BLANC & FISCHER

Familienholding

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2025

INHALT

AUF EINEN BLICK 4

VORWORT 6

1 ALLGEMEIN (ESRS 2) 8

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

1.2 Liste der Angabepflichten (Disclosure Requirement Index) gem. ESRS 2 IRO-2 10

1.3 Tabelle zur Übersicht der Kernelemente der Sorgfaltspflichten (Due Diligence Index) gem. ESRS 2 GOV-4 12

1.4 Governance und Strategie 12
1.4.1 Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane (GOV-1) 13
1.4.2 Nachhaltigkeitsstrategie und Nachhaltigkeitsreporting (GOV-2) 15
1.4.3 Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung (GOV-5) 16
1.4.4 Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette (SBM-1) 16

1.5 Stakeholder und Wesentlichkeit 17
1.5.1 Stakeholder (SBM-2) 17
1.5.2 Wesentlichkeitsanalyse (IRO-1) 18
1.5.3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (SBM-3) 20

2 UMWELT 22

2.1 Klimawandel (E1) 23
2.1.1 Auswirkungen, Risiken und Chancen 23
2.1.2 Klimarisiken 23
2.1.3 Wesentliche Auswirkungen im Bereich E1 24
2.1.4 Wesentliche Risiken und Chancen im Bereich E1 24
2.1.5 Übergangsplan (E1-1) 26
2.1.6 Richtlinien (E1-2) 26
2.1.7 Ziele (E1-4) 26
2.1.8 Maßnahmen (E1-3) 28
2.1.9 Kennzahlen 29



2.2 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft (E5) 33
2.2.1 Auswirkungen, Risiken und Chancen 33
2.2.2 Richtlinien (E5-1) 34
2.2.3 Ziele (E5-3) 35
2.2.4 Maßnahmen (E5-2) 35
2.2.5 Kennzahlen 36

3 SOZIALES 38

3.1 Arbeitskräfte des Unternehmens (S1) 39
3.1.1 Auswirkungen, Risiken und Chancen 39
3.1.2 Arbeitsbedingungen 39
3.1.3 Gleichbehandlung und Chancengleichheit 39
3.1.4 Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens (S1-2) 40
3.1.5 Beschwerdeverfahren und Abhilfe (S1-3) 40
3.1.6 Richtlinien (S1-1) 41
3.1.7 Ziele (S1-5) 42
3.1.8 Maßnahmen (S1-4) 42
3.1.9 Kennzahlen 45

3.2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette (S2) 46
3.2.1 Auswirkungen, Risiken und Chancen 46
3.2.2 Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette (S2-2) 47
3.2.3 Beschwerdeverfahren und Abhilfe (S2-3) 47
3.2.4 Richtlinien (S2-1) 47
3.2.5 Ziele (S2-5) 48
3.2.6 Maßnahmen (S2-4) 48

4 GOVERNANCE 49

4.1 Unternehmensführung (G1) 50
4.1.1 Auswirkungen, Risiken und Chancen 50
4.1.2 Richtlinien (G1-1, G1-3, G1-4) 50
4.1.3 Maßnahmen und Ziele (G1-3, G1-4) 52

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 über 100 Jahren spürbar leichter. Mit dieser in der Branche einmaligen Verbindung von Wissen und Erfahrung unter einem Dach entwickelt die BLANC & FISCHER-Gruppe den Lebensraum Küche konsequent weiter.

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

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

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

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

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

über **100 Jahre**
Innovationskompetenz

100 %
im Eigentum der Gründerfamilien
Blanc und Fischer

7.380
Beschäftigte[1]

52
Standorte
in 23 Ländern[1]

1.110 Mio.
Umsatz[1]

[1] Angaben beziehen sich auf das Berichtsjahr 2025.



LIEBE LESERINNEN UND LESER,

im Jahr 2023 haben wir die Nachhaltigkeitsstrategie veröffentlicht, im Jahr 2024 die Berichterstattung an die Regulatorik angelehnt. Und 2025? Das Berichtsjahr bestand aus organisatorischem Unterbau, systematischem Nachschärfen und ersten darauf aufbauenden Maßnahmen.

Beispielsweise haben wir bei BLANCO die Umweltwirkung unserer SILGRANIT-Spülen über den gesamten Lebenszyklus umfassend ermittelt und einer unabhängigen Prüfung unterzogen. Ein weiterer Meilenstein war die Verifizierung der Ökobilanz eines E.G.O.-Induktionskochfelds durch externe Spezialisten. Für Vielfalt und Chancengleichheit mit Fokus auf Female Empowerment hat eine interne Projektgruppe Personalprozesse, Kommunikation und Austauschformate hinterfragt und wichtige Änderungen angestoßen.

Das sind Beispiele, die zeigen, warum der vorliegende Bericht keine Vorstellung schneller Erfolgsprojekte ist, sondern eine ehrliche Beschreibung unserer Aufstellung und ein Wasserstand unserer andauernden Strategieumsetzung. Keine Frage: Diese Maßnahmen sind frühe Schritte in einem Marathon. Doch ernsthaft betriebene Nachhaltigkeit ist nun mal kein Sprint. Zu dieser Erkenntnis gehört, dass wir offen bekennen, noch viele Aufgaben vor uns zu haben.

Auch wenn wir im Arbeitsschutz in den letzten Jahren wichtige Fortschritte erreicht haben: Jeder Arbeitsunfall ist einer zu viel. Das gilt in besonderer Weise für die beiden traurigen tödlichen Arbeitsunfälle im Berichtsjahr. Sie machen uns tief betroffen. Gleichzeitig zeigen die Unglücke auf tragische Weise eindrücklich die Bedeutung unseres Arbeitssicherheitskonzepts auf, das wir kontinuierlich weiterentwickeln.

Mein Credo lautet „Sustainability is how we run our core business." Für die konsequente Ausrichtung unserer Aktivitäten in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung bewerten wir Maßnahmen auch danach, wo der größte wirtschaftliche Effekt entsteht. So steuern wir gerade in wirtschaftlich herausfordernden Zeiten unsere Ressourcen zielgerichtet dahin, wo sie ganzheitlich größtmögliche Wirkung haben.

Dass die Politik die Kritik der Wirtschaft an regulatorischer Überforderung aufgegriffen hat, begrüßen wir sehr – und sind gleichzeitig gespannt, zu welchen Ergebnissen dies führt. Ungeachtet dessen ist für uns klar: Nachhaltigkeit hat ihren Platz in unserem Kerngeschäft und sie ist Teil unserer Zukunftsstrategie.

Ich wünsche Ihnen eine erkenntnisreiche Lektüre.



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



Frank Gfrörer
Sprecher des Vorstands
BLANC & FISCHER Familienholding

1 ALLGEMEIN (ESRS 2) 8

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

1.2 Liste der Angabepflichten (Disclosure Requirement Index) gem. ESRS 2 IRO-2 10

1.3 Tabelle zur Übersicht der Kernelemente der Sorgfaltspflichten (Due Diligence Index) gem. ESRS 2 GOV-4 12

1.4 Governance und Strategie 12

1.4.1 Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane (GOV-1) 13

1.4.2 Nachhaltigkeitsstrategie und Nachhaltigkeitsreporting (GOV-2) 15

1.4.3 Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung (GOV-5) 16

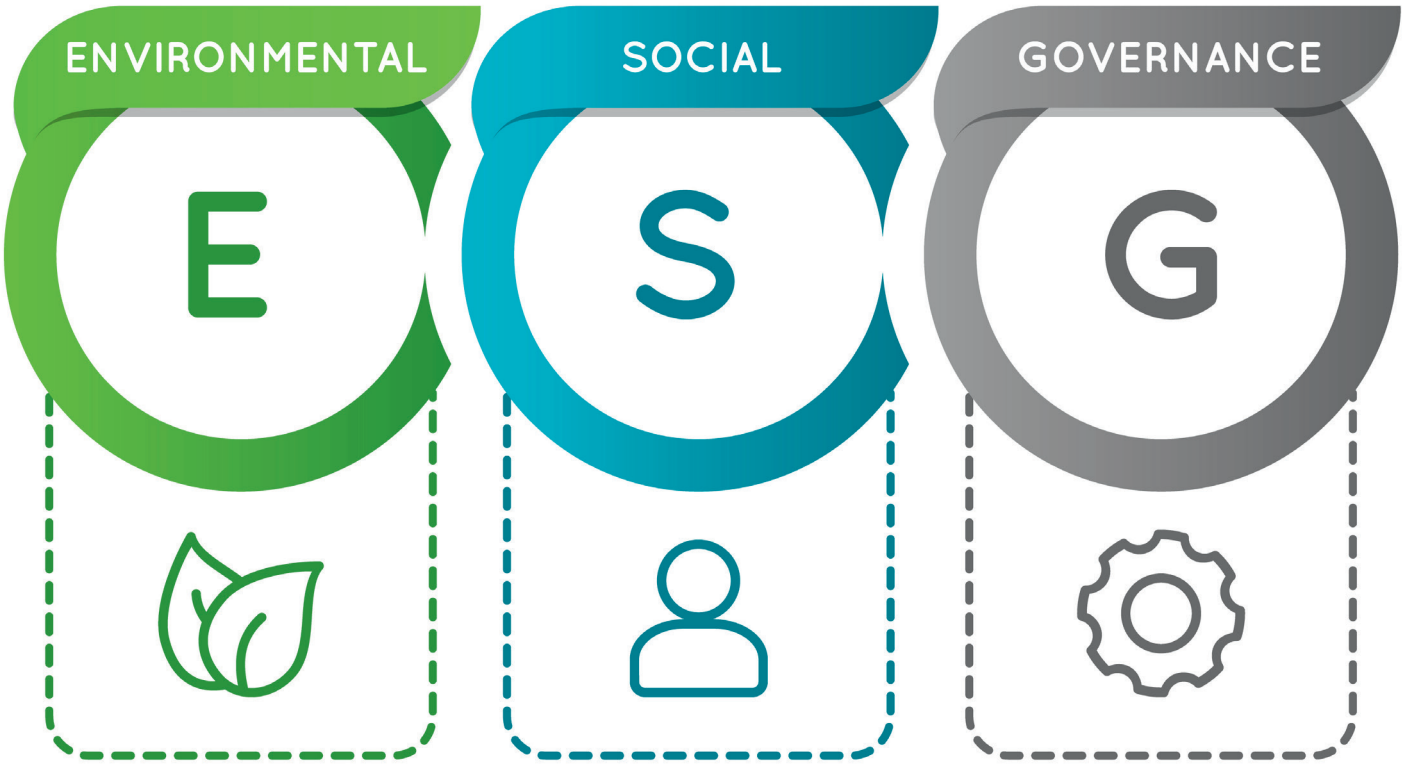
1.4.4 Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette (SBM-1) 16

1.5 Stakeholder und Wesentlichkeit 17

1.5.1 Stakeholder (SBM-2) 17

1.5.2 Wesentlichkeitsanalyse (IRO-1) 18

1.5.3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (SBM-3) 20



1 ALLGEMEIN (ESRS 2)

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

Die BLANC & FISCHER-Gruppe veröffentlicht diesen Nachhaltigkeitsbericht freiwillig und orientiert sich dabei an Vorgaben der 📖 Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) und der 📖 European Sustainability Reporting Standards (ESRS, Stand 2024), erfüllt die Vorgaben aber nicht vollständig.

