Governance)** aus. Wir möchten unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten zukünftig noch mehr auf das Kerngeschäft fokussieren und arbeiten dazu an einer ausformulierten Nachhaltigkeitsstrategie.

Im Transformationsprozess steht das Vorsorgeprinzip im Vordergrund: Mögliche Beeinträchtigungen von Menschen und Umwelt durch die

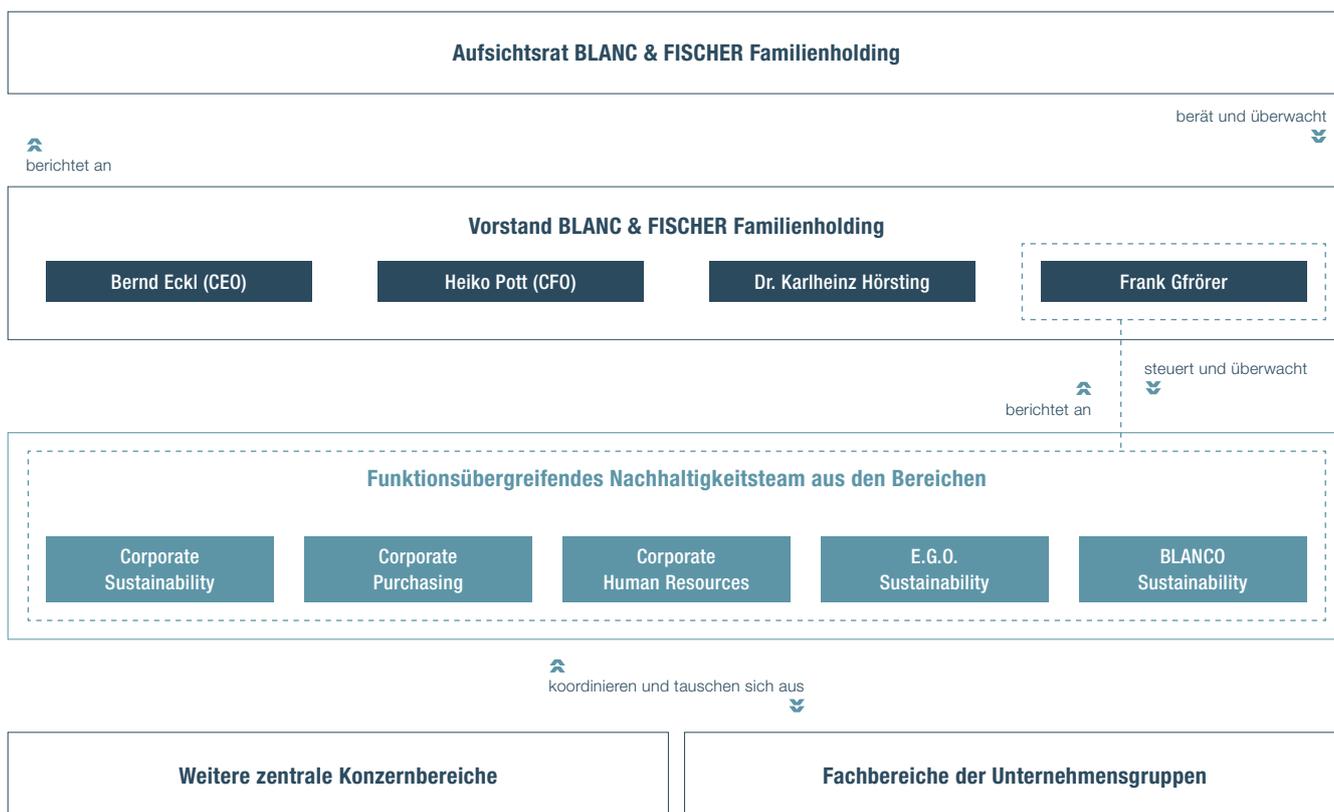
Environmental, Social and Governance (ESG)

Die englische Bezeichnung steht für Umwelt, Soziales und gute Unternehmensführung. In allen drei Bereichen tragen Unternehmen eine Verantwortung für Nachhaltigkeit.

Global Reporting Initiative (GRI)

Internationale Organisation, die Kriterien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung entwickelt. Sie unterstützt Unternehmen dabei, ihren Einfluss auf Umwelt und Gesellschaft offenzulegen.

VERANTWORTUNG UND ORGANISATION DES NACHHALTIGKEITSMANAGEMENTS



Geschäftstätigkeiten der Unternehmensgruppen sollen frühzeitig ermittelt und reduziert oder ausgeschlossen werden. Dies gilt gleichermaßen für unsere eigene Produktion wie auch für die vor- und nachgelagerte Lieferkette. Themen wie Energieversorgung und Umwelteinwirkungen sowie Arbeitssicherheit adressiert bereits unser Integriertes Management-System. Zusätzlich hilft unser Compliance-Management-System, geltende Gesetze und interne Vorgaben einzuhalten.

Weg zur Nachhaltigkeitsstrategie

GRI 3-1 a, GRI 3-2

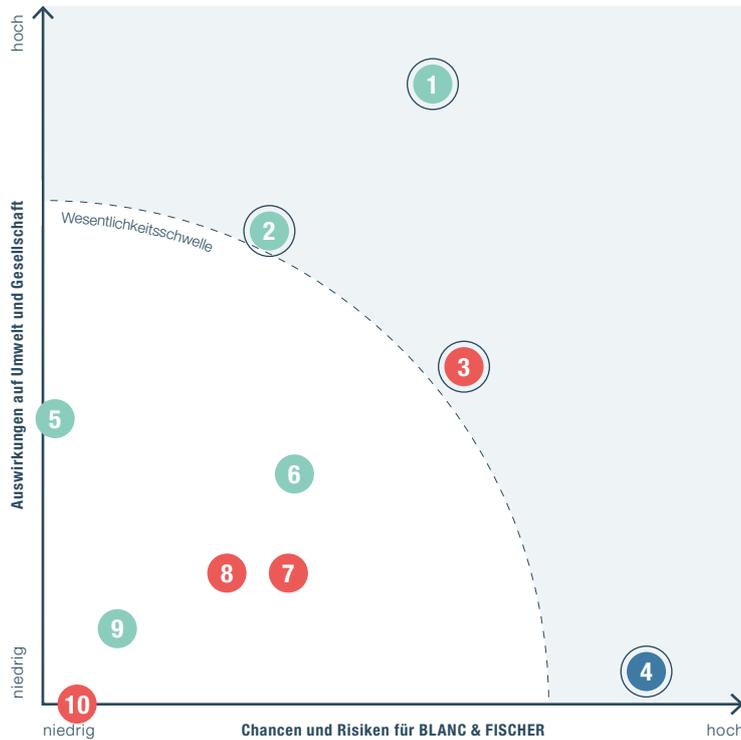
Im Berichtsjahr ermittelten wir die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen für BLANC & FISCHER. Wir führten dazu eine Wesentlichkeitsanalyse nach dem

Prinzip der sogenannten »doppelten Wesentlichkeit« durch. Zusätzlich zum Bereich Corporate Sustainability und mit einem externen Beratungsunternehmen waren Expertenteams aus den operativen Unternehmensgruppen und den Zentralbereichen des Konzerns in den gesamten Prozess eingebunden.

Durch die »Inside-out-Perspektive« analysierten wir zunächst die tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen (»Impacts«) der Geschäftsaktivitäten auf Mensch und Umwelt.

Umgekehrt galt es, mit der »Outside-in-Perspektive« zu untersuchen, welche Auswirkungen externe Nachhaltigkeitsfaktoren auf das Unternehmen haben und welche tatsächlichen und potenziellen finanziellen Chancen und Risiken sich daraus ergeben.

BLANC & FISCHER-WESENTLICHKEITSMATRIX



UMWELT

- ① Klimawandel
- ② Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft
- ⑤ Biologische Vielfalt und Ökosysteme
- ⑥ Umweltverschmutzung
- ⑨ Wasser- und Meeresressourcen

SOZIALES

- ③ Eigene Belegschaft
- ⑦ Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette
- ⑧ Verbraucher und Endnutzer
- ⑩ Betroffene Gemeinschaften

GOVERNANCE

- ④ Unternehmenspolitik

○ wesentliches Thema

☰ 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.

☰ Ambitionsniveau

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

Ergänzend erhoben wir über eine Stakeholder-Analyse die Einschätzung verschiedener Anspruchsgruppen zum Einfluss der Nachhaltigkeitsthemen auf das Unternehmen und umgekehrt auf Mensch und Umwelt. Dazu führten wir Interviews mit Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern aus den operativen Unternehmensgruppen, verschiedenen Zentralbereichen und Ländern und konnten damit auf eine große Bandbreite an Perspektiven und Erfahrungen zurückgreifen. Gleichzeitig nannten die interviewten Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner die Nachhaltigkeitsthemen, die aus ihrer Sicht aktuell und zukünftig besonders relevant sind.

Die eigenen Einschätzungen und ermittelten Perspektiven der Stakeholder flossen im Anschluss in ein Scoring ein, das die Bedeutung der Auswirkungen, Risiken und Chancen in der jeweiligen operativen Unternehmensgruppe transparent macht. Die Bewertung erfolgte dabei für die Auswirkungen nach den Parametern Eintrittswahrscheinlichkeit, Ausmaß, Umfang und Umkehrbarkeit positiv oder negativ. Die Risiken und Chancen wurden nach Eintrittswahrscheinlichkeit und finanziellem Ausmaß geordnet und unterlagen dem bereits etablierten Bewertungsprozess des Risiko-Management-Systems (RMS). Neben der eigenen Geschäftstätigkeit stand auch die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette im Fokus.

Im Rahmen der Konsolidierung auf Konzernebene leitete das Nachhaltigkeitsteam aus den gewonnenen Erkenntnissen die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen für BLANC & FISCHER ab. Diese wurden zum Schluss mit den Einschätzungen der Stakeholder-Analyse gegengeprüft und plausibilisiert.

Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen für die BLANC & FISCHER-Gruppe sind Klimawandel, Ressourcennutzung und  **Kreislaufwirtschaft**, die eigene Belegschaft sowie die Unternehmenspolitik (Business Conduct). Auf diese vier Themen werden wir in den kommenden Jahren den Schwerpunkt unserer Nachhaltigkeitsbemühungen legen.

Im laufenden Jahr folgt für die wesentlichen Themen die Definition der  **Ambitionsniveaus** und Ziele sowie darauf aufbauend die Nachhaltigkeitsstrategie für die BLANC & FISCHER-Gruppe.

Ausführlichere Informationen zu diesen Themen finden Sie im Kapitel  **Ausblick**.



Die Wesentlichkeitsanalyse versetzt uns in die Lage, unsere Ressourcen und finanziellen Mittel gezielt auf die Bereiche und Themen zu lenken, die den größten Hebel auf die Nachhaltigkeitsperformance des gesamten Unternehmens besitzen. Sie bildet das Fundament, auf das wir nun die Nachhaltigkeitsstrategie bauen.

Matthias Reiff,
Leiter Corporate Sustainability

Entscheidend für die Qualität der Wesentlichkeitsanalyse war, dass alle relevanten Fachbereiche eingebunden wurden. Die hohe Anschlussfähigkeit an das Risikomanagement zeigt zudem den integrierten Ansatz.

Anne Bauer,
Consultant, sustainable AG



UMWELT

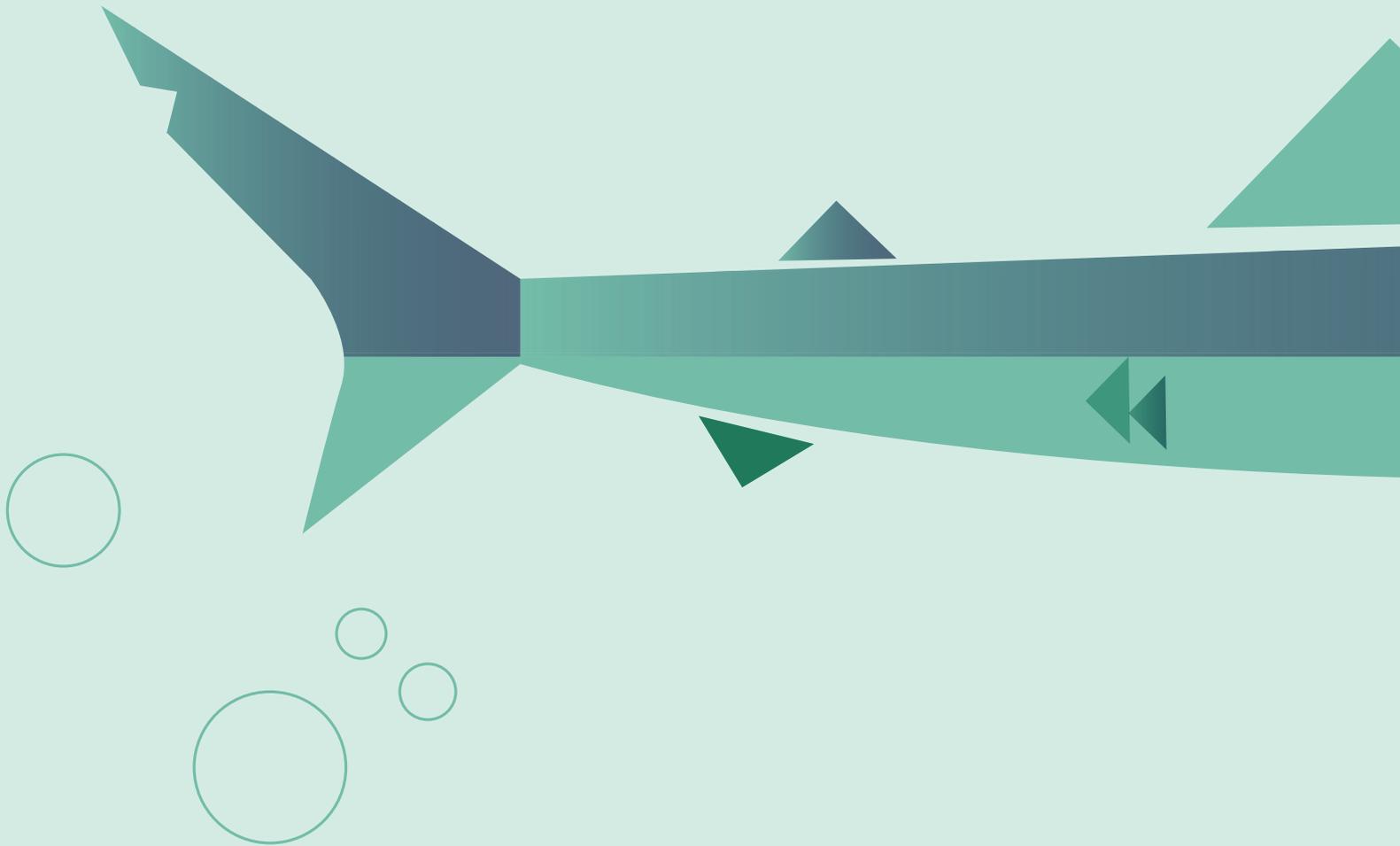


Nur, wenn wir über die Umweltauswirkungen unserer Produkte genau Bescheid wissen, können wir Maßnahmen zur Optimierung einleiten.





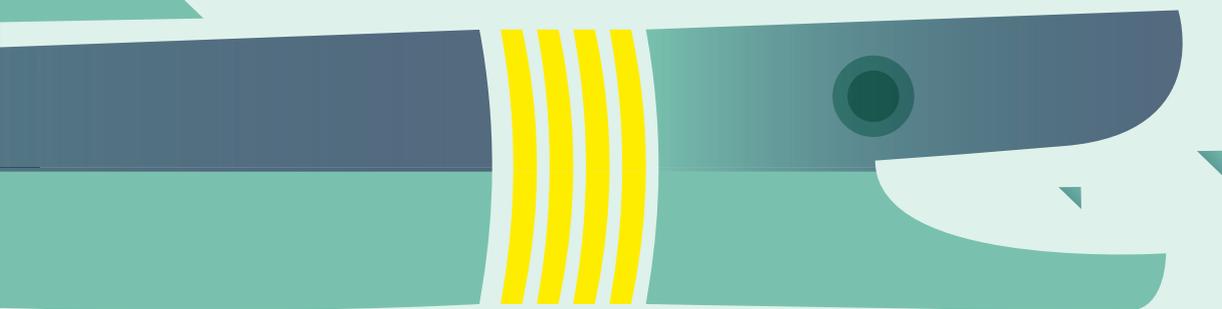
- 16** Zukunft des Waschens: Lernen vom Riesenhai
- 20** Integriertes Management-System
- 20** Umweltmanagement
- 22** Energiemanagement
- 23** Treibhausgasbilanzierung
- 25** Interview: Eine Frage der Transparenz



Zukunft des Waschens

Lernen vom Riesenhai

Ein Innovationsteam der E.G.O. Elektro-Gerätebau GmbH (E.G.O.) arbeitet daran, das Waschen nachhaltiger zu machen. Um neue Ideen aufzuspüren, schauen sich die Fachleute auch in der Tierwelt um – und stoßen auf verblüffende Erkenntnisse.



Elektrische Waschmaschinen gibt es seit fast 125 Jahren. Und noch immer werden sie besser. Dafür sind ständig neue Ideen nötig, die bei E.G.O. ein spezialisiertes Team entwickelt. Die Expertinnen und Experten tüfteln an Lösungen für Maschinen, die länger halten, die Umwelt schonen und möglichst genau den Kundenwünschen von morgen entsprechen.

Dafür ist zunächst gründliche Recherche nötig. »Wir werten unter anderem wissenschaftliche Studien aus«, sagt Uwe Schaumann, der das Thema »Future Washing« als Innovation Business Developer vorantreibt. Bei einer dieser Erhebungen stieß das Team auf die Probleme durch Mikroplastik, also winzige Partikel, die sich unter anderem beim Waschen aus Kunstfasern lösen und im Abfluss landen. Millionen Tonnen davon schwimmen im Meer und gelangen in die Nahrungskette.

Internationale Organisationen und Regierungen sind alarmiert. Schaumann ist sich sicher: »Bald

wird ein Partikelfilter für Waschmaschinen zur Pflicht werden.« Darauf wollte das Team vorbereitet sein und begann mit der Entwicklung. Im Labor von E.G.O. wurden im ersten Schritt Maschinen mit Normwäsche gefüllt, einem festen Kleidungsmix, der Ergebnisse vergleichbar macht. Was in den Abfluss ging, wurde analysiert.

Schnell zeigte sich, wie schwierig es ist, die winzigen Plastikpartikel herauszufiltern. Durch zu grobe Siebe gehen die Teilchen ungehindert durch, zu feine verstopfen sie, weil sie zusammenhaften. »Daraus schlossen wir, dass die Partikel möglichst nicht im Sieb, sondern anderweitig abgefangen werden müssen«, sagt Teamleiterin Mirja Vogt. Aber wie war das zu schaffen?

Bei solchen Fragen zieht das Team auch Fachleute aus ganz anderen Bereichen zurate: An der Universität Freiburg beschäftigen sich Forscherinnen und Forscher mit Bionik – einer Disziplin, die Vorgänge in der Natur betrachtet und sie auf technische Systeme überträgt. Bereits zwei

Mal zuvor hatte Uwe Schaumann Ideen zum Thema »Future Washing« mithilfe des Instituts vorangetrieben.

Im aktuellen Fall schauten sich die Experten die Nahrungsaufnahme von Suspensionsfischen an, zu denen auch der Riesenhai gehört. Öffnet er das Maul, strömen enorme Mengen an Wasser – und mit ihnen reichlich Plankton – durch seine Kiemen. Ihre Form führt zu Verwirbelungen, in denen sich das Plankton in einer Rippenstruktur sammelt. Ist genug Plankton zusammengekommen, schluckt der Riesenhai und spült damit die Nahrung in den Magen. »Diese Funktion haben wir auf die Waschmaschine übertragen«, sagt Schaumann.

Zunächst waren dafür Recherchen nötig. Computersimulationen mit virtuellen Fischköpfen zeigten die feine Rippenstruktur der Kiemen. Im Labor wurde auf dieser Grundlage ein Filterprozess entwickelt und Schritt für Schritt perfektioniert. Bis sich eine Lösung fand, bei der sich die Partikel wie gewünscht ansammeln, ehe sie sich durch einen kurzen, aber kräftigen Wasserstoß an einem

Filter absetzen. Dieser Filter folgt der Idee einer Kaffeekapsel. Ist er voll, kann er automatisch ersetzt werden und in eine Abfallbox fallen. Von dort ginge er ins Recycling. Hersteller wären in der Lage, ihre vorhandenen Modelle zu überschaubaren Kosten mit dieser Lösung auszustatten.

Darauf legt man bei E.G.O. großen Wert. »Wir wollen keine kompletten Neukonstruktionen, sondern Maschinen auf einfache Weise nachhaltiger machen«, sagt Vogt. Unter anderem arbeitet das Team an einer Wartungsschublade, durch die wichtige Bauteile einfach zu erreichen sind. Eine Reparatur wird so für den Endkunden attraktiver, was die Lebensdauer der Waschmaschine verlängern kann.

Bis der Filter für Mikroplastik in der ersten Maschine steckt, kann es noch ein bisschen dauern. Denn das Bauteil muss Normen und Vorschriften entsprechen, die auf europäischer Ebene erst verhandelt werden. Bei E.G.O. stehe man aber in den Startlöchern, sagt Schaumann. »Wir könnten die nächste Phase der Entwicklung sofort einleiten.«

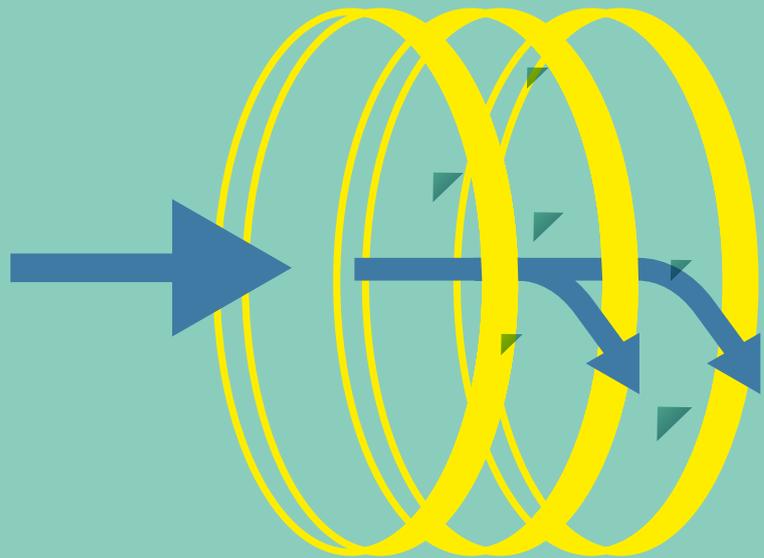


Diskutieren die Zukunft des Waschens: Mirja Vogt (links) und Uwe Schaumann (rechts).

Die Filterfunktion des des Riesenhais

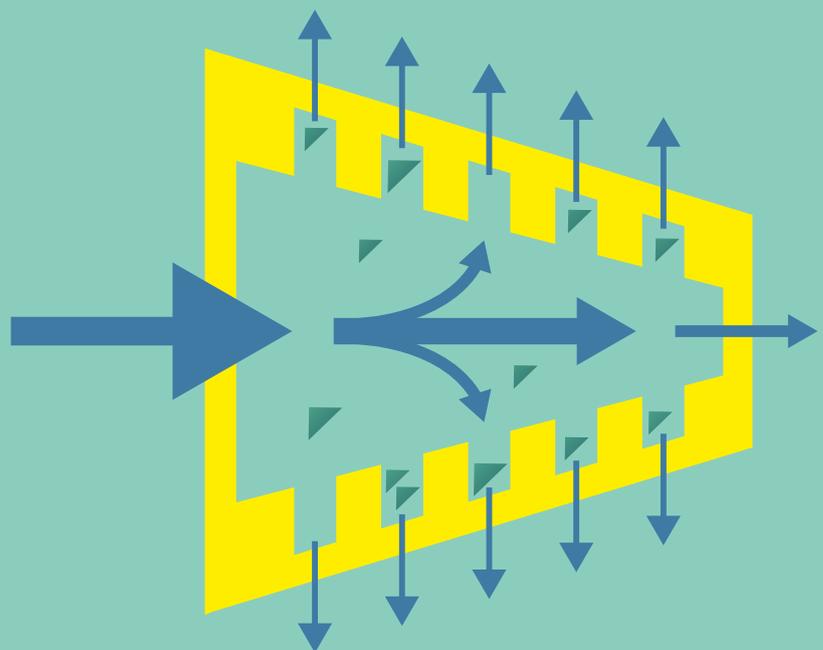
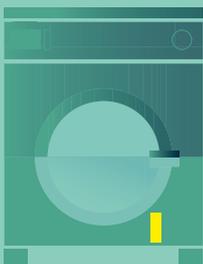
1

Öffnet ein Riesenhai sein Maul, strömen enorme Mengen an Wasser – und mit ihnen reichlich Plankton – durch seine Kiemen. Ihre Form führt zu Verwirbelungen, in denen sich das Plankton in einer Rippenstruktur sammelt.



2

Im Labor wurde auf dieser Grundlage ein Filterprozess entwickelt, bei dem sich die Partikel wie gewünscht ansammeln, ehe sie sich durch einen kurzen, aber kräftigen Wasserstoß an einem Filter absetzen.



Umwelt- und Klimaschutz im Fokus

BLANC & FISCHER möchte den durch die Geschäftstätigkeit verursachten Einfluss auf die Umwelt reduzieren. Die Zentralabteilungen Corporate Sustainability und Corporate Global Processes/SEE (Safety, Energy, Environment) geben dazu den strategischen Rahmen vor, koordinieren Maßnahmen und begleiten ihre Umsetzung.

Integriertes Management-System

Das Integrierte Management-System (IMS) umfasst alle Abläufe in der BLANC & FISCHER-Gruppe, die im Managementhandbuch, in Prozessbeschreibungen, Arbeitsanweisungen und ergänzenden Dokumenten geregelt sind. Mit Hilfe des IMS wird sichergestellt, dass einheitliche Qualitäts-, Energie- und Umweltstandards genutzt und gesetzliche Anforderungen, Vorgaben und Standards erfüllt werden. Alle Unternehmensgruppen, Gesellschaften, Standorte und Bereiche sind verpflichtet, nach diesen Vorgaben zu planen und zu handeln.

Zur kontinuierlichen Optimierung führt der Konzernbereich Corporate Global Processes gemeinsam mit den operativen Unternehmensgruppen regelmäßige Audits durch. Identifizierte Schwachstellen adressiert die zuständige Abteilung mit Abstellmaßnahmen und dokumentiert die Verbesserung in einem strukturierten Monitoringprozess.