Gemäß den Änderungen im Rahmen der sogenannten Omnibus-Initiative wird die künftige Berichterstattung an die überarbeiteten Standards angepasst werden. Grundsätzlich sieht die im Berichtsjahr ins Leben gerufene Omnibus-Initiative der Europäischen Kommission eine Vereinfachung der Nachhaltigkeitsberichterstattung vor; Unternehmen sollen administrativ entlastet werden. Grundsätzlich verpflichtend ist die Berichterstattung für die BLANC & FISCHER-Gruppe erstmals für das Geschäftsjahr 2027.

Dieser Bericht beinhaltet allgemeine Angaben und umfangreiche Informationen zu fünf Themenstandards, die wir anhand einer doppelten Wesentlichkeitsanalyse (➔ ESRS 2 IRO-1) ermittelt haben. Zu diesen Informationen zählen jeweils Angaben zu Governance, Strategie, Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen (IRO) sowie Kennzahlen und Zielen.

Den Nachhaltigkeitsbericht erstellen wir auf Konzernebene. Er deckt denselben Konsolidierungskreis ab wie der Jahresabschluss des Konzerns und umfasst damit auch die operativen Unternehmensgruppen E.G.O., BLANCO, B.PRO, ARPA und KUGEL. Sofern sich bestimmte Aussagen im Bericht nur auf einzelne Gesellschaften, Unternehmensgruppen oder Länder beziehen, machen wir dies kenntlich. Beruhen einzelne Kennzahlen auf Schätzungen, erklären wir das zugrunde liegende methodische Vorgehen und erläutern die Hintergründe in den themenspezifischen Kapiteln.

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

Der Berichtszeitraum für die finanzielle und nichtfinanzielle Berichterstattung erstreckt sich vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 (Geschäftsjahr 2025). Der Konzern weicht nicht von den kurz-, mittel- oder langfristigen Zeithorizonten ab, die in ESRS 1 Abschnitt 6.4 für die Berichterstattung festgelegt sind.

Die Erstellung unserer Treibhausgasbilanz erfolgt gemäß den Anforderungen des Greenhouse Gas (GHG) Protocols. Bei der Festlegung unserer Ziele zur Treibhausgasreduktion orientieren wir uns an den Vorgaben der „Science-Based-Targets-Initiative“ (SBTi).

Die folgenden Tabellen umfassen die Angabepflichten gemäß ESRS 2 IRO-2 (➔ Disclosure Requirement Index) bzw. die Kernelemente der Sorgfaltspflicht gemäß ESRS 2 GOV-4 (➔ Due Diligence Index).

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

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

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

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

Angabepflichten		Referenz
ESRS 2 – Allgemeine Angaben		
BP-1	Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärungen	Seite 9
BP-2	Angaben im Zusammenhang mit konkreten Umständen	Seite 9
GOV-1	Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	Seite 13
GOV-2	Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen	Seite 15
GOV-3	Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	Seite 16
GOV-4	Erklärung zur Sorgfaltspflicht	Seite 12
GOV-5	Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung	Seite 16
SBM-1	Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	Seite 16
SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger	Seite 17
SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	Seite 20
IRO-1	Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	Seite 18
IRO-2	In ESRS enthaltene, von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten	Seite 10
E1 – Klimawandel		
ESRS 2 GOV-3-E1	Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	Seite 16
E1-1	Übergangsplan für den Klimaschutz	Seite 26
ESRS 2 SBM-3-E1	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	Seite 24
ESRS 2 IRO-1-E1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen	Seite 18
E1-2	Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	Seite 26
E1-3	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakonzepten	Seite 28
E1-4	Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	Seite 26
E1-5	Energieverbrauch und Energiemix	Seite 29
E1-6	THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	Seite 30
E5 – Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft		
ESRS 2 IRO-1-E5	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	Seite 18
E5-1	Konzepte im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	Seite 34
E5-2	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	Seite 35
E5-3	Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	Seite 35
E5-4	Ressourcenzuflüsse	Seite 36
E5-5	Ressourcenabflüsse	Seite 37

Angabepflichten		Referenz
S1 – Arbeitskräfte des Unternehmens		
ESRS 2 SBM-2-S1	Interessen und Standpunkte der Interessenträger	Seite 17
ESRS 2 SBM-3-S1	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	Seite 39
S1-1	Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens	Seite 41
S1-2	Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen	Seite 40
S1-3	Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können	Seite 40
S1-4	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen	Seite 42
S1-5	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	Seite 42
S1-6	Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens	Seite 45
S1-7	Merkmale der Fremdarbeitskräfte des Unternehmens	Seite 45
S1-8	Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog	Seite 45
S1-10	Angemessene Entlohnung	Seite 45
S1-11	Soziale Absicherung	Seite 45
S1-13	Schulungen und Kompetenzentwicklung	Seite 46
S1-14	Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit	Seite 46
S1-17	Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten	Seite 46
S2 – Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette		
ESRS 2 SBM-2-S2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger	Seite 17
ESRS 2 SBM-3-S2	Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	Seite 46
S2-1	Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette	Seite 47
S2-2	Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in Bezug auf Auswirkungen	Seite 47
S2-3	Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können	Seite 47
S2-4	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen	Seite 48
S2-5	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	Seite 48
G1 – Unternehmensführung		
ESRS 2 GOV-1-G1	Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	Seite 13
ESRS 2 IRO-1-G1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	Seite 18
G1-1	Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung	Seite 50
G1-3	Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	Seite 50
G1-4	Korruptions- oder Bestechungsfälle	Seite 50

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

a) Einbindung der Sorgfaltspflicht in Governance, Strategie und Geschäftsmodell					
ESRS 2 GOV-2	Seite 15	ESRS 2 SBM-3-G1	Seite 50	ESRS 2 SBM-3-E1	Seite 24
ESRS 2 GOV-3	Seite 16	ESRS 2 SBM-3-S1	Seite 39	ESRS 2 SBM-3-E5	Seite 33
ESRS 2 SBM-3	Seite 20	ESRS 2 SBM-3-S2	Seite 46		
b) Einbindung betroffener Interessenträger in alle wichtigen Schritte der Sorgfaltspflicht					
ESRS 2 GOV-2	Seite 15	ESRS S1-2	Seite 40	ESRS S2-3	Seite 47
ESRS 2 SBM-2	Seite 17	ESRS S1-3	Seite 40		
ESRS 2 IRO-1	Seite 18	ESRS S2-2	Seite 47		
c) Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen					
ESRS 2 IRO-1	Seite 18	ESRS 2 SBM-3-S1	Seite 39	ESRS 2 SBM-3-E1	Seite 24
ESRS 2 SBM-3	Seite 20	ESRS 2 SBM-3-S2	Seite 46	ESRS 2 SBM-3-E5	Seite 33
d) Maßnahmen gegen negative Auswirkungen					
ESRS 2 MDR-A-G1	Seite 52	ESRS S2-4	Seite 48	ESRS E5-2	Seite 35
ESRS S1-4	Seite 42	ESRS E1-3	Seite 28		
e) Nachverfolgung der Wirksamkeit von Bemühungen und Kommunikation					
ESRS 2 MDR-T-G1	Seite 52	ESRS E1-4	Seite 26	ESRS E1-5	Seite 29
ESRS S1-5	Seite 42	ESRS E5-3	Seite 35	ESRS E1-6	Seite 30

1.4 Governance und Strategie

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

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

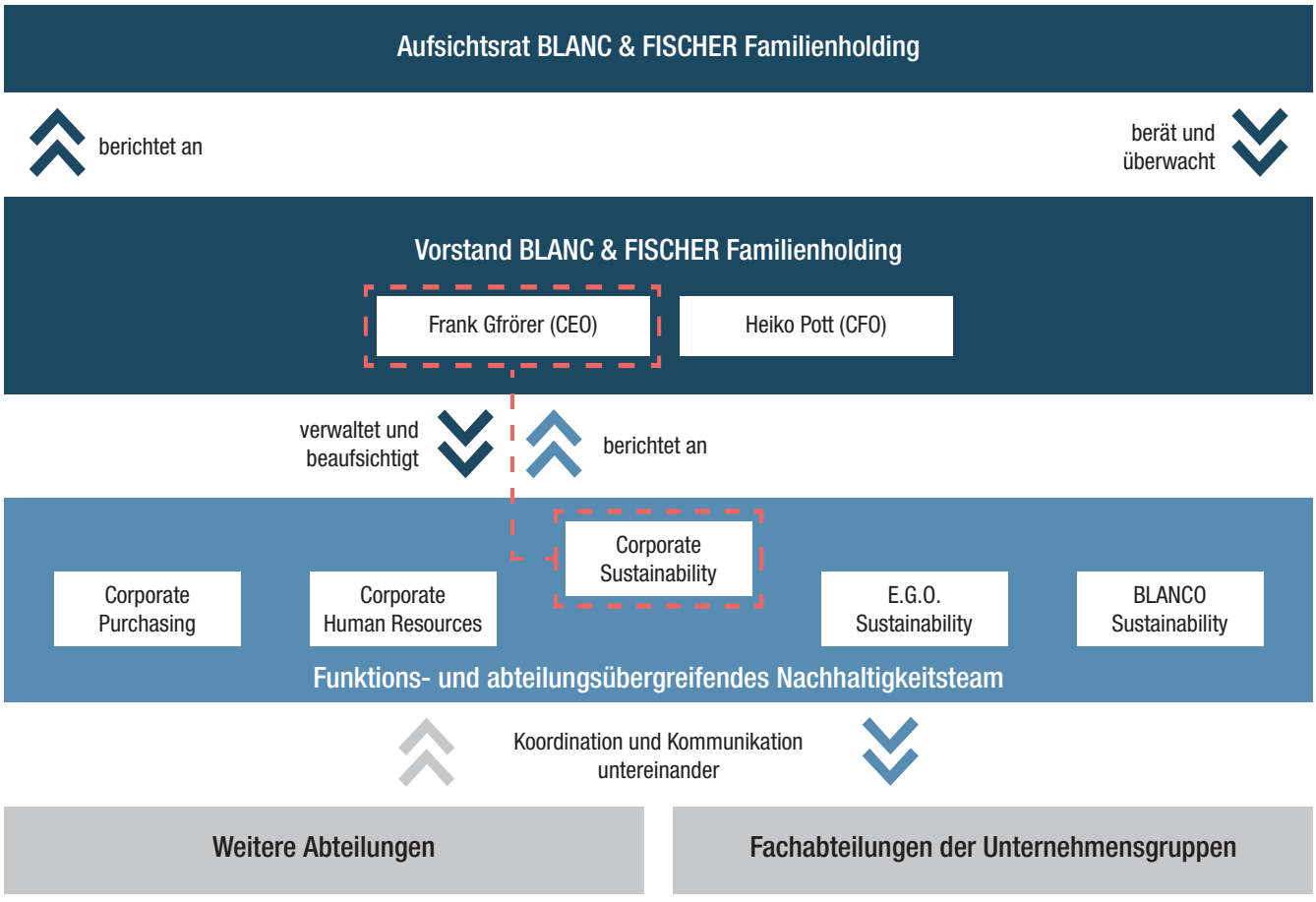
1.4.1 Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane (GOV-1)

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

Der Vorstand legt die Strategie für den Konzern fest und steuert ihn. Das Gremium umfasst zwei Mitglieder, wobei ihre Verantwortlichkeiten in Ressorts aufgeteilt sind. Sprecher des Vorstands (CEO) und gleichzeitig verantwortlich für das Ressort Nachhaltigkeit ist Frank Gfrörer. Heiko Pott nimmt die Funktion des Finanzvorstands (CFO) wahr. Der Vorstand wird vom Aufsichtsrat der Blanc & Fischer SE bestellt. Der Aufsichtsrat berät, überwacht und kontrolliert den Vorstand; er umfasst zum 31.12.2025 sechs Männer und eine Frau. Davon entstammen vier Mitglieder den beiden Familienstämmen Blanc und Fischer.