Das Management überprüft jährlich den Stand des IMS und leitet aus den Ergebnissen Ziele und Maßnahmen für das Folgejahr ab.

Umweltmanagement

GRI 306-3 a, GRI 303-3

Unser Umweltmanagement zielt darauf ab, negative Auswirkungen auf Mensch und Umwelt zu reduzieren. Dabei stehen die Prozesse in der eigenen

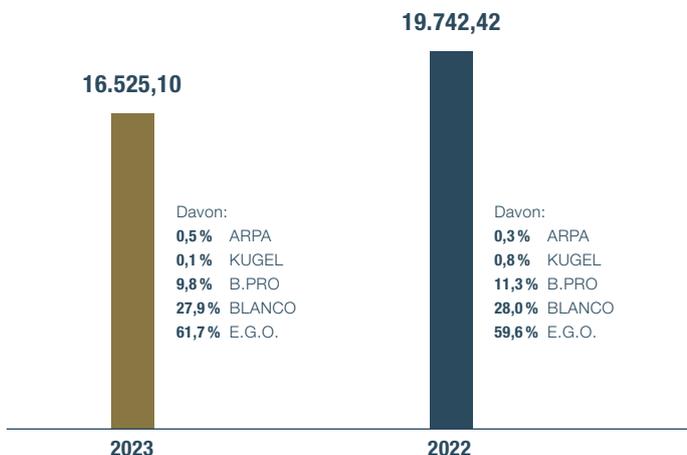
ERZEUGTE ABFÄLLE

in Tonnen

	2023	2022
Gesamtmenge der erzeugten Abfälle	16.525,10	19.742,42
Gesamtmenge gefährlicher Abfälle	952,71	1.157,57

ERZEUGTE ABFÄLLE

in Tonnen



Produktion im Fokus. Auch Auswirkungen von Produkten über den Lebenszyklus gewinnen an Bedeutung. In der E.G.O.-Gruppe berücksichtigen wir in diesem Zusammenhang bereits alle Materialien und Verpackungen, die wir einsetzen, sowie die Bereiche Transport, Produktnutzung und Entsorgung. Nahezu alle E.G.O.-Standorte sind bereits nach ISO 14001 zertifiziert. Schrittweise wird das Umweltmanagement auch in den anderen Unternehmensgruppen und Standorten eingeführt. Bis zum Jahr 2027 wollen wir alle Produktions- und Logistikstandorte weltweit nach ISO 14001 zertifizieren. Das Umweltmanagement wird zentral von Corporate Global Processes gesteuert. Die operative Umsetzung erfolgt durch lokale Umweltmanagerinnen und -manager, die über eine Arbeitsgruppe im regelmäßigen Austausch mit den Zentralverantwortlichen stehen. Die mit dem Umweltmanagement beauftragten Personen berichten wesentliche Umweltbelange direkt an die lokalen Geschäftsführungen und erarbeiten gemeinsam Maßnahmen, um negative Einflüsse zu verringern.

Die Umweltmanagerinnen und -manager bewerten unter anderem den Verbrauch von Ressourcen, Wasser und Energie sowie das Aufkommen von Abfällen, Abwässern und Emissionen aus den Prozessen am Standort. Auf der Basis einer Risikobewertung ermitteln sie den Grad der Umweltauswirkungen und priorisieren den Handlungsbedarf. Bei wesentlichen Umwelteinflüssen werden in Zusammenarbeit mit den Fachabteilungen Verbesserungsmaßnahmen erarbeitet, implementiert und ihr Fortschritt überwacht. Sind die Maßnahmen umgesetzt, folgt eine erneute Bewertung des verbleibenden Umwelttrisikos. Auch lokale rechtliche Vorgaben sowie Kundenanforderungen fließen in die Bewertung ein. Die Bewertung auf der Produktebene erfolgt durch einen Verantwortlichen im Qualitätsmanagement.

Die BLANC & FISCHER-Gruppe berichtet seit 2022 die jährlich anfallende Gesamtmenge an Abfall pro Unternehmensgruppe, aufgeteilt in gefährliche und nicht gefährliche Abfälle. Abfälle werden so weit wie möglich vermieden oder, wenn eine Vermeidung nicht

WASSERENTNAHME

in Megaliter

	2023	2022 ¹
Gesamte Wasserentnahme	233,22	234,96
Oberflächenwasser	-	-
Regenwasser	-	-
Grundwasser	86,82	79,55
Meereswasser	-	-
produziertes Wasser	-	-
Wasser von Dritten	146,41	155,41

WASSERENTNAHME IN REGIONEN MIT WASSERSTRESS

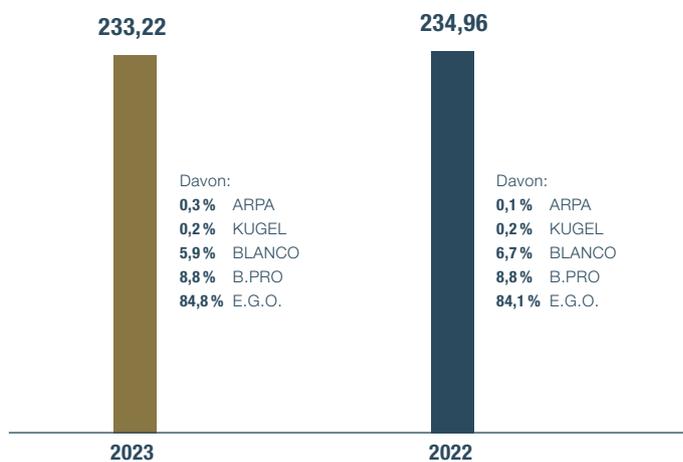
in Megaliter

	2023	2022 ¹
Gesamte Wasserentnahme	60,76	63,76
Oberflächenwasser	-	-
Regenwasser	-	-
Grundwasser	46,15	42,36
Meereswasser	-	-
produziertes Wasser	-	-
Wasser von Dritten	14,61	21,40

¹ Aufgrund eines Fehlers im Vorjahresbericht wurde der Wert angepasst.

WASSERENTNAHME

in Megaliter

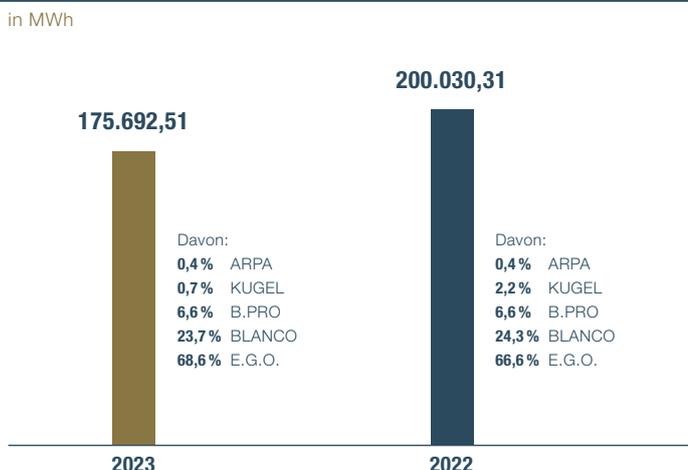


ENERGIEVERBRAUCH UND ENERGIEMIX IM UNTERNEHMEN

in MWh

	2023	2022	2021
Brennstoffverbrauch aus Rohöl und Erdölzeugnissen	18.087,53	18.724,21	24.771,77
Brennstoffverbrauch aus Erdgas	39.396,60	45.885,18	54.225,02
Brennstoffverbrauch aus sonstigen fossilen Quellen (Flüssiggas)	639,92	783,94	1.347,20
Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung und aus fossilen Quellen	41.870,81	55.246,15	92.234,09
Gesamtverbrauch fossiler Energien	99.994,87	120.639,48	172.578,09
Anteil fossiler Quellen am Gesamtenergieverbrauch	57 %	60 %	75 %
Brennstoffverbrauch aus erneuerbaren Quellen, einschließlich Biomasse	456,77	296,64	–
Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung und aus erneuerbaren Quellen	71.686,46	76.041,69	55.715,56
Verbrauch selbst erzeugter erneuerbarer Energien, bei denen es sich nicht um Brennstoffe handelt	3.554,42	3.052,50	2.794,02
Gesamtverbrauch erneuerbarer Energien	75.697,65	79.390,83	58.509,58
Anteil erneuerbarer Quellen am Gesamtenergieverbrauch	43 %	40 %	25 %
Gesamtenergieverbrauch	175.692,51	200.030,31	231.087,68

ENERGIEVERBRAUCH



möglich ist, sorgen die Verantwortlichen für einen umweltverträglichen Umgang mit den anfallenden Abfällen. Aus der Bewertung des Umweltmanagements leiten wir unter anderem Maßnahmen ab, um unser Abfallaufkommen kontinuierlich zu reduzieren. Im Jahr 2023 betrug die Gesamtabfallmenge der BLANC & FISCHER-Gruppe 16.525,10 Tonnen. Das sind 16 % weniger als im Vorjahr, was zu einem großen Teil auf das geringere Produktionsvolumen zurückzuführen ist.

Die Wasserentnahme im Jahr 2023 lag mit 233,22 Megalitern etwa auf Vorjahresniveau (im Vorjahr: 234,96 Megaliter).

Energiemanagement

GRI 302-1

Ein wichtiger Bestandteil des IMS ist das Energiemanagement. Es unterstützt die Standorte dabei, ihren Energieverbrauch zu planen und zu überwachen, Reduktionspotenziale zu ermitteln und entsprechende Maßnahmen umzusetzen. Einige Produktionswerke der E.G.O.-Gruppe sind bereits nach ISO 50001 zertifiziert. Bis 2027 wollen wir alle Produktions- und Logistikstandorte der BLANC & FISCHER-Gruppe nach ISO 50001 zertifizieren.

Koordiniert wird das Energiemanagement durch den Zentralbereich Corporate Global Processes und Stabstellen in den operativen Unternehmensgruppen. An den Standorten sorgen Energiemanagerinnen und -manager für die Umsetzung und berichten an den Zentralbereich sowie an die lokalen Geschäftsführungen.

Die Transparenz über Energieströme ist eine wesentliche Voraussetzung für ein wirksames Energiemanagement. Um diese zu erhöhen, haben wir im Berichtsjahr ein einheitliches Energiedatensystem an den deutschen Standorten der BLANC & FISCHER-Gruppe eingeführt. Das neue System bietet eine deutliche Verbesserung bei der Auswertung viertelstundengenauer Energieverbräuche und Lastgänge. Messeinrichtungen in Trafostationen, Gebäuden, Bereichen und Anlagen

liefern kontinuierlich Verbrauchsdaten für Strom, Wärmeenergie, Druckluft, Heizöl, Wasser, Stickstoff, Argon und Wasserstoff. Um ein flächendeckendes standardisiertes Monitoring der Energiedaten zu gewährleisten, soll das System auch an den internationalen Standorten implementiert werden.

Der Energieverbrauch der BLANC & FISCHER-Gruppe hat sich im Jahr 2023 verringert, was hauptsächlich auf das rückläufige Produktionsvolumen zurückzuführen ist. Bereits in den Vorjahren konnten wir den Anteil erneuerbarer Energiequellen durch die Umstellung auf Grünstrom an sechs Standorten erhöhen.

Treibhausgasbilanzierung

GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3

Im Berichtsjahr 2023 haben wir erstmalig eine umfassende Treibhausgasbilanz für den Konzern erstellt. Mit diesem Bericht veröffentlichen wir somit auch die Scope-3-Emissionen der BLANC & FISCHER-Gruppe für die Jahre 2021, 2022 und 2023. Das ist ein wichtiges Etappenziel, denn die Treibhausgasbilanz bildet die Grundlage für die zukünftige Klimastrategie des Konzerns.

Die Berechnung erfolgt nach den Vorgaben des **Greenhouse Gas Protocol (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.

TREIBHAUSGASEMISSIONEN

in Tonnen CO₂e

	2023	2022	2021
Scope 1			
Scope 1	14.050	15.144	18.239
Prozentsatz der Scope-1-Treibhausgasemissionen aus regulierten Emissionshandelssystemen	0%	0%	0%
Scope 2			
Scope 2 (standortbasiert)	35.276	38.015	46.169
Scope 2 (marktbasiert)	28.515	28.871¹	49.645
Wesentliche Scope-3-Kategorien			
Scope 3 gesamt	15.601.337	19.831.046	22.351.049
Kategorie 1: Erworbene Waren und Dienstleistungen	483.304	584.619	689.714
Kategorie 4 und 9: Vor- und nachgelagerter Transport und Vertrieb	50.596	92.623	64.417
Kategorie 11: Verwendung verkaufter Produkte	15.026.161	19.108.632	21.544.021
Kategorie 12: Behandlung von Produkten am Ende der Lebensdauer	41.276	45.172	52.897
Gesamt Scope 1, 2 und 3			
Gesamt (standortbasiert)	15.650.663	19.884.206	22.415.457
Gesamt (marktbasiert)	15.643.902	19.875.062	22.418.933

¹ Aufgrund eines Fehlers im Vorjahresbericht wurde der Wert für die marktbasieren Emissionen angepasst.

TREIBHAUSGASEMISSIONEN SCOPE 1 + 2 MARKTBASIERT

in Tonnen CO₂e



Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol)

Weltweiter Standard zur Messung der Treibhausgasemissionen eines Unternehmens.