Darüber hinaus besteht in der Blanc & Fischer Familienholding SE & Co. KGaA ein zusätzlicher Aufsichtsrat, der sich aus zwölf Mitgliedern zusammensetzt, die teilweise in beiden Gremien vertreten sind. Im Aufsichtsrat der Blanc & Fischer SE beträgt die Frauenquote 14 % und der Anteil an unabhängigen Mitgliedern 43 %. Im Aufsichtsrat der Blanc & Fischer Familienholding SE & Co. KGaA beträgt der Frauenanteil 8 % und der Anteil unabhängiger Mitglieder 25 %. Bei der Berechnung der Quoten unabhängiger Mitglieder ist zu berücksichtigen, dass die Vertreterin und die Vertreter der Gründerfamilien aufgrund ihres Kapitalanteils ebenso wie die Beschäftigten als nicht unabhängig gelten.

Die Nachhaltigkeitsorganisation übernimmt die Steuerung und Koordination



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

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

Der Leiter Corporate Sustainability berichtet dem Ressortvorstand monatlich über Ziele, Fortschritte und aktuelle Entwicklungen. Dieser wiederum informiert seinerseits regelmäßig im Rahmen der Vorstandssitzung. Als Berater des Vorstands hat der Leiter Corporate Sustainability ein Vetorecht bei nachhaltigkeitsbezogenen Entscheidungen.

Expertise zu Nachhaltigkeitsthemen

Um ihrer Verantwortung für nachhaltiges Wirtschaften nachzukommen, stellt die BLANC & FISCHER-Gruppe sicher, dass in den Leitungs- und Aufsichtsorganen entsprechendes Fachwissen vorhanden ist. Die Mitglieder des Aufsichtsrats bringen sowohl eine umfassende akademische Expertise als auch langjährige berufliche Erfahrung aus wesentlichen Fachgebieten ein. Gemäß ihren individuellen Schwerpunkten begleiten die Mitglieder des Aufsichtsrats das Unternehmen entlang dieser Kompetenzbereiche:

- Personal, Finanzen, Controlling, Steuern
- Recht, Compliance, Risikomanagement, Interne Revision
- Nachhaltigkeit, ESG
- Vertrieb, Marketing und Kommunikation
- Forschung und Entwicklung, Produktion, Logistik, Einkauf, Energie, Umwelt
- IT, Digitalisierung

Vorstand und Aufsichtsrat greifen außerdem auf die Expertise von Beratungs- und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften zurück.

Aufsichtsrats-mitglied	Blanc & Fischer SE	Blanc & Fischer Familienholding SE & Co. KGaA	Diversität			
Aktionärsvertreter	**Mitglied**	**Mitglied**	**Geschlecht**	**Geburtsjahr**	**Staatsange-hörigkeit**	
Markus Bazan	●	●	m	1962	deutsch	
Iduna Bockemühl	●	●	w	1968	deutsch	
Dr. Dierk-Michael Heinzelmann	●	●	m	1958	deutsch	
Marc Stoffel	●	●	m	1965	deutsch	
Externe Mitglieder						
Theo Becker	●		m	1959	deutsch	
Hans-Georg Frey (Vorsitzender)	●	●	m	1956	deutsch	
Dr. Lorenz Näger	●	●	m	1960	deutsch	
Arbeitnehmervertreter						
Dirk Becker		●	m	1971	deutsch	
Andreas Kälberer		●	m	1972	deutsch	
Marcus Kornherr		●	m	1967	deutsch	
Michael Oechsner		●	m	1969	deutsch	
Dirk Alexander Pfeifer		●	m	1967	deutsch	
Sasa Todorovic		●	m	1982	deutsch	

1.4.2 Nachhaltigkeitsstrategie und Nachhaltigkeitsreporting (GOV-2)

Die im Jahr 2024 verabschiedete Nachhaltigkeitsstrategie der BLANC & FISCHER-Gruppe beruht auf der Analyse der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen in den Bereichen Environment, Social und Governance. Die Nachhaltigkeitsstrategie beinhaltet darüber hinaus Ambitionsniveaus, konkrete Ziele, Maßnahmen zur operativen Umsetzung, die Methodik der Treibhausgasbilanzierung und die rechtlichen Rahmenbedingungen (➔ E5-1 Richtlinien).

Intern wird der Fortschritt der Maßnahmenumsetzung und Zielerreichung in einer sogenannten „ESG Execution List" nachgehalten und dreimal pro Jahr an den Ressortvorstand Nachhaltigkeit berichtet. Darüber hinaus wird der Vorstand im Rahmen des Strategiereportings über den Fortschritt informiert. Der Aufsichtsrat wird jährlich durch den Ressortvorstand Nachhaltigkeit über die in der Wesentlichkeitsanalyse erfassten wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie die Nachhaltigkeitsstrategie informiert und gibt diese frei.

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

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

Auch der Aufsichtsrat beschäftigt sich mit nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen, Chancen und Risiken. Nachhaltigkeit betrachtet er ganzheitlich im Hinblick auf regulatorische Vorgaben. Im Rahmen des jährlichen Strategieentwicklungsprozesses befasst sich der Aufsichtsrat auch regelmäßig mit der Weiterentwicklung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie.

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

	Kompetenzschwerpunkte						Stand: 31.12.2025
	Personal, Finanzen, Controlling, Steuern	Recht, Compliance, Risikomanagement, Interne Revision	Nachhaltigkeit, ESG	Vertrieb, Marketing, Kommunikation	Forschung & Entwicklung	Produktion, Logistik, Einkauf, Energie, Umwelt	IT, Digitalisierung
	●	●	●			●	
	●	●	●				
	●	●	●				
			●	●			●
	●		●		●	●	
	●	●		●			
	●	●			●	●	●
	●	●		●		●	
				●	●	●	●
	●			●		●	●
	●					●	●
	●	●		●		●	●
	●			●		●	●

Einbeziehung von Nachhaltigkeit in Anreizsysteme (GOV-3)

Die aktuellen Vergütungssysteme der Leitungs- und Aufsichtsorgane der BLANC & FISCHER-Gruppe enthalten bislang keine nachhaltigkeits- oder klimabezogenen Komponenten.

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

Wir begegnen dem Risiko unvollständiger, inkonsistenter oder fehlerhafter Daten im Rahmen des Berichtserstellungsprozesses mit dem Vier-Augen-Prinzip. Der Vorjahresbericht wurde hinsichtlich der ESRS-Berichtsanforderungen einer Vorprüfung durch die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft KPMG unterzogen. Die wesentlichen Risiken in Bezug auf die Berichterstellung werden jährlich an den Ressortvorstand Nachhaltigkeit berichtet.

Wir bemühen uns darum, Datenlücken mittel- bis langfristig zu schließen und die Verfügbarkeit und Qualität der Daten schrittweise zu verbessern. Sollte dies nicht möglich sein, legen wir die möglichen Unschärfen und den Grund dafür offen. Darüber hinaus werden wir die durch die Omnibus-Initiative angestoßenen Veränderungen in den Berichtsstandards schrittweise bis 2027 berücksichtigen und fehlende Angaben ergänzen.

1.4.4 Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette (SBM-1)

Die BLANC & FISCHER-Gruppe ist insbesondere in der Küchen- und Haushaltsgeräteindustrie tätig.

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

- **ARPA** ist Originalgerätehersteller und produziert Küchentechnik, die den Hersteller- oder Handelsmarkennamen der Kunden trägt. Zum Portfolio gehören individuelle und nach Kundenwünschen entwickelte, unterschiedlich beheizte Herde und Einbaukochfelder sowie Backöfen und Dunstabzüge.

- **B.PRO** produziert insbesondere Investitionsgüter für Großküchen und die Industrie. Das Unternehmen bietet komplette Systeme für professionelle Großküchen und setzt dabei auf Automatisierung und Digitalisierung. Außerdem fertigt B.PRO individuelle Präzisionsteile aus Edelstahl, für die Industrie.

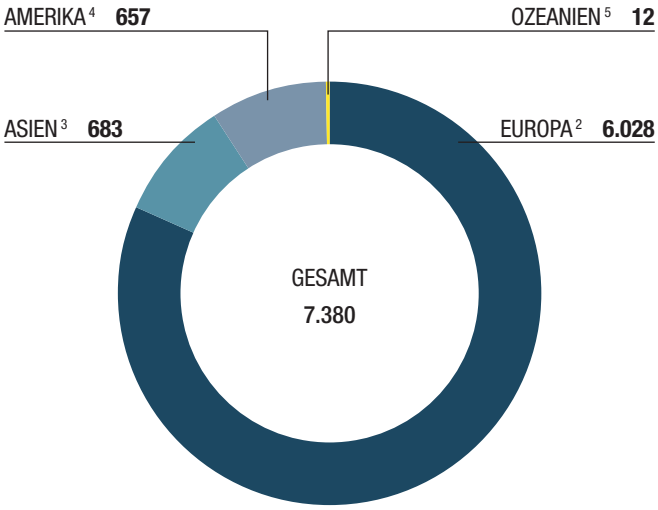
- **BLANCO** ist Systemanbieter für den Küchenwasserplatz. Die BLANCO UNIT vereint als integrierte Lösung Armatur oder Wassersystem, Spülbecken und Unterschranksystem.

- **E.G.O.** ist Zulieferer für die Hausgeräteindustrie und produziert Heiz- und Steuerelemente zum Kochen und Backen, Waschen, Trocknen und Geschirrspülen. Zusätzlich fertigt E.G.O. auch Komponenten, Systeme und Technologien für weitere Industrien.

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

Die BLANC & FISCHER-Gruppe ist an 52 Standorten in 23 Ländern in Europa, Asien, Nord- und Südamerika sowie Australien tätig und beschäftigte Ende 2025 7.380 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (2024: 7.656). E.G.O. ist die nach Umsatz und Beschäftigtenzahl größte Unternehmensgruppe des Konzerns, gefolgt von BLANCO.

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



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

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

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

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

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

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

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

Die spezifischen Nachhaltigkeitsziele werden in den Kapiteln Umwelt, Soziales und Governance beschrieben (➔ Ziele (E1-4), Ziele (E5-3), Ziele (S1-5), Ziele (S2-5), Maßnahmen und Ziele (G1-3, G1-4). In unserer Wesentlichkeitsanalyse haben wir die Nachhaltigkeitsthemen in Bezug auf unser Kerngeschäft bewertet. Dabei wurden die Produkte, Dienstleistungen, Kunden, geographischen Gebiete und die Interessen und Ansichten unserer Stakeholder berücksichtigt.

Besonders die Themen Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft sind von großer Bedeutung für unsere Produkte. Basierend auf unserer Nachhaltigkeitsstrategie entstehen in den operativen Unternehmensgruppen für die Bereiche Produkte, Verpackungen, Produktion und Dienstleistungen auf das jeweilige Geschäftsmodell abgestimmte Zielbilder.