Treibhausgase

Gase (beispielsweise CO₂ (Kohlenstoffdioxid), CH₄ (Methan) oder HCFs (Fluorkohlenwasserstoffe)), die sich in der Atmosphäre ansammeln und die Infrarotstrahlung der Sonne absorbieren. Dadurch wird der Treibhausgaseffekt verursacht.

CO₂-Äquivalente (CO₂e)

Einheit, um die Auswirkungen verschiedener Treibhausgase auf das Klima (globales Erwärmungspotenzial) vergleichbar zu machen.

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.

Bei der Berechnung der  Treibhausgasemissionen werden Emissionen wie CO₂ (Kohlenstoffdioxid), CH₄ (Methan), N₂O (Distickstoffmonoxid), HCFs (Fluorkohlenwasserstoffe), PCFs (Perfluorkohlenwasserstoffe), SF₆ (Schwefelhexafluorid) sowie NF₃ (Stickstofftrifluorid) berücksichtigt und in  CO₂-Äquivalenten (CO₂e) zusammengefasst.

In der BLANC & FISCHER-Gruppe ermitteln wir die Treibhausgasemissionen aufgeteilt nach Unternehmensgruppen. Der Fokus bei der Ermittlung von Scope-1- und Scope-2-Emissionen liegt dabei auf den Produktionsstandorten, da diese den größten Teil der Emissionen ausmachen. Reine Vertriebsstandorte werden nicht in die Berechnung

einbezogen. Für die Berechnung der angegebenen Treibhausgasemissionen von Scope 1 und Scope 2 für das Berichtsjahr setzen wir die Bilanzgrenze nach dem  finanziellen Kontrollansatz.

Der Rückgang der Scope-1- und Scope-2-Emissionen um insgesamt 3 % gegenüber dem Vorjahr ( marktbasierend) ist insbesondere auf das rückläufige Produktionsvolumen zurückzuführen. Die Umstellung auf Grünstrom an sechs Standorten zwischen den Jahren 2021 und 2022 ergab eine Verringerung der marktbasierten Emissionen von 35 %.

Mit 99,7 % fällt der größte Teil unserer Gesamtemissionen als indirekte Emissionen in Scope 3 an. Allein der Energieverbrauch der Produkte in der Nutzungsphase (nachgelagerte Lieferkette) macht bereits 96,1 % der Emissionen in Scope 3 aus. Weitere 3,1 % der indirekten Emissionen entstehen in der vorgelagerten Lieferkette durch eingekaufte Waren und Dienstleistungen. Die übrigen Emissionen in Scope 3 machen einen Anteil von unter 1 % aus.

Die Emissionen in Scope 3 haben sich im Jahr 2023 um 21,3 % gegenüber dem Vorjahr verringert, was im Wesentlichen ebenfalls auf das rückläufige Produktionsvolumen und damit weniger in Verkehr gebrachte Produkte zurückzuführen ist. Hinzu kommt, dass die in der Produktnutzungsphase benötigte Energie zunehmend emissionsärmer erzeugt wird. Auch das verringert den Fußabdruck der Produkte über ihre Lebenszeit hinweg.

Nach der Treibhausgasbilanzierung fanden Anfang 2024 Workshops mit den Vertreterinnen und Vertretern aus den Unternehmensgruppen statt. Sie untersuchten, welche Energieeinsparpotenziale es gibt und wie die größten Emissionsquellen reduziert werden können. Im Rahmen der Klimastrategie werden wir für die BLANC & FISCHER-Gruppe konkrete Emissionsziele für Scope 1, 2 und 3 definieren und die identifizierten Maßnahmen in einem Reduktionspfad zusammenfassen.

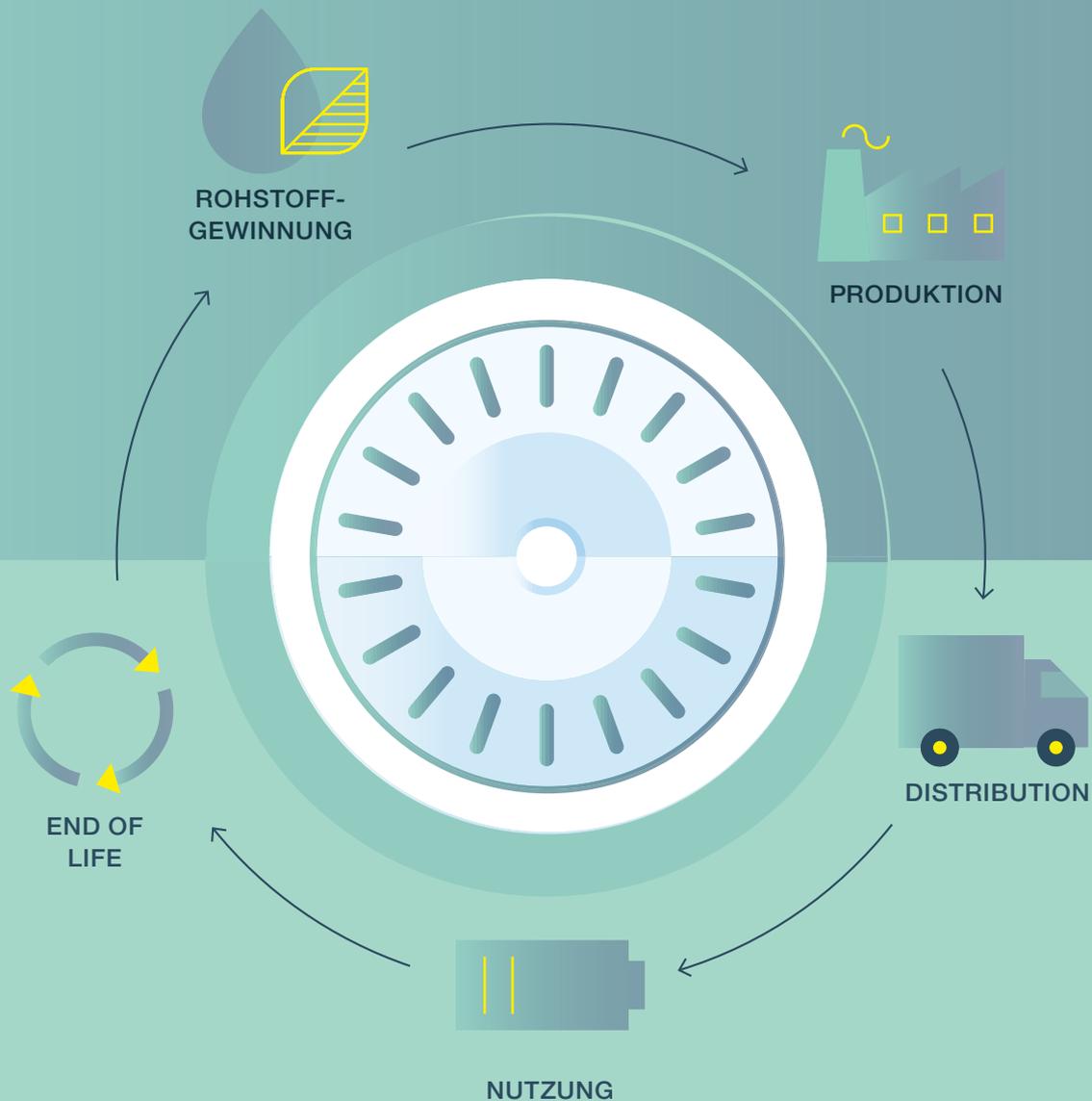
Interview

Eine Frage der Transparenz

BLANCO und das Fraunhofer-Institut für Bauphysik IBP haben 2023 gemeinsam ein Life Cycle Assessment (LCA) für ein BLANCO SILGRANIT-Spülenmodell durchgeführt. Dr. Robert Ilg, Leiter Geschäftsfeldentwicklung Ganzheitliche Bilanzierung am Fraunhofer-Institut für Bauphysik IBP in Stuttgart, und Jan Vollmer, Sustainability Manager bei BLANCO, erklären die Bedeutung von LCAs im Nachhaltigkeitsmanagement.



SILGRANIT-Spülenmodell der METRA-Familie



Was hat es mit einem LCA auf sich?

Dr. Robert Ilg Vielen ist der Begriff LCA vielleicht auch unter dem deutschen Begriff »Ökobilanzierung« bekannt. Verkürzt gesagt ist es die systematische Analyse der Umweltwirkungen von Produkten, Verfahren oder Dienstleistungen entlang des gesamten Lebenswegs. Die Ökobilanz nach DIN EN ISO 14040 und 14044 ist eine Methode, die diese Umweltwirkungen von Produkten über ihren gesamten Lebenszyklus objektiv und vergleichbar quantifiziert. Sie betrachtet dabei unterschiedliche Umweltproblemfelder, wie zum Beispiel die Klimaveränderung, aber auch das Waldsterben, die Bildung von Sommersmog oder die Überdüngung von Gewässern.

Wichtig dabei ist, dass wir bei dieser Analyse nicht nur auf einen Einzelaspekt schauen, wie etwa die Herstellung eines Produkts. Vielmehr steht der gesamte Lebensweg »von der Wiege bis zur Bahre« im Fokus, also von der Entnahme von Ressourcen aus der Natur über die Nutzung der Produkte bis hin zu ihrem Lebensende.

Warum ist ein LCA im Zusammenhang mit Nachhaltigkeit wichtig?

Jan Vollmer Es geht um Transparenz. Nur, wenn wir über die Umweltauswirkungen unserer Produkte genau Bescheid wissen, können wir Maßnahmen zur Optimierung einleiten. Ein LCA liefert Daten, mit

denen wir dem Handel ebenso wie Konsumentinnen und Konsumenten Auskünfte zu unseren Produkten geben können. Und für immer umfangreichere Berichtspflichten sind LCAs eine wichtige Grundlage.

Wie genau läuft denn ein LCA ab?

Dr. Robert Ilg Ein LCA vollzieht sich in vier Schritten. Erstens definiert man Ziel und Umfang der Untersuchung. Dann wird der Produkt-Lebenszyklus in einem Ökobilanzmodell durch die spezifischen Stoff- und Energieströme der SILGRANIT-Spüle abgebildet und im dritten Schritt hinsichtlich der jeweiligen Beiträge zu verschiedenen Umwelteffekten wie Treibhauseffekt, Sommersmog, Versauerung, Überdüngung etc. softwaregestützt ausgewertet. Und schließlich werden alle diese Daten in Bezug auf das Untersuchungsziel interpretiert.

Was genau haben Sie im Rahmen des LCA für BLANCO untersucht?

Jan Vollmer Wir haben ein LCA für das Spülenmodell METRA 45 S inklusive Abflussgarnitur und Verpackung durchgeführt. Dieses Modell bildet das Produktfeld SILGRANIT-Spülen mit seinen spezifischen Parametern gut ab.

Dr. Robert Ilg Das ist ein wichtiger Punkt. Je mehr Daten vom Unternehmen selbst stammen, umso aussagekräftiger ist nachher die Auswertung und vor allem auch die Möglichkeit zur Veränderung auf der Unternehmensebene. Zum Beispiel wurden im Technikum im Werk Sinsheim konkrete Energiedaten zum Mischvorgang an einer Spüle erhoben und diese in das LCA eingearbeitet. Somit konnten Primärdaten für wesentliche Produktionsschritte verwendet werden, die die realen Bedingungen widerspiegeln.

Welche Ergebnisse sind dabei herausgekommen?

Jan Vollmer Uns liegt nun ein detailliertes, datenbasiertes Bild des ökologischen Fußabdrucks unserer Spüle vor. Wir haben Daten zu CO₂-Emissionen, Ressourcenverbrauch, Flächen-Bodennutzung oder Ozon-Abbau im Zusammenhang mit Produktion, Vertrieb, Nutzung und Entsorgung der METRA 45 S.

Über das FRAUNHOFER IBP

Seit über 90 Jahren werden am Fraunhofer-Institut für Bauphysik IBP Lösungen erforscht und entwickelt, um nachhaltige, auf die Bedürfnisse von Menschen zugeschnittene Lebensräume zu schaffen. Die Kompetenzen des Fraunhofer IBP konzentrieren sich auf Forschung, Entwicklung, Prüfung, Demonstration und Beratung auf den Gebieten der Bauphysik wie Akustik, Energieeffizienz, Ganzheitliche Bilanzierung, Raumklima, Hygiene und Sensorik, Baustoffrecycling sowie Hygrothermik.

Dr. Robert Ilg Um einmal ein konkretes Beispiel zu nennen: Mit Blick auf den CO₂-Fußabdruck der hergestellten Spüle können wir nun genau nachvollziehen, welche der Hauptmaterialkomponenten des Produkts welchen Einfluss auf den CO₂-Ausstoß der Spüle hat. Außerdem können wir besser einschätzen, wie sich verschiedene Produktattribute, beispielsweise Farbauswahl oder Verpackung der Spüle, auf die Gesamtbilanz auswirken.

Welche praktischen Folgen haben die LCA-Ergebnisse für die Arbeit von BLANCO?

Jan Vollmer Wir möchten unsere Nachhaltigkeitsziele erreichen. Ein LCA hilft uns dabei, konkretes Optimierungspotenzial in der Herstellung, Nutzung und Entsorgung zu identifizieren. Nachdem wir nun einen ersten grundlegenden Datensatz erarbeitet haben, können wir Anpassungen jeglicher Art auch sehr einfach auf ihre Wirksamkeit überprüfen. Und das LCA ist die Basis für eine transparente Produktkennzeichnung und Ausgangspunkt für Maßnahmen in Richtung Kreislaufwirtschaft, eines unserer strategischen Handlungsfelder.