1.5 Stakeholder und Wesentlichkeit

1.5.1 Stakeholder (SBM-2)

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

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

Bedenken und Beschwerden interner und externer Stakeholder können jederzeit auch anonym über unser Hinweisgebersystem geäußert werden (➔ G1).

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

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

Die Sichtweisen und Interessen der Stakeholder bezogen auf Nachhaltigkeitsaspekte berichten wir an den Vorstand, der sie wiederum jährlich an den Aufsichtsrat kommuniziert.

1.5.2 Wesentlichkeitsanalyse (IRO-1)

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

Die Wesentlichkeitsanalyse unterliegt einer jährlichen Prüfung und wurde auch 2025 aktualisiert. Die zugrunde liegende Bewertungsmethodik blieb dabei unverändert. Dabei bewerten wir die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen unserer Geschäftstätigkeit multidimensional nach dem Prinzip der „doppelten Wesentlichkeit“ und dokumentieren das Verfahren. Die Wesentlichkeitsanalyse umfasst sowohl die Auswirkungen (Impact Materiality) als auch die finanziellen Chancen und Risiken (Financial Materiality) entlang aller Tätigkeiten der BLANC & FISCHER-Gruppe inklusive der vor- und nachgelagerten Lieferkette.

Bei der erstmaligen Wesentlichkeitsanalyse wurden neben dem Nachhaltigkeitsteam und einem externen Beratungsunternehmen Kolleginnen und Kollegen weiterer Fachabteilungen eingebunden. Um die Haltung unserer Stakeholder zu den Nachhaltigkeitsthemen der BLANC & FISCHER-Gruppe zusammenzutragen, hatten wir im Jahr 2023 25 interne Vertreterinnen und Vertreter der operativen Unternehmensgruppen, verschiedener Zentralbereiche und Länder nach ihren Sichtweisen und Interessen befragt.



Verfahren zur Ermittlung und Bewertung von Auswirkungen (Impact Materiality)

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

Hierfür haben wir, ausgehend von einer Liste der Nachhaltigkeitsaspekte gemäß ESRS 1 AR16, in mehreren Schritten Informationen gesammelt und die wichtigsten Themenbereiche identifiziert. Als Datenquelle dienten Gespräche mit internen Stakeholdern sowie mit Expertinnen und Experten aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Recht mit Blick auf die BLANC & FISCHER-Gruppe, aber auch die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette. Diese Einschätzung basiert auf den Bewertungen aus den Vorjahren, den Erkenntnissen aus unserer Stakeholderbefragung sowie der externen Expertise. Zusätzlich griffen wir auf interne Daten und Analysen sowie öffentlich zugängliche Informationen zurück. Die Bewertung erfolgte individuell für jede einzelne Unternehmensgruppe, wobei nach dem Prinzip der Wesentlichkeit der Hauptfokus auf den größten Unternehmensgruppen E.G.O., BLANCO und B.PRO lag. Die Unternehmensgruppen ARPA und KUGEL wurden in den Themen bewertet, in denen sie sich stark von den anderen Unternehmensgruppen unterscheiden. Je Unternehmensgruppe wurde der Einfluss auf Menschen und Umwelt individuell beurteilt. Dabei waren die spezifischen Tätigkeiten, Geschäftsbeziehungen und geographische Lage in der Bewertung von besonderer Bedeutung. Auch die Auswirkungen, an denen die Unternehmensgruppen durch die eigene Produktion oder entlang der eigenen Wertschöpfungskette beteiligt sind, wurden berücksichtigt.

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

Tatsächliche Auswirkungen haben wir nach ihrem Schweregrad – bezogen auf Ausmaß, Umfang und Unabänderlichkeit (bei negativen Auswirkungen) – bewertet. Positive Auswirkungen wurden nach Ausmaß und Umfang bewertet. Bei potenziellen – also noch nicht eingetretenen – Auswirkungen berücksichtigten wir neben dem Schweregrad auch die Eintrittswahrscheinlichkeit. Die drei Bewertungsfaktoren Ausmaß, Umfang und Unabänderlichkeit sind grundsätzlich gleich gewichtet. Jedes dieser drei Merkmale kann eine negative Auswirkung schwerwiegend machen. Liegt eine mögliche negative Auswirkung in Bezug auf Menschenrechte vor, so wird der IRO als wesentlich gewertet.

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

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

Im nächsten Schritt bewerteten wir die finanzielle Wesentlichkeit. Dazu wurde untersucht, welche finanziellen Risiken und Chancen (Risks and Opportunities) für die Geschäftstätigkeit der BLANC & FISCHER-Gruppe bestehen. Als Datenquelle dienten auch hier die Ergebnisse der Stakeholderbefragung sowie Informationen aus dem Risikomanagement. Die Bewertung erfolgte – wie auch bei der Bewertung der Auswirkungen – auf der Ebene der Unternehmensgruppen und legt den Fokus auf die größten Unternehmensgruppen E.G.O., BLANCO und B.PRO. Für ARPA und KUGEL werden die Risiken und Chancen separat bewertet, die sich wesentlich von denen der anderen Unternehmensgruppen unterscheiden.

Diese finanziellen Auswirkungen beschreiben wir anhand der Dimensionen positiv/negativ (Chance/Risiko), Zeithorizont und Ebene der Wertschöpfungskette. Risiken und Chancen bewerten wir nach ihrem finanziellen Ausmaß und der Eintrittswahrscheinlichkeit und orientieren uns dabei an unserem Risikomanagementsystem. Die Höhe der finanziellen Effekte der Risiken und Chancen basiert auf Expertenschätzungen und wird mit derselben Methodik bewertet wie im Risikomanagementsystem. Der Schwellenwert für das Berichtsjahr ergab sich aus dem bestehenden Risikomanagement und beruht auf dem Bruttoprinzip, also der Betrachtung des Zustands, bevor bereits ergriffene oder geplante Maßnahmen wirken.

Entscheidungsfindung und interne Kontrollverfahren

Um die Wesentlichkeit zu bestimmen, hat das Nachhaltigkeitsteam die Auswirkungen, Risiken und Chancen bewertet, die Ergebnisse mit den Fachbereichen abgestimmt und sie anschließend mit der Stakeholderanalyse abgeglichen. Die endgültige Liste wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen hat der Ressortvorstand validiert und verabschiedet.

Veränderungen zum vorangegangenen Berichtszeitraum

Bei der Aktualisierung der Wesentlichkeitsanalyse im Berichtsjahr haben wir Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette als weiteres wesentliches Thema identifiziert und entsprechend in den Nachhaltigkeitsbericht aufgenommen (➔ S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette).

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

E Umwelt	E1	Anpassung an den Klimawandel	**Unterbrechungen in der Lieferkette aufgrund extremer Wetterbedingungen:** Die physischen Auswirkungen des Klimawandels, insbesondere extreme Wetterereignisse, können zu Unterbrechungen in der Lieferkette führen.
			Extreme Wetterereignisse: Durch den Klimawandel verursachte extreme Wetterereignisse (z. B. Sturm, Hagel, Überschwemmung, Hitze, Trockenheit) an unseren eigenen Standorten.
	E1	Klimaschutz	**THG-Emissionen in der Lieferkette:** In der Lieferkette (Lieferanten) werden THG-Emissionen verursacht.
			THG-Emissionen im eigenen Betrieb: Der Energieverbrauch in Produktionsprozessen und Gebäuden (Heizen, Kühlen) verursacht THG-Emissionen.
			THG-Emissionen in der Nutzungsphase: In der Nutzungsphase der Produkte wird Energie (Strom, Gas) verbraucht, was zu THG-Emissionen während der Nutzung führt.
			Regulatorische Anforderungen: Zunehmende regulatorische Anforderungen könnten dazu führen, dass bestimmte Produkte vom Markt ausgeschlossen werden, wenn die Anforderungen nicht erfüllt werden können.
			Steigende Kundenerwartungen an die Energieeffizienz von Produkten: Wenn die Erwartungen der Verbraucher an die Energieeffizienz unserer Produkte nicht erfüllt werden, kann dies zu rückläufigen Umsätzen führen.
	E1	Energie	**Steigende Energiepreise:** Wegen der Entwicklung des Marktes für CO_2-Zertifikate sind steigende Preise für fossile Energieträger zu erwarten.
	E5	Ressourcenzu-flüsse inkl. Res-sourcennutzung	**Ressourcenverknappung:** Die Verwendung von Rohstoffen und Edelmetallen in Produkten hat eine negative Auswirkung auf die globalen Ressourcenvorräte.
	E5	Ressourcen-abflüsse	**Mangelnde Reparierbarkeit:** Verkaufte Produkte, die nicht für eine Reparatur ausgelegt sind, stehen nicht mehr als Ressourcen zur Verfügung.
			Mangelnde Recycelbarkeit: Produkte können nicht recycelt werden, weil sie z B. aus Verbundwerkstoffen bestehen. Folglich können die Ressourcen nicht in den Ressourcenkreislauf zurückgeführt werden**.**
			Geschäftsmodelle für die Kreislaufwirtschaft: Neue Geschäftsmodelle für die Kreislaufwirtschaft (z. B. Pay-per-Use) ergeben neue Marktchancen.
			Steigende Kundenanforderungen: Wenn die Erwartungen der Kunden und Verbraucher an die Kreislauffähigkeit unserer Produkte nicht erfüllt werden, kann dies zu rückläufigen Umsätzen führen.
S Soziales	S1	Sichere Beschäftigung	**Arbeitsplatzsicherheit:** Arbeitsplatzsicherheit schränkt den Spielraum des Unternehmens ein, auf wirtschaftliche Schwankungen zu reagieren.
	S1	Arbeitszeit	**Mitarbeiterbindung:** Bindung von qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern reduziert die Fluktuation und Rekrutierungskosten.
	S1	Angemessene Entlohnung	**Kampf um Talente:** Wenn B&F als Arbeitgeber nicht attraktiv genug ist, können Talente an den Standorten nicht gewonnen werden.
	S1	Tarifverträge	**Verlust qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:** Wegen mangelnder Attraktivität als Arbeitgeber können Talente sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Schlüsselpositionen verloren gehen.
	S1	Work-Life-Balance	**Flexible Arbeitszeiten:** Wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre beruflichen und privaten Verpflichtungen besser in Einklang bringen können, steigen die Arbeitszufriedenheit und die Loyalität qualifizierter Fachkräfte.
	S1	Work-Life-Balance	**Verlust qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:** Wegen mangelnder Vereinbarkeit von Beruflichem und Privatem können Talente sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Schlüsselpositionen verloren gehen.
	S1	Arbeitssicherheit und Gesundheits-förderung	**Unsichere Arbeitsbedingungen und Stress:** Gefährdung von körperlicher und mentaler Gesundheit und Sicherheit.
	S1	Aus- und Weiterbildung	**Qualifikationslücken und mangelnde Aus- und Weiterbildung:** Fehlende Kompetenzen führen zu sinkender Produktivität, Fehlern und höheren Kosten.
	S2	Kinderarbeit	**Kinderarbeitsrisiko:** In einigen wenigen Ländern besteht im Rohstoffabbau in der vorgelagerten Wertschöpfungskette ein Risiko für Kinderarbeit.
G Governance	G1	Korruption und Bestechung	**Antikorruptionsvorschriften:** Verstöße können zu Haftungsansprüchen und Strafzahlungen führen.