Was sind die konkreten nächsten Schritte?

Jan Vollmer Wir werden LCAs jetzt in den Managementprozessen unseres Unternehmens fest verankern. Gleichzeitig nutzen wir die Basis dieser LCAs, um an konkreten Produktzertifizierungsthemen zu arbeiten und die Transparenz nach außen zu verbessern.



Dr. Robert Ilg,
Leiter Geschäftsfeldentwicklung
Ganzheitliche Bilanzierung am
Fraunhofer IBP



Jan Vollmer,
Sustainability Manager
bei BLANCO

SOZIALES

- 30** Organisation und Strategie
- 31** Unsere Belegschaft
- 31** Weltweite Zusammenarbeit und Diversität
- 32** Weiterbilden – egal, wann und wo
- 33** Attraktivität als Arbeitgeber
- 33** Aus- und Weiterbildung/
Personalentwicklung
- 34** Kulturentwicklung, Zufriedenheit und
Mitarbeiterbindung
- 35** Hinhören, nachfragen,
im Gespräch bleiben
- 36** Arbeitsschutz und Maßnahmen zur
Förderung der Gesundheit



Für uns ist es elementar, eine Kultur zu schaffen, in der kontinuierliches Lernen ein selbstverständlicher Bestandteil des Arbeitsalltags ist.



Gemeinsam stark im Team

Organisation und Strategie

Corporate Human Resources (HR) trägt als Zentralbereich die Verantwortung auf Konzern-ebene und berichtet direkt an den Finanzvorstand (CFO). Darüber hinaus gibt es in den operativen Unternehmensgruppen lokale HR-Verantwortliche. Interne Richtlinien regeln Teilaspekte der HR-Arbeit wie beispielsweise variable Vergütung oder mobiles Arbeiten.

Im Rahmen des neu installierten Strategieprozesses im BLANC & FISCHER-Konzern erfolgte im Berichtsjahr auch die Weiterentwicklung der

Personalstrategie. HR-Verantwortliche des Konzerns und der internationalen Standorte leiteten im Anschluss strategische Initiativen ab, in deren Zentrum die Bedürfnisse der Beschäftigten in den unterschiedlichen Phasen ihres Berufslebens stehen.

Der Fokus der strategischen Aktivitäten lag außerdem auf den Bereichen Kulturentwicklung und Lernen. Die bereits 2022 eingeführten Führungsgrundsätze wurden weiter verankert. Der HR-Bereich erarbeitete Strategien zur Befragung der Beschäftigten (sogenannte »Listening-Strategie«) und zu Hochschulkooperationen. Mit letzteren stärken wir die Zusammenarbeit mit wissenschaftlichen Institutionen und erweitern sie um Open-Innovation-Aktivitäten. Neben der frühzeitigen Ansprache von Nachwuchskräften geht es darum, in gemeinsamen Projekten Zugang zum jüngsten Stand der Wissenschaft zu sichern und diesen für den Konzern zu nutzen. Gleichzeitig koordinieren wir diese Kooperationen nun zentral. Im ersten Schritt werden am Standort Deutschland Kooperationen mit vier ausgewählten Hochschulen, die der BLANC & FISCHER-Gruppe inhaltlich und regional nahestehen, auf- und ausgebaut. Zu diesen Einrichtungen gehören beispielsweise die Exzellenzuniversität Karlsruher Institut für Technologie (KIT) und die Hochschule Pforzheim.

Mit den im Berichtsjahr konzernweit eingeführten Software-Lösungen für Qualifizierungs- und Talentmanagement treiben wir die Digitalisierung und Harmonisierung von Personalprozessen weiter voran.

PERSONALKENNZAHLEN

	2023	2022
Anzahl Beschäftigte	7.913	8.707
davon direkt Beschäftigte	3.897	4.238
davon indirekt Beschäftigte	4.016	4.469
davon Auszubildende und Studierende der Dualen Hochschule	130	124
davon Beschäftigte in Teilzeit	801	959
davon Beschäftigte mit befristeten Verträgen	541	937
Anzahl zusätzliche externe Beschäftigte (Leiharbeit)	64	264
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit (Jahre)	9,66	8,65
Fluktuation (%)	0,9	1,0

Hinweis: Im Zuge der Weiterentwicklung des Berichts erfolgt die Angabe der Beschäftigten nach geänderter Logik, insbesondere durch den Stichtagsbezug, und nicht mehr mit Jahresdurchschnittswerten.

Unsere Belegschaft

GRI 2-7, GRI 2-8

Zum 31.12.2023 beschäftigte die BLANC & FISCHER-Gruppe 7.913 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der Rückgang um 794 Beschäftigte gegenüber dem Vorjahresstichtag spiegelt die deutlich rückläufige Nachfrage in unseren Märkten und die daraus resultierenden Kapazitätsanpassungen und Restrukturierungsprogramme wider. Neben dem Personalabbau wurden Maßnahmen wie Abbau von Gleitzeitkonten, Kurzarbeit, unbezahlter Urlaub und temporäre Produktionsaussetzungen umgesetzt.

Die meisten Beschäftigten sind an deutschen Standorten tätig (3.263, entsprechend 41,2 % der Konzernbelegschaft), gefolgt von Standorten in China (690) und der Türkei (638).

Mit 50,8 % ist der größte Teil unserer weltweiten Belegschaft im indirekten Bereich (insbesondere Vertrieb, Entwicklung, Verwaltung und produktionsnahe Bereiche) tätig, 49,2 % entfallen auf den direkten Bereich (insbesondere Produktionslogistik, Qualitätssicherung und Produktion). Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit liegt zum 31.12.2023 bei 9,66 Jahren (im Vorjahr bei 8,65 Jahren). Zum Stichtag standen 93,2 % der Beschäftigten in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis (im Vorjahr: 89,2 %). 10,1 % der Beschäftigten arbeiteten in Teilzeit, 70,9 % davon Frauen (im Vorjahr: 11,0 % beziehungsweise 66,9 %).

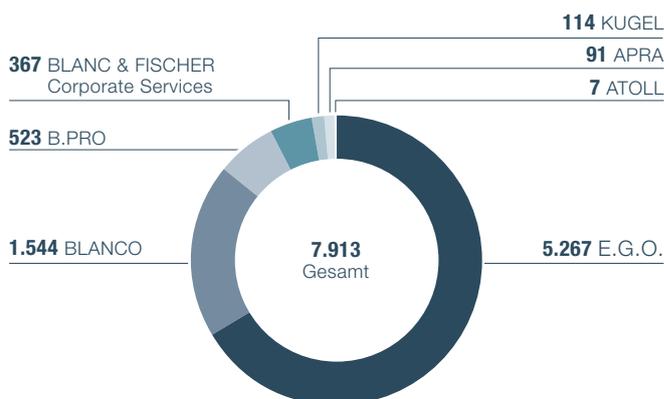
Weltweite Zusammenarbeit und Diversität

GRI 405-1

Der BLANC & FISCHER-Konzern ist international aktiv. Unsere Standorte sind über 23 Länder verteilt, unsere Beschäftigten stammen aus einer Vielzahl von Nationen. Wir sehen in dieser Vielfalt eine große Chance: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterschiedlicher Herkunft, Kultur und Erfahrung bringen verschiedene Fähigkeiten und Talente mit, die sich zum Beispiel positiv auf innovative und kreative Lösungen in der Organisation auswirken.

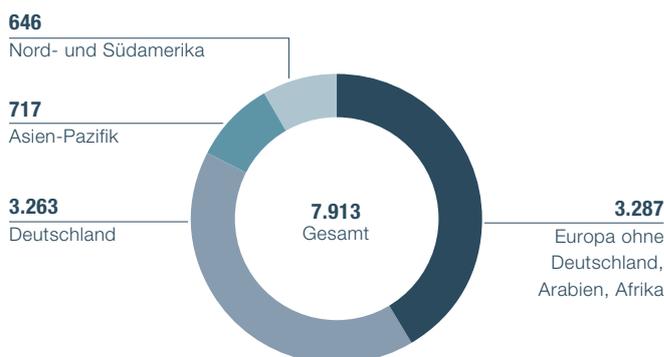
VERTEILUNG DER BESCHÄFTIGTEN

zum 31.12.2023



BESCHÄFTIGTE NACH REGION

zum 31.12.2023



Die Frauenquote im Konzern beträgt 43,9 % nach 44,3 % im Vorjahr. Der Konzernvorstand besteht aus 4 Männern. Die erste Führungsebene unterhalb des Konzernvorstands besteht aus 8 Männern. In der zweiten Führungsebene liegt der Anteil von Frauen bei 10,4 %, bei 69 Männern und 8 Frauen. In der dritten Führungsebene unterhalb des Konzernvorstands liegt der Anteil von Frauen bei 19,7 %, bei 147 Männern und 36 Frauen. Der gesamte Anteil der weiblichen Führungskräfte in den ersten drei Führungsebenen unterhalb des Konzernvorstands liegt bei 16,4 %.



Weiterbilden – egal, wann und wo

Digitales Angebot unterstützt lebenslanges Lernen

Gut ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind bei BLANC & FISCHER seit jeher ein zentraler Erfolgsfaktor. Daher bieten wir ein umfassendes Angebot zur Aus- und Weiterbildung und investieren weiter. Für uns elementar: eine Kultur zu schaffen, in der kontinuierliches Lernen ein selbstverständlicher Bestandteil des Arbeitsalltags ist. Getrieben von dieser Mission wurde die 2022 gestartete Weiterbildungsoffensive im Berichtsjahr intensiviert; diese ermöglicht selbstbestimmtes Lernen über einen digitalen Ansatz.

Konkret heißt das: lernen, egal, wann und wo, im eigenen Tempo, individuell und flexibel.

Mit dem »B&F Learning Campus« bietet BLANC & FISCHER ein eigenes virtuelles Lernökosystem. Im Portfolio für die deutschsprachigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist beispielsweise der Zugang zu einer innovativen Video-Lernplattform enthalten, die einen umfangreichen Kurs-Pool zu Themen wie Digitalisierung, neue Technologien, Leadership, Marketing, Soft Skills und vielem



mehr bietet. Der Clou: Man lernt von den Besten aus der ganzen Welt – zum Beispiel von klugen Köpfen aus dem Silicon Valley, mutigen Start-up-Gründern oder inspirierenden Unternehmerpersönlichkeiten. Kurzum: Es ist die Kombination aus Fachkompetenz, einer Prise Unterhaltung sowie der Kompaktheit des Formats, die die Lernenden dazu bewegt, am Ball zu bleiben oder mit weiteren Kursen über den Tellerrand hinauszublicken.

Der erste Kontakt mit dem Bewegtbild-Kursangebot wurde über ein verpflichtendes Schulungsformat rund um das wichtige Thema der digitalen Transformation hergestellt. Ergänzend gibt es einen englischsprachigen Kurs-Katalog sowie zahlreiche Kurse zu internen Themen, die eigenständig produziert werden.

»Mit unserer Weiterbildungsoffensive treiben wir die digitale Transformation im Unternehmen voran«, so CFO Heiko Pott, der auch verantwortlich für das Personalressort ist. »Wir vermitteln nicht nur ein digitales Basiswissen, sondern fördern gleichzeitig entscheidende Digitalkompetenzen. Agile Arbeitsmethoden aus der Softwarebranche helfen uns darüber hinaus, etablierte Prozesse und Strukturen aufzubrechen, beispielsweise die Entwicklungsarbeit in kurzen Abschnitten (»Sprints«) mit anschließenden schnellen Feedbackschleifen – statt eines langen Entwicklungsprozesses, an dessen Ende erstmals ein fast fertiges Produkt vorgestellt wird.«

Attraktivität als Arbeitgeber

Mit Blick auf den demografischen Wandel und den daraus resultierenden Fachkräftemangel ist die Zusammenarbeit mit Bildungseinrichtungen wesentlich für die Rekrutierung junger Talente.

Um ein attraktives Arbeitsumfeld zu schaffen, Talente zu gewinnen und zu halten, nutzen wir eine Vielzahl standortindividueller Maßnahmen. Das kann beispielsweise eine Kantine mit gesundem Essensangebot sein, die Kinderferienbetreuung an einzelnen Standorten, Zugang zu vergünstigten Leistungen und Gutscheinen sowie das umfangreiche Sportangebot.

Aus- und Weiterbildung/ Personalentwicklung

GRI 404-1, GRI 404-2

Qualifiziertes Personal und gute Führung sind wesentliche Voraussetzungen für die erfolgreiche Entwicklung des BLANC & FISCHER-Konzerns. Besondere Bedeutung haben daher neben der soliden Berufsausbildung Weiterbildungsmöglichkeiten und Karrierepfade.

Gebündelte Ausbildungsaktivitäten

Die Unternehmen der BLANC & FISCHER-Gruppe bieten jungen Menschen vielfältige Möglichkeiten, in das Berufsleben zu starten. An den deutschen Standorten werden insgesamt 17 Ausbildungsberufe und 10 Studiengänge angeboten. Der Großteil der Ausbildungsaktivitäten ist in der BLANC & FISCHER-Ausbildungsakademie am Konzernsitz gebündelt. Mit dieser zentralen Einrichtung sichern wir einerseits eine hochwertige inhaltliche Ausbildung und zeigen gleichzeitig unsere Attraktivität als Arbeitgeber mit der Breite der Tätigkeiten im Konzern. Auch in Österreich bilden wir aus.

2023 haben 44 Auszubildende, darunter 14 Studentinnen und Studenten dualer Studiengänge, ihre Karriere bei BLANC & FISCHER begonnen. Zum 31.12.2023 zählten wir 130 Auszubildende, darunter 33 Studentinnen und Studenten

dualer Studiengänge. Die Ausbildungsquote im BLANC & FISCHER-Konzern liegt im Berichtsjahr mit 1,64 % über dem Vorjahr (1,42 %).

Um frühzeitig mit Nachwuchskräften in Kontakt zu kommen und als attraktiver Arbeitgeber erkannt zu werden, setzen wir auf eine Vielzahl von Maßnahmen. Dazu gehören 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.

Gezielte fachliche und persönliche Weiterbildung

Um Menschen für aktuelle und kommende Aufgaben zu befähigen und zu entwickeln, setzen wir auf ein breites Angebot an Trainings und Personalentwicklung in fachlicher wie persönlicher Hinsicht – beispielsweise zum Thema Führungskompetenzen. Letztlich tragen wir damit zur Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit des Konzerns bei. Die konzernweite Steuerung und Koordination von Personalentwicklung und Weiterbildung liegt in der zu Corporate Human Resources gehörigen Abteilung Corporate Learning & Development.

Mit dem im Berichtsjahr abgeschlossenen Aufbau einer modernen Lernwelt (»Lernökosystem«) wollen wir auf der globalen Ebene die effiziente und nachhaltige Entwicklung von Wissen und Kompetenzen fördern. Dazu haben wir die konzernweite digitale Plattform »B&F Learning Campus« etabliert, über

die die Beschäftigten nach individuellem Bedarf und je nach zeitlicher Verfügbarkeit an professionellen Video-Trainings teilnehmen können und weitere Informationen rund um das Thema Weiterbildung erhalten. Wir stellen im »Learning Campus« Angebote in bis zu 12 Sprachen bereit, um möglichst viele Beschäftigte zu erreichen.

Über diese Plattform haben wir im Berichtsjahr auch die Qualifizierungsoffensive im Bereich Digitalisierung vorangetrieben und mit einem umfassenden, mehrgliedrigen Schulungsformat Muster und Chancen der Digitalisierung vermittelt und Impulse für die eigene Arbeit gegeben. Eine gerade im Kontext der Internationalisierung nennenswerte Ergänzung stellt die Integration einer Online-Sprachlern-Plattform dar, über die sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für digitale Sprachkurse einschreiben können.

Das digitale Lernangebot ist im Jahr 2023 um 384 Kurse auf 1.037 Kurse gewachsen, davon 109 interne Angebote.

Insgesamt haben im Jahr 2023 4.411 Beschäftigte an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen und dafür durchschnittlich 18 Stunden investiert. Sie kommen damit auf insgesamt 79.805 Stunden – 23.418 mehr als im Vorjahr.

Kulturentwicklung, Zufriedenheit und Mitarbeiterbindung

GRI 404-3

Bereits im Vorjahr haben wir im Rahmen der sogenannten »Leadership Journey« Führungsgrundsätze entwickelt und eingeführt. Im Berichtsjahr folgte eine Vielzahl von Maßnahmen, um diese Grundsätze im Führungsalltag in der gesamten BLANC & FISCHER-Gruppe zu verankern. Dazu zählten unter anderem Teamworkshops, Führungskräfte-Trainings und Selbstlernangebote. Um die bestehenden HR-Instrumente und die Führungsgrundsätze miteinander zu verzahnen, wurde beispielsweise das strukturierte jährliche Feedback für Führungskräfte im Rahmen von Personalentwicklungsgesprächen an den Führungsgrundsätzen ausgerichtet.

Let's shape
leadership
together.



Dieser intern »Personal Growth Dialog« genannte jährliche Austausch wurde weiter institutionalisiert. Neben Handreichungen zur Durchführung erfolgten Verbesserungen bei der Nachverfolgung von Entwicklungszielen sowie der Anbindung an das hauseigene Risikomanagement.

Es gehört zu unserem Führungsverständnis, Menschen klare Orientierung zu geben. Das beinhaltet im erforderlichen Rahmen auch klare Zielvorgaben und ehrliches Feedback. Im Berichtsjahr haben 11,6 % der Beschäftigten eine formale Leistungsbeurteilung erhalten. Zur Weiterentwicklung der

- 1 **Wir handeln** als Vorbilder.
- 2 **Wir übernehmen** selbst Verantwortung & setzen klare Ziele.
- 3 **Wir schaffen** ein Umfeld des Vertrauens & der Befähigung.
- 4 **Wir geben** konstruktives Feedback, um Menschen zu entwickeln.
- 5 **Wir treiben** den Wandel voran.
- 6 **Wir sehen** Fehler als Lernchance.
- 7 **Wir fördern** Vielfalt & Integration.
- 8 **Wir denken & handeln** ganzheitlich.

Hinhören, nachfragen, im Gespräch bleiben

Leadership Survey: Erste globale Mitarbeiterbefragung zum Thema Führungskultur

Die sogenannten »Leadership Principles« bilden seit 2022 den Rahmen für eine effektive und moderne Führungskultur bei BLANC & FISCHER. Sie entstanden unter Beteiligung internationaler Führungskräfte aus dem Konzern, wurden in einer breit angelegten Kampagne eingeführt und seitdem konsequent vermittelt.

Doch hält die Führungsrealität, was die Theorie verspricht? Was läuft gut und was kann noch verbessert werden? Anfang 2024 konnten alle Beschäftigten bei der »Leadership Survey« äußern, wie sie Führung in ihrem Arbeitsalltag erleben.

Personalchef Bernd Kratochville weiß: »Nach der Befragung fängt die Arbeit erst richtig an. Ein solch breites Feedback hilft

uns, Führung zu verbessern und unser Angebot der Führungskräfteentwicklung zu schärfen.« Und weiter: »Außerdem müssen die Kolleginnen und Kollegen, die an der vertraulichen Befragung teilgenommen haben, merken, dass wir die Rückmeldungen ernst nehmen und sie zu etwas führen. Diese Erfahrung ist die Motivation, auch beim nächsten Mal mitzumachen.«

Der regelmäßige Austausch zwischen Beschäftigten, Führungskräften und Unternehmensleitung erfolgt unter dem Dach der BLANC & FISCHER-»Listening-Strategie«. Der Dialog ist dabei kein Selbstzweck: Er zeigt Handlungsmöglichkeiten auf und führt somit zu Verbesserungen. Das prägt die Unternehmenskultur und fördert die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Unternehmenskultur gehört es, diesen Prozess regelmäßig zu überprüfen. Im Rahmen unserer »Listening-Strategie« möchten wir »hinhören«, verstehen, wo Verbesserungen erreicht werden konnten oder wo es hakt und Unzufriedenheit vorhanden ist. Dieses Hinhören erfolgt durch institutionalisierte Mitarbeiterbefragungen. Im Berichtsjahr haben wir in den beiden großen Unternehmensgruppen BLANCO und E.G.O. Befragungen durchgeführt und dabei wichtige Erkenntnisse gewonnen. Dazu zählt beispielsweise die Chance, in sogenannten Townhall-Veranstaltungen den direkten Austausch zwischen Beschäftigten und der Geschäftsleitung zu fördern. Für Anfang 2024 haben wir im Berichtsjahr eine konzernweite Befragung dazu vorbereitet, wie die Beschäftigten Führung im Unternehmensalltag erleben.

Wir entwickeln unsere interne Kommunikation konsequent weiter. Dabei setzen wir insbesondere auf eine zeitnahe Kommunikation durch Informationen des Konzernvorstands und der Geschäftsführungen der operativen Unternehmensgruppen in Form von Schreiben, Videobeiträgen und Dialogformaten. Zudem treiben wir den Einsatz unserer konzernweiten Mitarbeiter-App »my B&F« weiter voran.

Arbeitsschutz und Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit

GRI 403-6, GRI 403-9

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

Als Teil des Integrierten Management-Systems wird der Bereich Arbeitssicherheit mittels interner Audits regelmäßig überprüft.

Arbeitsschutz

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 interne

Richtlinie Arbeitssicherheit. Sie definiert Anforderungen für einen einheitlichen Mindeststandard bei BLANC & FISCHER. Im Berichtsjahr haben wir die Richtlinie Arbeitssicherheit überarbeitet und dabei 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.

Corporate Safety koordiniert und überwacht die Umsetzung der Arbeitsschutzkonzepte an den Standorten. Dazu steht der Zentralbereich in regelmäßigem Austausch mit den Verantwortlichen für Arbeitssicherheit vor Ort.

Auf der Basis fortlaufend erhobener Arbeitssicherheitsdaten erfolgt ein monatliches Reporting ausgewählter Kennzahlen an die zuständige Geschäftsführung und den Konzern-CEO. Schwere Unfälle werden sofort an die Standortverantwortlichen, die Geschäftsführungen der Unternehmensgruppen und den CEO der BLANC & FISCHER-Gruppe gemeldet. In regelmäßigen Abstimmungen mit dem Konzern-CEO bespricht der Zentralbereich die Weiterentwicklung von Arbeitssicherheit und insbesondere die Präventionsarbeit bei BLANC & FISCHER.

Das Arbeitsschutzmanagement bei BLANC & FISCHER ist inhaltlich an die Vorgaben des Standards ISO 45001 angelehnt, entspricht diesen aber nicht vollständig. Eine dahingehend vollständige Anpassung und nachfolgende Zertifizierung ist aktuell weder notwendig noch vorgesehen.

Um die Verankerung der Arbeitsschutzvorkehrungen im Arbeitsalltag an den Standorten sicherzustellen, setzen wir auf Begehungen durch Arbeitsschutzexpertinnen, -experten und Führungskräfte. Verpflichtende regelmäßige Sicherheitstrainings für alle Beschäftigten sind ein wichtiger Baustein zur Sensibilisierung. Dabei gibt es spezifische, arbeitsplatzabhängige Zusatzschulungen, beispielsweise für Lager und Logistik.

Im Rahmen der internen Kommunikation halten wir das Thema Arbeitssicherheit im Bewusstsein der Beschäftigten. Im Berichtsjahr haben wir eine umfangreiche Kampagne zur Prävention von Beinaheunfällen ausgerollt. Wir informieren nicht nur, sondern bitten die Beschäftigten auch, solche Beinaheunfälle ebenfalls zu melden. Diese Situationen können wichtige Erkenntnisse beinhalten, um Gefahrenquellen zu reduzieren, bevor tatsächlich Unfälle passieren.

Im Jahr 2023 kam es in der BLANC & FISCHER-Gruppe zu 6,5 Arbeitsunfällen pro 1 Mio. geleisteter Arbeitsstunden (ohne externe Beschäftigte und Wegeunfälle). Wir zählen Vorfälle als Arbeitsunfall, wenn sie mindestens einen Ausfalltag nach sich ziehen.

Förderung der Gesundheit

Das konzernweite Corporate Health + Balance Management unterstützt die Beschäftigten der BLANC & FISCHER-Gruppe, gesund zu bleiben. Die Zentralstelle sorgt für die Vernetzung der Verantwortlichen in den Standorten mit regelmäßigem Austausch von Best-Practice-Ansätzen und Erfahrungen. Zu den weiteren Aufgaben zählt das konzernweite Reporting der Maßnahmen. Eine zentrale Richtlinie definiert dafür den Rahmen und die Prozesse. Die standortindividuellen Maßnahmen liegen dann in der Hand der Verantwortlichen vor Ort.

Körperliche Gesundheit und Vorsorge

Der Medizinische Dienst bietet den Beschäftigten arbeitsmedizinische Beratungen, präventive Untersuchungen und regelmäßige Vorsorgen, das betriebliche Eingliederungsmanagement und kostenlose Impfungen, beispielsweise gegen Grippe, an. Am Konzernsitz besteht neben dem Notfallmanagement regelmäßig die Möglichkeit, weitere Vorsorgeleistungen wie beispielsweise Haut- oder Darmkrebsvorsorge in Anspruch zu nehmen.

Führungskräfte in Deutschland erhalten einen regelmäßigen Gesundheitscheck. Einzelne Auslandsstandorte bieten entsprechend den lokalen Gepflogenheiten jährliche Gesundheitschecks an oder

leisten finanzielle Unterstützung für medizinische Untersuchungen oder Versicherungen.

Mentale Gesundheit

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. Hier können Beschäftigte Unterstützung bei überwiegend privaten mentalen Belastungen, Stress und akuten Krisen im persönlichen Umfeld, aber auch bei finanziellen Engpässen, Abhängigkeit und Suchtgefährdung, Gewalt, Pflegeunterstützung sowie Rechtsberatung zu ausgewählten Themen erhalten.

Insbesondere an den deutschen Standorten können Beschäftigte an Seminaren, beispielsweise zu Stressmanagement, Ergonomie, Sucht und Ernährung teilnehmen. Darüber hinaus werden autogenes Training, progressive Muskelrelaxation und Yoga angeboten.