	Kategorie	Potentielle (p) bzw. tatsächliche (t) Auswirkungen	Vorgelagerte Lieferkette	Eigene Geschäfts-tätigkeit	Nachgelagerte Lieferkette	Kurzfristig	Mittelfristig	Langfristig
	Risiko		●		●	●	●	●
	Risiko			●		●	●	●
	Negative Auswirkung	t	●					●
	Negative Auswirkung	t		●				●
	Negative Auswirkung	t			●			●
	Risiko			●			●	
	Risiko				●			●
	Risiko			●			●	●
	Negative Auswirkung	t	●					●
	Negative Auswirkung	t			●		●	●
	Negative Auswirkung	t			●		●	●
	Chance			●				●
	Risiko			●			●	●
	Risiko			●			●	●
	Chance			●			●	●
	Risiko			●			●	●
	Risiko			●		●	●	●
	Chance			●			●	●
	Risiko			●		●	●	●
	Negative Auswirkung	p		●		●	●	●
	Risiko			●			●	●
	Negative Auswirkung	p	●			●		
	Risiko			●		●		

2 UMWELT 22

2.1 Klimawandel (E1) 23
- 2.1.1 Auswirkungen, Risiken und Chancen 23
- 2.1.2 Klimarisiken 23
- 2.1.3 Wesentliche Auswirkungen im Bereich E1 24
- 2.1.4 Wesentliche Risiken und Chancen im Bereich E1 24
- 2.1.5 Übergangsplan (E1-1) 26
- 2.1.6 Richtlinien (E1-2) 26
- 2.1.7 Ziele (E1-4) 26
- 2.1.8 Maßnahmen (E1-3) 28
- 2.1.9 Kennzahlen 29

2.2 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft (E5) 33
- 2.2.1 Auswirkungen, Risiken und Chancen 33
- 2.2.2 Richtlinien (E5-1) 34
- 2.2.3 Ziele (E5-3) 35
- 2.2.4 Maßnahmen (E5-2) 35
- 2.2.5 Kennzahlen 36



2 UMWELT

2.1 Klimawandel (E1)

2.1.1 Auswirkungen, Risiken und Chancen

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

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

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurden außerdem Risiken und Chancen für die BLANC & FISCHER-Gruppe im Zusammenhang mit dem Klimawandel bewertet.

2.1.2 Klimarisiken

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

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

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

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

Im Berichtsjahr wurde keine Klimaresilienzanalyse erstellt.

Treibhausgase
Gase (beispielsweise CO_2 (Kohlenstoffdioxid), CH_4 (Methan) oder FKW (Fluorkohlenwasserstoffe)), die sich in der Atmosphäre ansammeln und die Infrarotstrahlung der Sonne absorbieren. Dieses Phänomen wird als Treibhauseffekt bezeichnet.

2.1.3 Wesentliche Auswirkungen im Bereich E1

IRO-Kategorie	IRO-Name	Betroffene Stakeholder	Beschreibung	
Negative Auswirkung	**THG-Emissionen in der Lieferkette:** In der Lieferkette (Lieferanten) werden THG-Emissionen verursacht.	Umwelt	Als produzierendes Unternehmen verwenden wir eine Vielzahl von Rohstoffen, Komponenten und Halbfertigprodukten wie Metalle, Elektronik und Chemikalien. Da für diese Materialien Energie verbraucht wird, verursachen wir in unserer vorgelagerten Wertschöpfungskette THG- Emissionen.	
Negative Auswirkung	**THG-Emissionen in der Nutzungsphase:** In der Nutzungsphase der Produkte wird Energie (Strom, Gas) verbraucht, was zu THG-Emissionen während der Nutzung führt.	Umwelt	Unsere Produkte benötigen in der Nutzungsphase Energie. Die Erzeugung des benötigten Stroms sowie die Verbrennung von Erdgas beim Kochen verursachen THG-Emissionen.	
Negative Auswirkung	**THG-Emissionen im eigenen Betrieb:** Der Energieverbrauch in Produktionsprozessen und Gebäuden (Heizen, Kühlen) verursacht THG-Emissionen.	Umwelt	Der Energieverbrauch in Produktionsprozessen und Gebäuden verursacht THG-Emissionen.	

2.1.4 Wesentliche Risiken und Chancen im Bereich E1

IRO-Kategorie	IRO-Name	Beschreibung	Zeitraum	Art des Risikos	
Risiko	Extreme Wetterereignisse an unseren Standorten	Extreme Wetterereignisse aufgrund der Folgen des Klimawandels (z. B. Sturm, Hagel, Überschwemmung) können zu Sachschäden an unseren Standorten führen und den Betrieb beeinträchtigen oder unterbrechen.	Mittelfristig	Physisch	
Risiko	Zunehmende regulatorische Anforderungen	Zunehmende regulatorische Anforderungen könnten dazu führen, dass bestimmte Produkte vom Markt ausgeschlossen werden, wenn die Anforderungen nicht erfüllt werden können.	Mittelfristig	Transitorisch	
Risiko	Steigende Kundenerwartungen hinsichtlich der Energieeffizienz von Produkten	Wenn die Erwartungen der Verbraucher an die Energieeffizienz unserer Produkte nicht erfüllt werden, kann dies zu rückläufigen Umsätzen führen.	Langfristig	Transitorisch	
Risiko	Steigende Energiepreise	Wegen der Entwicklung des Marktes für CO_2-Zertifikate sind steigende Preise für fossile Energieträger zu erwarten.	Mittelfristig	Transitorisch	
Risiko	Unterbrechungen der Lieferkette aufgrund extremer Wetterereignisse	Der Klimawandel macht Lieferketten anfälliger, indem er sowohl die Häufigkeit als auch die Schwere von Störungen aufgrund extremer Wetterereignisse wie Stürme, Überschwemmungen oder Hitzewellen erhöht. Solche Ereignisse können zu Ausfallzeiten bei wichtigen Lieferanten (unabhängig davon, ob es sich um Tier-1- oder weiter entfernte Tier-n-Lieferanten oder sogar um Rohstoffförderer handelt) führen und aufgrund von Infrastrukturschäden die Transportwege unterbrechen.	Langfristig	Physisch	

	Zeitraum	Tatsächliche / Potenzielle Auswirkung	Einflussort	Erklärung der Verbindung mit der Auswirkung	Strategie und Ziele, um der Auswirkung zu begegnen
	Langfristig (> 5 Jahre)	Tatsächlich	Vorgelagerte Wertschöpfungskette	THG-Emissionen tragen zum Klimawandel bei.	Wir berechnen unsere THG-Emissionen jährlich und haben uns in unserer Nachhaltigkeitsstrategie Ziele gesetzt, um unsere Scope-3-Emissionen zu reduzieren (➔ E1-4, E1-2 Richtlinien).
	Langfristig (> 5 Jahre)	Tatsächlich	Nachgelagerte Wertschöpfungskette	THG-Emissionen tragen zum Klimawandel bei.	Wir berechnen unsere THG-Emissionen jährlich und haben uns in unserer Nachhaltigkeitsstrategie Ziele gesetzt, um unsere Scope-3-Emissionen zu reduzieren (➔ E1-4, E1-2 Richtlinien).
	Langfristig (> 5 Jahre)	Tatsächlich	Eigene Prozesse	THG-Emissionen tragen zum Klimawandel bei.	Die Richtlinien Energie & Umwelt und Energieleitfaden sowie das Energiemanagementsystem und die Nachhaltigkeitsstrategie adressieren die Auswirkung und regeln den unternehmensinternen Umgang mit Energie und Ressourcen. Darüber hinaus haben wir uns das unternehmensinterne THG-Ziel gesetzt, unsere Emissionen zu reduzieren (➔ E1-4 Ziele).

	Beschreibung zur Quelle des Risikos	Eintrittswahrscheinlichkeit	Erklärung zur Eintrittswahrscheinlichkeit	Strategien, um dem Risiko zu begegnen
	Kosten entstehen aufgrund von Schäden an Produktionsstätten; potenzielle Ausfallzeiten führen zu Umsatzrückgängen und Deckungsbeitragsverlusten.	Niedrig	Unsere Standorte sind aufgrund ihrer geografischen Lage unterschiedlich gegenüber klimabedingten Extremwetterereignissen (z. B. Sturm, Hagel, Überschwemmung) exponiert.	100 % der Standorte sollen bis Ende 2026 durch eine Klimarisiko-/Resilienzanalyse bewertet werden. Auf der Basis der bislang noch ausstehenden Analysen werden wir standortspezifische Maßnahmen entwickeln, um die Resilienz gegen Klimarisiken zu erhöhen, und werden die Ergebnisse in unserer mittel- und langfristigen Geschäftsplanung berücksichtigen.
	Ausschluss des Produkts vom Markt führt zu Umsatzverlust und/oder Kosten für Neukonstruktion.	Niedrig	Die geschätzte Eintrittswahrscheinlichkeit von schwerwiegenden Folgen ohne Maßnahmen ist niedrig.	Die Implementierung regulatorischer Anforderungen obliegt dem Produktmanagement der jeweiligen Unternehmensgruppe und wird durch das Compliance-Management der BLANC & FISCHER-Gruppe überprüft. Verantwortliche im Produktmanagement tauschen sich außerdem im Rahmen von Arbeitsgruppen von Industrieverbänden zu regulatorischen Anforderungen aus.
	Umsatzverlust resultiert aus gestiegener Nachfrage der Verbraucher nach energieeffizienteren Geräten, die wir nicht liefern können.	Mittel	Mittlere Eintrittswahrscheinlichkeit ohne Entwicklungsmaßnahmen zur Anpassung an die Erwartungen unserer Kunden	Die Anforderungen der Kunden an die Energieeffizienz werden bei jedem Projekt berücksichtigt und gegebenenfalls notwendige Maßnahmen zu deren Erfüllung umgesetzt. Außerdem hat die BLANC & FISCHER-Gruppe sich das Ziel gesetzt, die THG-Emissionen aus der Nutzung der Produkte vom Basisjahr 2021 bis zum Zieljahr 2030 um 25 % zu reduzieren. Neben einer Dekarbonisierung der Energiemärkte sind energieeffiziente Produkte und Nutzungsverhalten dabei wesentliche Hebel.
	Wir gehen von erhöhten Kosten aufgrund gestiegener CO_2-Zuschläge pro Tonne CO_2 für fossile Energieträger aus.	Hoch	Von der EU angekündigt und damit sehr hohe Eintrittswahrscheinlichkeit	Die Preisentwicklung wird in unserem Energiemanagement und im Einkauf beobachtet. Zusätzlich werden im Rahmen des Energiemanagements fortlaufend Energieeffizienzpotenziale gesucht, um den Gesamtenergieverbrauch möglichst zu verringern.
	Zusätzliche Kosten und entgangene Margen aufgrund von Lieferkettenausfällen durch extreme Wetterereignisse	Mittel	Unsere Lieferanten und Transportwege sind aufgrund ihrer geografischen Lage unterschiedlich gegenüber klimabedingten Extremwetterereignissen (z. B. Sturm, Hagel, Überschwemmung) exponiert.	Unser KI-gestütztes Tool überwacht das Internet gezielt hinsichtlich Meldungen, die potenziell zu Störungen in der Lieferkette führen können. Wir überwachen alle strategisch wichtigen Lieferanten. Dabei werden spezifisch die Namen und Adressen der jeweiligen Lieferanten einbezogen, um relevante Informationen zu identifizieren. Besonderes Augenmerk liegt auf Ereignissen, die durch Naturkatastrophen ausgelöst werden, um frühzeitig auf mögliche Risiken reagieren zu können. Damit schaffen wir eine zuverlässige Grundlage, um proaktiv Maßnahmen zu ergreifen und die Stabilität in den Lieferketten nachhaltig zu sichern.