Aktivitätsangebote

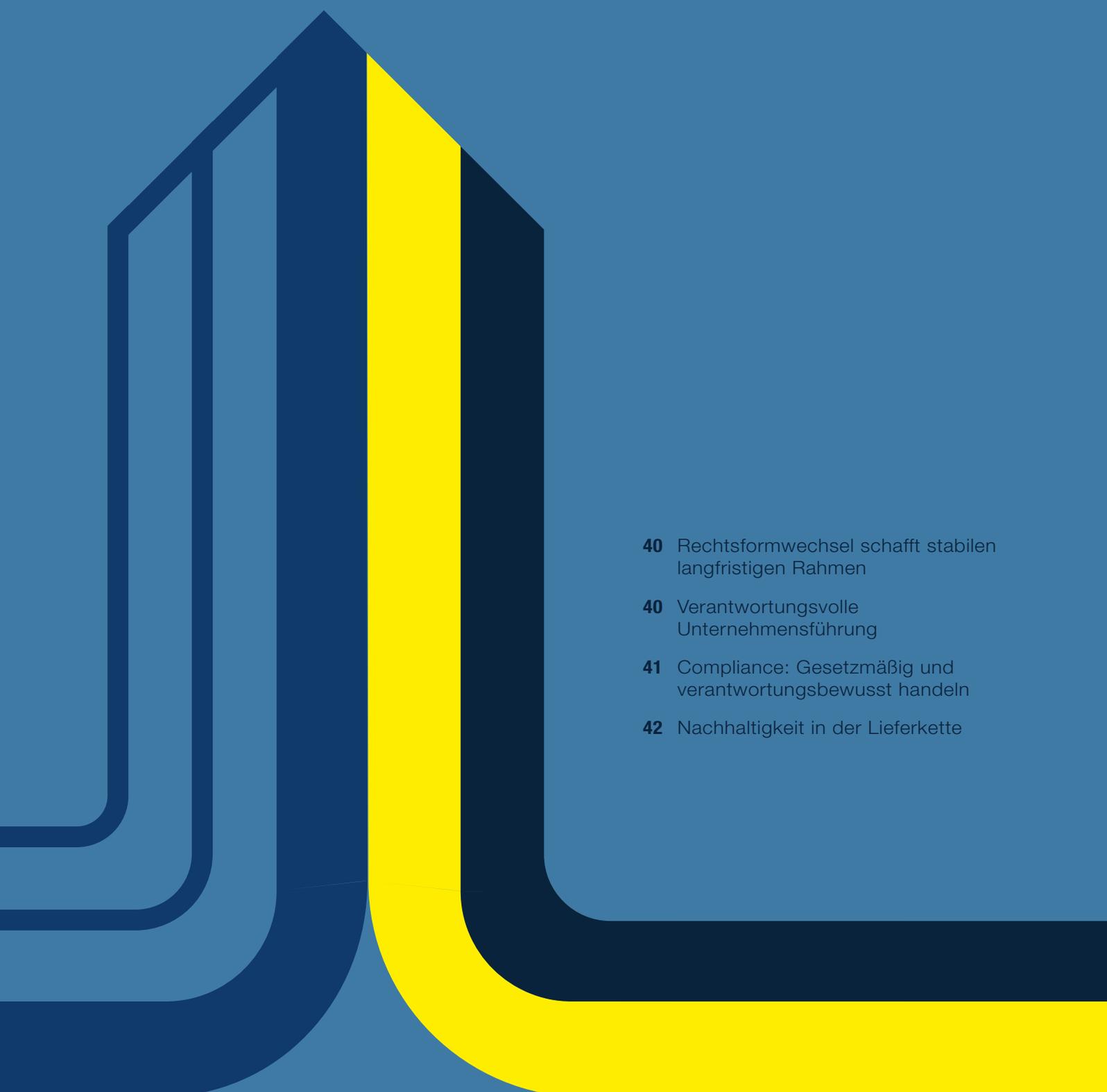
BLANC & FISCHER fördert Aktivangebote in verschiedenen Sportarten. Beispielsweise gibt es am Konzernsitz 15 verschiedene Sportgruppen von Laufen über Bogenschießen bis hin zu Fußball. Jährlich im Frühjahr wird eine »BeActive«-Challenge veranstaltet, bei der die Beschäftigten zu mehr Bewegung aufgerufen werden. Die internationalen Standorte unterstützen die Beschäftigten teilweise bei der Teilnahme an Wett- und Spendenläufen, Radrennen oder sonstigen Turnieren. Vereinzelt wird auch eine Multi-Sportkarte subventioniert, die verschiedene Sport- und Wellnessangebote beinhaltet.

GOVERNANCE



Die im Berichtsjahr vollzogene Rechtsformänderung und die damit verbundenen aktienrechtlichen Vorgaben treiben die strukturelle und organisatorische Weiterentwicklung unserer Governance.



- 
- 40** Rechtsformwechsel schafft stabilen langfristigen Rahmen
 - 40** Verantwortungsvolle Unternehmensführung
 - 41** Compliance: Gesetzmäßig und verantwortungsbewusst handeln
 - 42** Nachhaltigkeit in der Lieferkette

Verantwortungs- bewusst auf allen Ebenen

Unsere Ansprüche an Nachhaltigkeit bei BLANC & FISCHER fangen bei einer verantwortlichen Unternehmensführung an. Vorstand und Aufsichtsrat gestalten die nachhaltige Ausrichtung des Unternehmens. Unser Wertegerüst basiert auf der Familiencharta der Gesellschafterinnen und Gesellschafter der BLANC & FISCHER Familienholding.

Die Rechtsformänderung und die damit verbundenen aktienrechtlichen Vorgaben treiben die strukturelle und organisatorische Weiterentwicklung unserer Governance.

Rechtsformwechsel schafft stabilen langfristigen Rahmen

Die BLANC & FISCHER Familienholding firmiert seit 24.01.2024 als SE & Co. KGaA. Im Zuge eines Rechtsformwechsels wurde die bisherige Blanc & Fischer Familienholding GmbH in eine KGaA umgewandelt, der die Blanc & Fischer SE als Komplementärin beiträgt. Dies verbessert die Finanzierungsmöglichkeiten für weiteres Wachstum, beispielsweise für Firmenübernahmen. Gleichzeitig sichert die neue Struktur den Einfluss der Gründerfamilien auf die wesentlichen Entscheidungen in der Holding auch in Zukunft und erhält so den Charakter des Familienunternehmens. Im Zusammenhang mit der Rechtsformänderung kam es auch zu einer angepassten Governance-Struktur. Der Konzern wird nun von

einem Vorstand vertreten, der Aufsichtsrat tritt an die Stelle des bisherigen Verwaltungsrats. Aufgrund der gesellschaftsrechtlichen Ausgestaltung der neuen Rechtsform entsteht in der Blanc & Fischer Familienholding SE & Co. KGaA nun ein zusätzlicher, mitbestimmter Aufsichtsrat.

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

GRI 2-1 a, GRI 2-1 b

Die Mitglieder des Vorstands legen die Strategie für das Gesamtunternehmen fest und steuern es. Derzeit leiten vier Vorstandsmitglieder die Geschäfte der Blanc & Fischer Familienholding SE & Co. KGaA, wobei ihre Verantwortlichkeiten in Ressorts aufgeteilt sind. Vorsitzender der Geschäftsführung beziehungsweise des Vorstands ist seit 1. Januar 2022 Bernd Eckl; weitere Mitglieder sind Heiko Pott (Finanzvorstand), Frank Gfrörer und Dr. Karlheinz Hörsting. 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. Drei weitere externe Experten komplettieren das Organ. Die Aufsichtsratsmitglieder werden durch die Hauptversammlung des Komplementärs, der Blanc & Fischer SE, gewählt. Alle Anteile sind in den Händen der Gründerfamilien.

In der Blanc & Fischer Familienholding SE & Co. KGaA wird derzeit ein zusätzlicher Aufsichtsrat gebildet. Dessen zwölf Mitglieder setzen sich gemäß dem deutschen Mitbestimmungsgesetz paritätisch aus jeweils sechs Vertreterinnen und Vertretern der Beschäftigten und der Anteilseigner zusammen. Damit wird die unternehmerische Mitbestimmung deutlich erweitert. Die betriebliche Mitbestimmung bleibt unverändert.

Compliance: Gesetzmäßig und verantwortungsbewusst handeln

GRI 205-3

Die Einhaltung von geltendem Recht und ethischen Wertvorstellungen sind für das unternehmerische Handeln in der BLANC & FISCHER-Gruppe von grundlegender Bedeutung. Es ist unsere Überzeugung, dass ein Unternehmen ohne verbindliche Vorgaben, regelkonformes Verhalten und Integrität nicht nachhaltig erfolgreich sein kann.

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.

Bei der Neugestaltung unseres [Codes of Conduct](#) im Jahr 2023 wurden diese Aspekte besonders betont. Damit die Beschäftigten über die neuesten Regeln und Vorgaben informiert sind, werden unter anderem Schulungen angeboten und verpflichtende E-Learnings mit Wissenstests durchgeführt. Das Compliance-Management-System basiert auf dem Prüfungsstandard 980 des Instituts der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e. V. und findet Anwendung

auf alle Gesellschaften der BLANC & FISCHER-Gruppe weltweit.

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 von Compliance-Botschafterinnen und -Botschaftern in den Unternehmensgruppen und Standorten weltweit.

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. 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.

Eine weltweit durchgeführte Compliance-Risiko-Analyse 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.

Korruptionswahrnehmungsindex (Corruption Perception Index, CPI)

Der von [Transparency International](#) veröffentlichte Kennwert listet Länder nach dem Grad der in Politik und Verwaltung wahrgenommenen Korruption auf.

Ein Einbezug sogenannter Geschäftsmittler, das heißt Dritter, die für das Unternehmen agieren, aber in der Regel weniger stark steuer- und kontrollierbar sind, erfolgt jedoch grundsätzlich nicht. Den so ermittelten abstrakten Korruptionsrisiken wird durch verschiedene Maßnahmen begegnet. Neben Regelungen im Code of Conduct existiert ein separates Regelwerk zum Thema Antikorruption, ebenso werden die Beschäftigten regelmäßig dazu geschult. Zusätzlich minimieren Maßnahmen wie das 4-Augen-Prinzip die Korruptionsrisiken. Im Jahr 2023 wurde kein Compliance-Vorfall im Zusammenhang mit Korruption bekannt.

Nachhaltigkeit in der Lieferkette

GRI 2-26, GRI 308 1 a, GRI 308 2 a, GRI 308 2 b, GRI 414 1 a, GRI 414 2 a, GRI 414 2 b

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. Unseren Ansatz zur Wahrung der unternehmerischen Sorgfaltspflicht in der Lieferkette haben wir in der [»Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte und fairen Arbeitsbedingungen«](#) beschrieben. 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, dazu im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes beizutragen. Unsere menschenrechts- und umweltbezogenen Erwartungen an unsere Partner in der Lieferkette sind im [»Verhaltenskodex für Lieferanten«](#) festgehalten.

Supply-Chain-Compliance-Management-System

Globale Wertschöpfungsketten und Lieferbeziehungen sind komplex, entsprechend groß ist die Aufgabe, Transparenz zu schaffen. Aus diesem Grund haben wir im Jahr 2022 ein zentrales Supply-Chain-Compliance-Management-System als Schnittstelle zwischen den Konzernbereichen Corporate Purchasing, Corporate Compliance und Corporate Sustainability eingeführt. Das Supply-Chain-Compliance-Management-System sieht eine fortlaufende Analyse der eigenen Geschäftstätigkeit, inklusive der gesamten Lieferkette und einer individuellen Bewertung unserer Lieferanten, vor. Die Bewertung berücksichtigt insbesondere produktbezogene, länderbezogene sowie lieferantenspezifische Risiken, bezogen auf soziale Themen und Umweltbelange. Abhängig von der Lieferantenbewertung erfolgen weitere Maßnahmen wie das Einfordern von Nachweisen zu Sozial- oder Umweltaudits, qualifizierte Selbsteinschätzungen der Lieferanten und lieferantenspezifische Abhilfe- und Verbesserungsmaßnahmen.

BLANC & FISCHER hat im Berichtsjahr einen Menschenrechtsbeauftragten ernannt, der als eine Art Revisionsinstanz die Umsetzung der Sorgfaltspflichten überprüft. Die Funktion wird vom Chief Compliance Officer ausgeführt.

Lieferanten-Lifecycle-Management-System

Mit dem im Jahr 2023 eingeführten Lieferanten-Lifecycle-Management-System wird das Thema Nachhaltigkeit bereits bei der Lieferantenauswahl zu einem entscheidenden Kriterium. Das Akzeptieren der Inhalte unseres Supplier Codes of Conduct ist für neue Lieferanten obligatorisch. Zudem werden Fragen zum Recyclinganteil der Produkte, zu Verpackungen und Umweltmanagement gestellt. Damit erhält der Einkauf bei bedeutenden neuen Lieferanten bereits vor Beginn einer Geschäftsbeziehung ein erstes Bild über den Umgang mit Menschenrechten und Umweltschutz.

Risikobezogene Lieferantenbewertung

Für Lieferanten, deren Einkaufsvolumen oberhalb einer Bagatellgrenze liegt, führen wir jährlich sowie anlassbezogen eine Risiko-Analyse unter Zuhilfenahme eines Online-Tools durch. Dieses bewertet länder- und branchenspezifische Risiken für soziale Themen und Umweltbelange auf der Basis international anerkannter Indizes. Demnach weisen rund 75 % unserer Lieferanten nur ein geringes Risiko für Menschenrechtsverletzungen und starke Umweltverschmutzungen auf.

Lieferanten, für die in unserer Risiko-Analyse ein mittleres, hohes oder sehr hohes Risiko identifiziert wurde, bitten wir um eine Selbstauskunft. Das hilft uns, einzuschätzen, welche Maßnahmen die Lieferanten bereits treffen, um die erkannten Risiken zu minimieren. Die Selbstauskünfte werden ausgewertet und entsprechende Maßnahmen beschlossen. Für Lieferanten mit sehr hohem Risiko entscheidet ein Gremium darüber, wie weiter vorgegangen wird. In diesem Gremium sind Spezialistinnen und Spezialisten aus dem Einkauf und dem Supply-Chain-Compliance-Management-System sowie der Menschenrechtsbeauftragte vertreten.

Hinweisgebersystem

Über unser [Hinweisgebersystem](#) können – neben Compliance-Fällen – menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken sowie mögliche Pflichtverletzungen in der Lieferkette auf Wunsch anonym gemeldet werden. Alle Hinweise werden vertraulich behandelt.

Der Chief Compliance Officer prüft eingegangene Hinweise und leitet in begründeten Fällen in Abstimmung mit den Fachbereichen individuell angemessene Maßnahmen ein. Im Jahr 2023 sind keine Hinweise zu möglichen Verstößen gegen Menschenrechte oder Compliance über das Meldesystem eingegangen.

LIEFERANTENBEWERTUNG NACH UMWELTKRITERIEN

	2023	2022
Neue Lieferanten, die hinsichtlich Umweltkriterien überprüft wurden	16 % ¹	9 % ¹
Zahl der Lieferanten, die auf Umweltauswirkungen überprüft wurden	571	435
Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche negative Umweltauswirkungen ermittelt wurden	0	0
Zahl der Lieferanten, bei denen potenziell negative Umweltauswirkungen ermittelt wurden	139 ²	56

LIEFERANTENBEWERTUNG NACH SOZIALEN KRITERIEN

	2023	2022
Neue Lieferanten, die anhand sozialer Kriterien überprüft wurden	16 % ¹	9 % ¹
Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden	568	423
Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden	0	0
Zahl der Lieferanten, bei denen potenziell negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden	32	16

¹ Risikoprüfung und Selbstauskunft werden nur für Lieferanten über einem Bagatellvolumen durchgeführt. Der Wert bezieht sich auf die Anzahl neuer Lieferanten für Produktionsmaterial.

² Aufgrund verschärfter Bewertungskriterien wurden im Jahr 2023 mehr Lieferanten mit potenziell negativen Umweltauswirkungen ermittelt als im Vorjahr.

Auf gutem Grund

Mit dem im Jahr 2020 aufgelegten Nachhaltigkeitsprogramm 3P haben wir einen ersten Handlungsrahmen für Nachhaltigkeit bei BLANC & FISCHER geschaffen, eine unternehmensweite Organisationsstruktur angelegt und zwischenzeitlich Nachhaltigkeit als Handlungsfeld in die Unternehmensstrategie eingebettet.

Nun entwickeln wir unser konzernweites Nachhaltigkeitsmanagement weiter und reagieren damit auch auf wachsende Anforderungen der Stakeholder und einen anstehenden verpflichtenden Reporting-Katalog mit umfangreichen qualitativen und quantitativen Angaben, den  **European Sustainability Reporting Standards (ESRS)** der EU.

Mit Blick nach vorne und auf einen strukturierten Ansatz gilt es, uns auf das zu fokussieren, was wesentlich ist. Letztlich geht es darum, unser Kerngeschäft nach dem Prinzip der Nachhaltigkeit zu betreiben.

European Sustainability Reporting Standards (ESRS)

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

Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)

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

Wesentlichkeitsanalyse grundlegend für Strategie

Wir gingen im Berichtsjahr unserer Geschäftstätigkeit auf den Grund und ermittelten, welche Nachhaltigkeitsthemen mit Blick auf unser Kerngeschäft wesentlich sind. Vier Themen kristallisierten sich dabei heraus:

- » Klimawandel (ESRS E1 – Climate Change): Das Handlungsfeld beinhaltet den Einfluss auf das Klima und die Anpassung an den Klimawandel.
- » Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft (ESRS E5 – Resource use and circular economy): Hier geht es um Ressourceneffizienz und darum, Prinzipien der Kreislaufwirtschaft bei der Produktentwicklung zu beachten.
- » Eigene Belegschaft (ESRS S1 – Own Workforce): Im Fokus stehen dabei Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit, Gesundheitsförderung und Arbeitssicherheit, Diversität und Chancengleichheit sowie Aus- und Weiterbildung.
- » Unternehmenspolitik (ESRS G1 – Business Conduct): Das Handlungsfeld umfasst Aspekte einer verantwortungsvollen Unternehmensführung. Dazu zählen Antikorruption und ethische Standards.

Die wesentlichen Themen bilden das Fundament für die strukturierte Weiterentwicklung von Nachhaltigkeit: Noch im Berichtsjahr startete das Nachhaltigkeitsteam mit der Erarbeitung der sogenannten Ambitionsniveaus, einer Art Anspruch des Unternehmens an sich selbst. Für

WESENTLICHE THEMEN

	ESRS	ESRS-Themen (Bericht)	B&F-Unterthemen (Strategie)
Umwelt	ESRS E1	Klimawandel	» Klimaschutz » Anpassung an den Klimawandel
	ESRS E5	Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	» Ressourcennutzung » Zirkularität
Soziales	ESRS S1	Eigene Belegschaft	» Attraktive Arbeitsbedingungen » Arbeits- und Gesundheitsschutz » Diversität und Gleichberechtigung » Aus- und Weiterbildung
Governance	ESRS G1	Unternehmenspolitik	» Antikorruption und ethische Standards

jedes wesentliche Unterthema wurde beschrieben, mit welchen Ambitionen es vorangetrieben werden soll. Auf dieser Basis folgte Anfang 2024 die konkrete Zielformulierung gemeinsam mit den Verantwortlichen aus den Fachbereichen.

Diese konkreten und messbaren Ziele münden schließlich in eine Nachhaltigkeitsstrategie, die über das strategische Handlungsfeld »Nachhaltigkeit« mit der Unternehmensstrategie von BLANC & FISCHER verzahnt wird.

Die Wesentlichkeitsanalyse ist bei Weitem kein Selbstzweck: Mit den Anforderungen der EU-Nachhaltigkeitsrichtlinie  **CSRD** müssen Unternehmen unserer Größenordnung einen umfangreichen Katalog an Berichtspflichten zu den jeweils wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen erfüllen. Durch die damit geschaffene Transparenz sollen Organisationen einen Anreiz erhalten, sich um Fortschritte zu bemühen.

Das Nachhaltigkeitsteam untersucht mit einer sogenannten »Gap-Analyse«, welche Berichtspflichten bereits heute erfüllt werden und welche mit mehr oder weniger großem Aufwand vorzubereiten sind. Wo können wir bereits auf eine umfassende Datenbasis zurückgreifen? Und umgekehrt: Wo müssen wir ansetzen, Strukturen, Verantwortlichkeiten und Prozesse etablieren, um die Themen angemessen steuern zu können, um Datenlücken zu schließen und schlussendlich mit

Beginn der Berichtspflicht im Jahr 2025 CSRD-konform im geprüften Lagebericht berichten zu können? Das sind die Fragestellungen, an denen das Nachhaltigkeitsteam mit Hochdruck arbeitet.

Bereits mit diesem Bericht gewinnen wir Struktur und machen einen weiteren Schritt hin zu einer formalisierten Nachhaltigkeitsberichterstattung. Neben verstärkten Ausführungen zu Strukturen und Prozessen in der formalen Berichterstattung fokussieren wir uns auf wenige, ausgesuchte Einblicke mit großer Nähe zum Kerngeschäft. Im kommenden Bericht für das Jahr 2024 wird sich unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung im wahrsten Sinn des Wortes wesentlich verändern: Sie wird CSRD-orientiert sein und erstmalig konsequent Informationen zu unserer Aufstellung und unserem Fortschritt in den wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen beinhalten. Wir planen, uns einer freiwilligen Prüfung zu unterziehen, um unsere Prozesse mit Blick auf die anstehende Integration im Lagebericht weiter verbessern zu können.

Auch wenn die regulatorischen Anforderungen für mittelständische Unternehmen wie die BLANC & FISCHER-Gruppe einem Kraftakt gleichen: Wir sind rechtzeitig mit einem interdisziplinären Ansatz gestartet und erkennen die Chancen eines integrierten, strukturierten Vorgehens mit konsequentem Reporting. Wir sind überzeugt: Der gewonnene Fokus verleiht unserem Handeln mehr Wirkung.

Nachgefragt bei FRANK GFRÖRER

Frank Gfrörer ist im Vorstand der BLANC & FISCHER Familienholding unter anderem zuständig für das Ressort Nachhaltigkeit.



Herr Gfrörer, was ist das derzeit wichtigste Nachhaltigkeitsprojekt bei BLANC & FISCHER?

Das ist einfach: unsere Nachhaltigkeitsstrategie! Wir haben traditionell eine Vielzahl von Maßnahmen auf den verschiedensten Ebenen. Aber jetzt stellen wir Nachhaltigkeit im Rahmen unserer Konzernstrategie auf ein solides Fundament aus Stakeholder- und Wesentlichkeitsanalyse, leiten Ambitionsniveaus und Ziele ab. Dazu zählt auch Transparenz über die von uns verursachten Auswirkungen, insbesondere mit der erstmalig auch für Scope 3 konzernweit durchgeführten Treibhausgasbilanzierung.

Warum ist das, nach vorne geblickt, so wichtig für den Konzern und die operativen Unternehmen?

Weil es uns hilft, unsere Kräfte gezielt einzusetzen – und zwar dort, wo wir mit ihnen die größte Hebelwirkung haben. In die Unternehmensgruppen hinein schafft unser Vorgehen Bewusstsein und Orientierung. Ich betone in diesem Zusammenhang bei jeder Gelegenheit: Es geht bei Nachhaltigkeit darum, wie wir unser Kerngeschäft gestalten! Das strukturierte Entwickeln eines Strategieansatzes, verankert in den Unternehmensgruppen, nach den Kategorien Environment, Social und Governance (ESG) schärft den Blick für die Möglichkeiten, die wir haben – von der Belegschaft und der Unternehmensführung über Einkauf und Produktion bis hin zur Nutzung unserer Produkte.

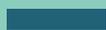
Sie sprechen die Nutzungsphase an. Wie groß ist das Thema für BLANC & FISCHER?

96,1 % unserer Gesamtemissionen an Treibhausgasen sind dem Einsatz unserer Produkte beim Endkunden zuzurechnen, insbesondere getrieben durch unser Geschäft mit der Hausgeräteindustrie. Das ist enorm – und zeigt gleichzeitig die gewaltige Herausforderung. Zunächst schaut man ja vor allem auf die eigenen Gebäude und Prozesse, um Einsparungen bei den Emissionen zu erzielen. Die Treibhausgasbilanz führt aber deutlich vor Augen, wie wichtig eine ganzheitliche Herangehensweise ist. Hier gilt es, im Dialog mit unseren Kunden und Lieferanten clevere Lösungen zu entwickeln und in den Markt zu tragen.

Abgesehen davon, dass die Strategie hilft, Kräfte gezielt einzusetzen: Was hat BLANC & FISCHER davon?

Wir nehmen zum einen unsere gesellschaftliche Verantwortung gegenüber Beschäftigten, Kommunen, Lieferanten, Kunden und vielen anderen wahr. Damit sichern wir uns nicht nur langfristig die Handlungsgrundlage als Unternehmen. Handeln wir beherzt, gewinnen wir darüber hinaus auch Zuspruch und Attraktivität. Zum anderen sind wir fest davon überzeugt, dass nachhaltiges Handeln ein Wettbewerbsvorteil für uns wird. Bei unseren Kunden und deren Kunden steigt – aus ganz verschiedenen Gründen – das Interesse für nachhaltige Lösungen.

ANHANG



GRI-Inhaltsindex

GRI-STANDARD	ANGABEN	SEITE
GRI 1: Grundlagen 2021		
	Die BLANC & FISCHER Familienholding hat im Berichtsjahr 2023 in Anlehnung an die GRI-Standards berichtet.	
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021		
2-1	Organisationsprofil	40
2-7	Angestellte	31
2-8	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind	31
2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	42
GRI 3: Wesentliche Themen 2021		
3-1 a	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	11
3-2	Liste der wesentlichen Themen	11
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	41
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	22
303-3	Wasserentnahme	20
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	23
305-2	Indirekte THG-Emissionen (Scope 2)	23
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	23
306-3 a	Anfallender Abfall	20
308-1 a	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien geprüft wurden	42
308-2 a, b	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	42
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	36
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	36
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	33
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	33
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	34
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	31
414-1 a	Neue Lieferanten, die anhand sozialer Kriterien geprüft wurden	42
414-2 a, b	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	42

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 4567292
stefan.burkhardt@blanc-fischer.com
communications@blanc-fischer.com

KONZEPT UND DESIGN

Kirchhoff Consult AG, Hamburg

BILDNACHWEIS

Das Urheberrecht aller Fotografien und Grafiken liegt, soweit nicht ausdrücklich anders gekennzeichnet, bei der BLANC & FISCHER Familienholding.

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«.

Stand: April 2024

© 2024 Blanc & Fischer Familienholding SE & Co. KGaA
Alle Rechte vorbehalten

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 2023 erfolgte in Anlehnung an die Standards der Global Reporting Initiative (GRI).

BERICHTSZYKLUS

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