2.1.5 Übergangsplan (E1-1)

Im Rahmen der Klimastrategie haben wir für die BLANC & FISCHER-Gruppe konkrete Emissionsziele für Scope 1, 2 und 3 definiert. Die in diesem Zusammenhang identifizierten Reduktionshebel werden im nächsten Schritt in einem Umsetzungsplan zusammengefasst und schrittweise umgesetzt (➔ E1-3 Maßnahmen).

Darüber hinaus ist die Erstellung eines umfassenden Übergangsplans hin zur Klimaneutralität des Geschäftsmodells im Jahr 2050 derzeit nicht geplant.

2.1.6 Richtlinien (E1-2)

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

Nachhaltigkeitsstrategie

Die Nachhaltigkeitsstrategie enthält einen Fahrplan zu den Themen Klimaschutz sowie Anpassung an den Klimawandel und damit verbundene Zielvorgaben zur Reduzierung von Treibhausgasemissionen und zum Umgang mit physischen Klimarisiken. Beispielsweise ist hier festgelegt, dass bis Ende 2026 für alle Standorte der BLANC & FISCHER-Gruppe eine Klimarisiko-/Resilienzanalyse durchgeführt werden soll.

Die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie betrifft die Emissionen des eigenen Unternehmens und auch der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette. Die Fachbereiche der Unternehmensgruppen berichten der Zentralabteilung Corporate Sustainability über die Umsetzung der Maßnahmen und unterbreiten Vorschläge. Die Fortschritte werden halbjährlich im Strategiereporting an den Konzernvorstand aufgenommen. Die Verantwortung für die Nachhaltigkeitsstrategie liegt beim Leiter Corporate Sustainability der BLANC & FISCHER-Gruppe.

Richtlinie „Energie und Umweltschutz“

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

Die Umsetzung der Richtlinie liegt im Verantwortungsbereich der Umwelt- und Energiemanagementbeauftragten, die Gesamtverantwortung trägt der Leiter der Zentralabteilung Energy & Environment. Für die nach ISO 50001 und ISO 14001 zertifizierten Standorte wird die Umsetzung der Richtlinie überwacht. Die Kernaussagen der Richtlinie erhalten die Beschäftigten zusätzlich im Rahmen der jährlichen Sicherheitsunterweisung.

Energiemanagementsystem

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

Bereits 14 Standorte sind nach ISO 50001 zertifiziert und bis Ende 2027 sollen schrittweise auch alle übrigen Produktions- und Logistikstandorte der BLANC & FISCHER-Gruppe folgen.

Koordiniert wird das Energiemanagement durch die Zentralabteilung Energy & Environment sowie die Fachbereiche der Unternehmensgruppen. An den Standorten sorgen lokale Energiemanagementbeauftragte für die Umsetzung der Maßnahmen und berichten an den Zentralbereich sowie an die lokalen Geschäftsführungen.

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

2.1.7 Ziele (E1-4)

Die BLANC & FISCHER-Gruppe hat sich Ziele zur Reduktion der Treibhausgasemissionen gesetzt; diese umfassen die Scope-1-, Scope-2- und Scope-3-Emissionen, wie sie im Rahmen des GHG Protocol definiert sind.

Die Zielherleitung orientiert sich methodisch an den Kriterien der Science-Based-Targets-Initiative (SBTi). Eine formale Validierung durch die SBTi haben wir nicht veranlasst.

Aufgrund methodischer Anpassungen in Bezug auf die Scope-3-Emissionsberechnung im Berichtsjahr hat sich der Basiswert für das Jahr 2021 und damit auch der absolute Zielwert 2030 verringert; die prozentuale Reduzierung bleibt unverändert.

Scope-1- und Scope-2-Emissionen

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

Das formulierte Ziel schließt alle Produktions- und Logistikstandorte sämtlicher Unternehmensgruppen ein. Für die Zielsetzung sind wir von einem jährlichen Produktionswachstum von rund 2 % sowie weiteren Einflussfaktoren wie einem steigenden Anteil erneuerbarer Energien in den weltweiten Stromnetzen ausgegangen. Entscheidend für die Zielerreichung sind vor allem Energieeffizienzmaßnahmen und die Elektrifizierung fossiler Prozesse und Anlagen. Ergänzend setzen wir auf eigene Stromerzeugung und – nachrangig – auf den Bezug von Strom aus erneuerbaren Quellen. Der Schwerpunkt liegt dabei klar auf der Steigerung der Energieeffizienz.

Scope-3-Emissionen

Die Scope-3-Emissionen in der vorgelagerten (Scope 3.1: eingekaufte Rohmaterialien, Komponenten und Handelsgüter) und nachgelagerten Wertschöpfungskette (Scope 3.11: Nutzungsphase der Produkte) sollen im Zeitraum 2021 bis 2030 um 25 % verringert werden (absolut um 5.095.700 t CO_2e). Im Basisjahr 2021 wurden in der vor- und nachgelagerten Lieferkette 20.382.900 t CO_2e emittiert. Der größte Teil davon entfällt auf die Scope-3-Kategorie 11, also die Nutzung der verkauften Produkte. Die Emissionen der Unternehmensgruppen ARPA und KUGEL spielen aufgrund ihres relativ geringen Geschäftsvolumens nur eine untergeordnete Rolle. Im Zuge der verbesserten Datenqualität wurde der berechnete Wert des Basisjahres 2021 verringert.

Energie

Bis 2027 wird an allen Produktionsstandorten ein Energiemanagementsystem nach ISO 50001 aufgebaut und zertifiziert. Zu den 14 bereits zertifizierten Standorten sollen im Jahr 2026 vier weitere hinzukommen. Ziel des Energiemanagements ist eine kontinuierliche Verbesserung der Energieeffizienz und die Reduktion des Energieverbrauchs.

Klimaresilienz

100 % der Standorte sollen bis Ende 2026 durch eine Klimarisiko-/Resilienzanalyse bewertet werden.

Auf der Basis der bislang noch ausstehenden Analysen werden wir standortspezifische Maßnahmen entwickeln, um die Resilienz gegen Klimarisiken zu erhöhen, und werden die Ergebnisse in unserer mittel- und langfristigen Geschäftsplanung berücksichtigen.

	Einheit	Ziel 2030	Reduktion absolut	Reduktion relativ
Scope 1 und 2 marktbasiert inklusive biogener Emissionen[1]	t CO_2e	39.400	– 28.500	– 42 %
Scope 3[2, 3]	t CO_2e	15.287.200	– 5.095.700	– 25 %

[1] Hebel: Energieeffizienzmaßnahmen, Umstellung von Brennstoffen, Eigenerzeugung, Grünstrom
[2] Hebel: Kategorien 1, 4, 9, 11 und 12
[3] Anpassung des Zielwerts infolge einer präzisierten Berechnung der Scope-3-Emissionen des Basisjahres 2021

2.1.8 Maßnahmen (E1-3)

Im Berichtsjahr haben wir den Umsetzungsfahrplan für unsere Nachhaltigkeitsstrategie weiterentwickelt und neu verabschiedet. Darin enthalten sind Maßnahmen zum Klimaschutz und zur Anpassung an den Klimawandel. Die gesetzten Ziele (➔ E1-4 Ziele) sollen im Dreijahreszeitraum von 2025 bis 2027 erreicht werden.

Maßnahmen zur Reduktion der Treibhausgasemissionen

Energieeffizienz und Nutzung erneuerbarer Energien im eigenen Unternehmen (Scope 1 und 2): z. B. Ermittlung von Energieeffizienzmaßnahmen, Umstellung von Brennstoffen, Erzeugung erneuerbarer Energie, Einkauf von Grünstrom.

Die größten Reduktionspotenziale im eigenen Unternehmen ergeben sich aus Effizienzmaßnahmen. Daher lag der Schwerpunkt im Berichtsjahr auf der Analyse interner Energieeffizienzpotenziale sowie der Bewertung konkreter Maßnahmen. Ergänzend wurden die Umstellung auf alternative Energieträger und die Eigenproduktion erneuerbarer Energien als weitere Reduktionshebel betrachtet. Auf der Basis der Analyse wurde ein Maßnahmenkatalog erstellt und nach Wirtschaftlichkeit und Wirksamkeit priorisiert. Die Umsetzung der priorisierten Maßnahmen erfolgt schrittweise in den kommenden Jahren.

Folgende Energieeffizienzmaßnahmen wurden im Jahr 2025 beispielsweise erfolgreich umgesetzt:

- Bei E.G.O. in Slowenien konnte in Summe eine jährliche Energieeinsparung von 820 MWh erreicht werden. Zu den Maßnahmen zählten der Einbau eines Elektromotorantriebs zur Optimierung der Druckluftzufuhr, verschiedene organisatorische Anpassungen im Gießereibetrieb, Verbesserungen an den Kühlleitungen sowie der Ersatz einer pneumatisch-hydraulischen Standpresse durch einen energieeffizienten Laser.
- Am kroatischen E.G.O.-Standort führte die Umstellung auf LED-Beleuchtung zu einer jährlichen Energieeinsparung von 44 MWh.
- In der E.G.O.-Produktion in Deutschland wurden durch verschiedene Einsparmaßnahmen in der Elektronikfertigung zusätzliche 48 MWh pro Jahr eingespart.
- Bei BLANCO in Bruchsal (Deutschland) führte die Umstellung der Gabelstapler von Gas- auf Lithiumionen-Betrieb zur Einsparung von Flüssiggas und einer zusätzlichen Energieeffizienzsteigerung von 13 MWh.

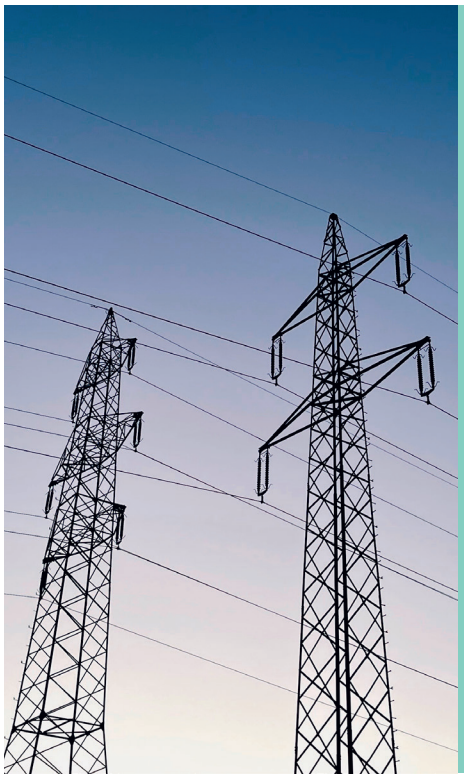
Reduktion der Emissionen aus eingekauften Gütern (Scope 3, Kategorie 1): z. B. Reduktion der Emissionen in der Produktion des Lieferanten, Verwendung emissionsärmerer Ersatzmaterialien, Erhöhung des Recyclinganteils, Reduktion des Materialeinsatzes.

Im Bereich der eingekauften Güter haben wir im Berichtsjahr die wesentlichen Potenziale zur Reduktion ermittelt. Für 2026 ist geplant, sie auf der Basis der ermittelten Potenziale unter dem Aspekt der Wirtschaftlichkeit zu bewerten.

Maßnahmen im Bereich Anpassung an den Klimawandel

Auf der Basis der physischen Klimarisiken entstand im Berichtsjahr eine erste Bestandsaufnahme über die bereits vorhandenen Anpassungsmaßnahmen an stark exponierten Standorten. In den Folgejahren sollen neben den Standorten in Hochrisikogebieten auch die weniger stark betroffenen Standorte betrachtet werden.

Zusätzlich sollen auch die Lieferkette gemäß strategischer Relevanz sowie Risiken von Klimafolgen wie zum Beispiel Unterbrechungen aufgrund von Extremwetterereignissen evaluiert werden.



2.1.9 Kennzahlen

Energiekennzahlen (E1-5)

Energieverbrauch und Energiemix	Einheit	2024	2025
Gesamtenergieverbrauch im Zusammenhang mit dem eigenen Betrieb[2]	MWh	**173.945**	**170.007**
Gesamtenergieverbrauch aus fossilen Quellen	MWh	**91.253**	**78.339**
Anteil fossiler Quellen am Gesamtenergieverbrauch	%	52	46
Brennstoffverbrauch aus Kohle und Kohleerzeugnissen	MWh	0	0
Brennstoffverbrauch aus Rohöl und Erdölerzeugnissen[2]	MWh	15.712	18.158
Brennstoffverbrauch aus Erdgas	MWh	39.761	40.049
Brennstoffverbrauch aus anderen fossilen Quellen[3]	MWh	416	260
Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf oder Kühlung aus fossilen Quellen[4]	MWh	35.364	19.872
Gesamtenergieverbrauch aus nuklearen Quellen[5]	MWh	keine Angabe	5.671
Anteil nuklearer Quellen am Gesamtenergieverbrauch	%	keine Angabe	3
Gesamtenergieverbrauch aus erneuerbaren Quellen	MWh	**82.692**	**91.668**
Anteil erneuerbarer Quellen am Gesamtenergieverbrauch	%	48	54
Brennstoffverbrauch aus erneuerbaren Quellen[6]	MWh	773	797
Verbrauch aus erworbener und erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung aus erneuerbaren Quellen	MWh	78.592	87.239
Verbrauch selbst erzeugter erneuerbarer Energie, bei der es sich nicht um Brennstoffe handelt	MWh	3.327	3.631

Eigenerzeugter eingespeister Strom	Einheit	2024	2025
	MWh	**853**	**946**

Der gesamte Energieverbrauch ist im Berichtsjahr im Vergleich zum Vorjahr in Summe um 2 % gesunken. Dabei wurde für Erdgas und Heizöl ein höherer Verbrauchswert aufgezeichnet, was im Wesentlichen an einer Verbesserung in der Messmethodik liegt. Hinzu kommen wetterbedingte Einflüsse sowie der unterjährige Ausfall von zwei Blockheizkraftwerken, die entsprechend kompensiert wurden.

Gleichzeitig verringerte sich in höherem Maß der Strom- und Kraftstoffverbrauch aufgrund einer reduzierten Auslastung unserer Anlagen. Auch Energieeffizienzmaßnahmen haben zur Reduzierung beigetragen, ihre Auswirkungen sind jedoch im Vergleich zu den genannten Einflussfaktoren geringer einzustufen.

Im Berichtsjahr stieg der Anteil erneuerbarer Energien am Gesamtenergieverbrauch, bedingt durch die Umstellung eines Produktionsstandorts auf Grünstrom zur Jahresmitte.

Seit 2025 erfassen wir zudem den Anteil des zugekauften Stroms, der aus nuklearen Quellen stammt.

1 beinhaltet den Energieverbrauch aller Produktions- und Logistikstandorte der E.G.O., BLANCO, B.PRO, ARPA und KUGEL
2 beinhaltet folgende Verbräuche: Heizölverbrauch, Dieselverbrauch und Benzinverbrauch
3 beinhaltet den Flüssiggasverbrauch
4 beinhaltet den Stromverbrauch aus fossilen Quellen, dem zusätzlichen Stromverbrauch durch Elektroautos und der eingekauften Energie aus Heizwärme, Kühlenergie und Dampf aus fossilen Quellen
5 Der Anteil nuklearer Energie am gesamten Strommix wird seit 2025 ebenfalls erfasst.
6 beinhaltet eingekaufte Biobrennstoffe und Biomasse



Treibhausgasbilanzierung und -kennzahlen (E1-6)

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

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

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

Bei der Berechnung der Treibhausgasemissionen werden Emissionen in der Einheit CO_2-Äquivalente (CO_2e) angegeben. Inbegriffen sind CO_2 (Kohlenstoffdioxid), CH_4 (Methan), N_2O (Distickstoffmonoxid), FKWs (Fluorkohlenwasserstoffe), PFCs (Perfluorkohlenwasserstoffe), SF_6 (Schwefelhexafluorid) sowie NF_3 (Stickstofftrifluorid).

Scope 1 und 2

Der Fokus bei der Ermittlung von Scope-1- und Scope-2-Emissionen liegt auf den Produktions- und Logistikstandorten, da diese den größten Teil der Emissionen aufweisen. Reine Vertriebsstandorte werden aufgrund des geringen Einflusses nicht in die Berechnung einbezogen. Für die Berechnung der angegebenen Treibhausgasemissionen von Scope 1 und Scope 2 der Jahre 2021 bis 2025 setzen wir die Bilanzgrenze nach dem 📖 finanziellen Kontrollansatz. Die Berechnung der Scope-1- und Scope-2-Emissionen basiert auf Ist-Werten für zehn Monate und einer fundierten Schätzung für zwei Monate. Brennstoffemissionen berechnen wir auf der Grundlage der Emissionsfaktoren des Bundesamtes für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA). Die marktbasierten Emissionen von eingekauftem Strom basieren auf Emissionsfaktoren des jeweiligen Strommixes der Versorger. Die standortbasierten Emissionsfaktoren unserer europäischen Standorte entnehmen wir den Angaben der Europäischen Umweltagentur (European Environment Agency, EEA), die diese Daten mit einem zeitlichen Verzug von zwei Jahren veröffentlicht. An unseren außereuropäischen Standorten nutzen wir standortbasiert die offiziell veröffentlichten Emissionsfaktoren der jeweiligen Behörden.

Scope 3

Zur Berechnung der Scope-3-Emissionen haben wir den Fokus auf die für uns wesentlichen Kategorien 3.1 (eingekaufte Waren und Dienstleistungen), 3.4 (alle vorgelagerten sowie alle nachgelagerten Transporte, die von der BLANC & FISCHER-Gruppe bezahlt werden), 3.9 (alle nachgelagerten Transporte, die unsere Kunden bezahlen), 3.11 (Nutzung verkaufter Produkte) und 3.12 (Behandlung von Produkten am Ende der Lebensdauer) gelegt. Da die Unternehmensgruppen ARPA und KUGEL in den Emissionen der Wertschöpfungs-



kette eine untergeordnete Rolle spielen und um Doppelzählungen in 3.11 in der Geschäftsbeziehung zwischen E.G.O. und ARPA zu vermeiden, betrachten wir die Emissionen der ARPA und KUGEL nur in den Kategorien 3.1, 3.4 und 3.9. Für die Berechnung der Emissionen in Scope 3 nutzen wir die Emissionen der Datenbank „ecoinvent“. Für ausgabenbasierte Emissionen nutzen wir britische amtliche Emissionsfaktoren (BEIS/DEFRA), die auf Werten aus dem Jahr 2020 basieren.

In der Kategorie 3.1 wird der größte Teil der Emissionen mit Emissionsfaktoren aus den genannten Datenbanken berechnet. Einen kleinen Teil der Emissionsfaktoren haben wir direkt beim Lieferanten angefragt, sodass der Anteil an Emissionen aus Primärdaten in der gesamten Scope-3-Bilanz 0,13 % beträgt. Die nachgelagerten Emissionen in der Kategorie 3.12 werden auf der Basis der eingekauften Güter und Dienstleistungen berechnet. Ausschuss in der eigenen Produktion wird vernachlässigt. Die Emissionen der vor- und nachgelagerten Transporte berechnen wir mit dem ausgabenbasierten Ansatz auf der Basis der Transportkosten. Für die Emissionen der Kategorie 3.11 nutzen wir durchschnittliche, bei „ecoinvent“ erfasste Emissionsfaktoren der Länder, in die wir unsere Produkte verkaufen. Diese basieren im Wesentlichen auf Daten aus den Jahren 2022 und 2023.

Als interne Kontrolle bei der Ermittlung der Scope-1-, Scope-2- und Scope-3-Emissionen nutzen wir das Vier-Augen-Prinzip.

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

Der Rückgang der Scope-1- und Scope-2-Emissionen (📖 marktbasiert) um insgesamt 10 % gegenüber dem Vorjahr ist auf die Umstellung auf Grünstrom an einem Standort im Sommer 2025 zurückzuführen. Die Scope-2-Emissionen haben sich damit um 26 % gegenüber dem Vorjahr verringert.

Der Großteil unserer Gesamtemissionen entfällt auf indirekte Emissionen in Scope 3. Wesentlicher Einflussfaktor für die Scope-3-Emissionen ist der Energieverbrauch in der Nutzungsphase unserer Produkte, beispielsweise beim Betrieb von Geräten zum Kochen oder Geschirrspülen, die Technik von E.G.O. beinhalten. Im Berichtszeitraum gingen die Scope-3-Emissionen um 5 % zurück. Hintergrund sind die geringeren Verkaufszahlen, da wir mit dem Produktverkauf immer auch die Produktlebenszeit der entfallenden Emissionen berechnen. Einen entscheidenden Einfluss auf die berechneten Emissionen haben jedoch auch die verwendeten Emissionsfaktoren. Die von „ecoinvent“ bereitgestellten Emissionsfaktoren für Strom werden mit einem zeitlichen Verzug von 3 Jahren veröffentlicht. Politisch bedingt erfolgte 2022 in einigen europäischen Ländern eine Umstellung von Gas auf Kohle; dies findet zeitversetzt Ausdruck in den verwendeten Emissionsfaktoren im Berichtsjahr: Die berechneten Emissionen stiegen für diese Länder an – trotz eines insgesamt rückläufigen Gesamtwerts in den Emissionen aus der Nutzung der Produkte (Scope-3-Kategorie 11).

📖

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

Finanzieller Kontrollansatz (financial control)
Die Organisation berichtet 100 % der Emissionen aus Betrieben, über die sie finanzielle Kontrolle hat.

Marktbasierte und standortbasierte Emissionen
Marktbasierte Emissionen werden anhand von Daten des Energieversorgers entsprechend dem vertraglich vereinbarten Energiemix berechnet. Standortbasierte Emissionen werden mittels durchschnittlicher Emissionsfaktoren für die Energieerzeugung in einer Region oder einem Land berechnet.

Treibhausgasbilanz

	Rückblickend			Ziel
	2021 (Basisjahr)	2024	2025	2030
Scope-1-THG[1]-Emissionen (t CO_2e)				
Scope-1-THG-Bruttoemissionen[2]	–	12.541	13.375	–
Biogene CO_2-Emissionen aus der Verbrennung oder dem biologischen Abbau von Biomasse, die nicht in den Scope-1-THG-Emissionen enthalten sind (t CO_2e)[3]	–	28	30	–
Scope-2-THG-Emissionen (t CO_2e)				
Scope-2-THG-Bruttoemissionen (standortbasiert)[4]	–	33.608	32.640	–
Scope-2-THG-Bruttoemissionen (marktbasiert)[5]	–	14.138	10.492	–
Biogene CO_2-Emissionen aus der Verbrennung oder dem biologischen Abbau von Biomasse, die nicht in den Scope-2-THG-Emissionen enthalten sind (marktbasiert)	–	475	520	–
Scope-1- und Scope-2-THG-Emissionen (t CO_2e)[6]				
Scope-1- und Scope-2-THG-Bruttoemissionen (standortbasiert) insgesamt inkl. biogener Emissionen	–	46.177	46.045	–
Scope-1- und Scope-2-THG-Bruttoemissionen (marktbasiert) insgesamt inkl. biogener Emissionen	67.900	27.183	24.417	39.400
Signifikante Scope-3-THG-Emissionen (t CO_2e)				
Gesamte indirekte (Scope-3-)THG-Bruttoemissionen[7]	20.382.900	14.873.877	14.145.376	15.287.200
THG-Bruttoemissionen der Kategorie 1 Erworbene Waren und Dienstleistungen (GHG Protocol)[8]	–	458.447	428.045	–
THG-Bruttoemissionen der Kategorie 4 Vorgelagerter Transport und Vertrieb und 9 Nachgelagerter Transport (GHG Protocol)[9]	–	45.236	50.222	–
THG-Bruttoemissionen der Kategorie 11 Verwendung verkaufter Produkte (GHG Protocol)[10]	–	14.330.622	13.631.799	–
THG-Bruttoemissionen der Kategorie 12 Behandlung von Produkten am Ende der Lebensdauer (GHG Protocol)[11]	–	39.572	35.311	–
Biogene CO_2-Emissionen aus der Verbrennung oder dem biologischen Abbau von Biomasse, die in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette entstehen, die nicht in den Scope-3-THG-Emissionen enthalten sind	–	–	–	–
THG-Emissionen insgesamt (t CO_2e)				
THG-Emissionen insgesamt (standortbasiert) inkl. biogener Emissionen	–	14.920.054	14.191.421	–
THG-Emissionen insgesamt (marktbasiert) inkl. biogener Emissionen	**20.450.800**	**14.901.060**	**14.169.794**	**15.326.600**

1 Die Abkürzung THG steht für Treibhausgase.
2 Der Anstieg der Scope-1-Emissionen ergibt sich aus höheren Heizölwerten durch die verbesserte Messmethodik 2025.
3 Die biogenen Scope-1-Emissionen entstehen durch eine Pelletheizung an unserem Standort in Österreich.
4 Die standortbasierten Emissionen in Scope 2 werden mit dem durchschnittlichen Ländermix berechnet.
5 Die Berechnung der marktbasierten Emissionen erfolgt mit dem Emissionsfaktor des Versorgers. Die Reduktion ist eine Folge der Umstellung auf Grünstrom am E.G.O.-Standort in Slowenien.
6 Bei der Berechnung von Scope-1- und -2-Emissionen wurden alle Produktions- und Logistikstandorte von E.G.O., BLANCO, B.PRO, ARPA und KUGEL einbezogen.
7 Die Scope-3-Berechnung umfasst E.G.O., BLANCO, B.PRO, ARPA und KUGEL. Unter anderem für Emissionsfaktoren wurde auf externe Datenbanken zurückgegriffen. Aufgrund von Anpassungen in der Berechnungsmethodik haben wir die Vorjahreswerte von 2024 und unser Basisjahr 2021 angepasst. Der prozentuale Anteil der Scope-3-THG-Emissionen, die anhand von Primärdaten berechnet wurden, betrug 2025 0,13 %.
8 Scope 3.1 wurde mit einem hybriden Ansatz sowohl basierend auf den Gewichten als auch auf den Ausgaben berechnet. Im Jahr 2024 wurden Primärdaten vom Lieferanten für einige Elektronikbauteile und Leiterplatten genutzt. Dies reduziert die Ungenauigkeit bezüglich der Gewichte der einzelnen Elektronikbauteile sowie der Auswahl des richtigen Emissionsfaktors.
9 Scope 3.4 wurde ausgabenbasiert berechnet. In den Jahren 2022 bis 2025 wurden die Emissionen von Kategorie 9 vernachlässigt, da der Anteil an den Gesamtemissionen so gering ist, dass er als unwesentlich betrachtet werden kann. Die Zunahme der Emissionen von 2024 auf 2025 ist auf eine erhöhte Nutzung von Seefracht im Jahr 2025 zurückzuführen.
10 Scope 3.11 basiert auf Annahmen über die Nutzungsphase der verkauften Produkte (Energieart, Energieverbrauch über die Lebensdauer, verkaufte Produkte pro Land) und dem länderspezifischen Strommix. Gemäß den Vorgaben der Science-Based-Targets-Initiative wurde bei Erdgas die Vorkette in Scope 3.11 mitbilanziert, bei Strom hingegen nicht. Der größte Anteil der Emissionen der BLANC & FISCHER-Gruppe wird durch die Nutzungsphase der Produkte verursacht.
11 Scope 3.12 basiert auf den Daten der eingekauften Güter und Dienstleistungen 3.1. Die Berechnung erfolgte gewichtbasiert und wurde nach Abfallart und Verwertungsart ausgewertet.

THG[1]-Intensität (THG-Gesamtemissionen je Nettoeinnahme; t CO_2e/Mio. €)[2]	2024	2025
THG-Intensität (standortbasiert)	13.239	12.785
THG-Intensität (marktbasiert)	13.222	12.766

[1] Die Abkürzung THG steht für Treibhausgase.
[2] Zur Berechnung der THG-Intensität werden die gesamten THG-Emissionen marktbasiert bzw. standortbasiert durch den Nettokonzernumsatz 2025 geteilt (1.110 Mio. €).

Die BLANC & FISCHER-Gruppe kauft weder CO_2-Zertifikate ein noch unterstützt sie Projekte zur Verringerung der Treibhausgase (E1-7) oder nutzt einen internen CO_2-Preis (E1-8).

2.2 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft (E5)

2.2.1 Auswirkungen, Risiken und Chancen

Die BLANC & FISCHER-Gruppe ist sich ihrer Verantwortung für den Schutz der Umwelt bewusst, vor allem im Hinblick auf die Verwendung natürlicher Ressourcen. Ressourcenzuflüsse inklusive Ressourcennutzung und Ressourcenabflüsse in Form von Produkten haben wir daher als wesentliche Themen identifiziert.

Wir arbeiten daran, schädliche Einflüsse auf die Umwelt zu vermeiden und unseren Energie- und Ressourcenverbrauch zu verringern. Den Rahmen dafür definiert unser IMS, insbesondere das Umweltmanagementsystem.

Umweltmanagementsystem

In unserem Umweltmanagementsystem fokussieren wir uns auf Produktionsprozesse sowie das Produktdesign und beziehen den gesamten Lebenszyklus mit ein. Wir berücksichtigen alle eingesetzten Materialien und Verpackungen sowie Transport, Produktnutzung und Entsorgung.

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

An allen Produktions- und Logistikstandorten der BLANC & FISCHER-Gruppe erfassen wir unter anderem den Verbrauch von Ressourcen, Wasser und Energie sowie das Aufkommen von Abfällen, Abwässern und Emissionen aus den Prozessen. Wir bewerten Schweregrad, Häufigkeit und Beeinflussbarkeit der Umweltauswirkungen einer Tätigkeit und priorisieren den Handlungsbedarf.

Ressourcenzu- und -abflüsse (E5-4, E5-5)

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

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

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.

Aus den Ergebnissen der Ökobilanzen leiten wir ab, wie wir die Herstellung, Nutzung und Entsorgung unserer Produkte nachhaltiger gestalten können. Die Ökobilanzen bilden die Basis für Produktnachweise wie Umweltproduktdeklarationen (📖 Environmental Product Declarations (EPDs)) und helfen, weitere Maßnahmen zur Verringerung der Umweltauswirkungen zu entwickeln.

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

- Direktes Material
- Indirektes Material
- Verpackungen

Weitere Informationen zu der Unterteilung finden sich im Abschnitt ➔ SBM-1 Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette.

2.2.2 Richtlinien (E5-1)

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

Nachhaltigkeitsstrategie

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

Kerninhalte der Nachhaltigkeitsstrategie in den Bereichen Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft sind:

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

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

Code of Conduct

Im Code of Conduct (➔ G1 Richtlinien) der BLANC & FISCHER-Gruppe sind die Werte verankert, nach denen Beschäftigte und Führungskräfte handeln. Dabei verweisen wir ausdrücklich auf unsere Verantwortung für den Umweltschutz, den schonenden Umgang mit Ressourcen und das Streben nach kreislauffähigem Wirtschaften.

Code of Conduct für Lieferanten

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

Der Code of Conduct für Lieferanten verpflichtet diese, den Ressourceneinsatz möglichst gering zu halten und die Entstehung von Abfällen zu minimieren. Dazu gehören Recycling, sachgerechter Umgang mit Abfällen, Dokumentation des Energieverbrauchs, Einhalten lokaler Umweltgesetze und -standards sowie Implementieren eines geeigneten Umweltmanagementsystems.

Richtlinie Energie und Umweltschutz

Die Konzernrichtlinie Energie und Umweltschutz (➔ E1-2 Richtlinien) legt Rahmenbedingungen und Mindeststandards fest und beschreibt den korrekten Umgang mit Abfällen. Kerninhalte der Richtlinie im Hinblick auf Ressourcennutzung sind:

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

📖

Environmental Product Declaration (EPD)
Eine Environmental Product Declaration (EPD) ist ein standardisierter, transparenter Umweltbericht, der die Umweltauswirkungen eines Produkts über dessen gesamten Lebenszyklus offenlegt. Sie basiert auf international anerkannten Normen und dient als Grundlage für ökologische Vergleiche zwischen Produkten, für mögliche Optimierungsmaßnahmen und für nachhaltige Entscheidungen in der Bauindustrie.

Die Richtlinie fordert, regelmäßig zu überprüfen, wie der Anteil von Abfällen zur Wiederverwertung erhöht werden kann. Regelungen zur Abfallberichterstattung sind nicht enthalten. Verantwortlich für die Umsetzung sind die lokalen Umweltmanagementbeauftragten.

Managementhandbuch

Unser Managementhandbuch beschreibt den Aufbau und die Inhalte des IMS und definiert Qualitäts-, Energie- und Umweltstandards. Dabei ordnet es auch das Thema Nachhaltigkeit in unsere Unternehmensstrategie ein und beschreibt zentrale Handlungsfelder unserer Nachhaltigkeitsstrategie: Umweltaspekte sind über den gesamten Lebenszyklus unserer Produkte hinweg zu berücksichtigen, von der Produktidee über die eingesetzten Materialien, Umweltauswirkungen der Produktion und Transport bis hin zur Entsorgung. Das Managementhandbuch ist im IMS verfügbar und wird durch interne und externe Audits regelmäßig überprüft.

Arbeitsanweisung zur Bewertung der Umweltaspekte

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

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

Bewertet werden das Ausmaß, die Häufigkeit und die Beeinflussbarkeit eines Umweltaspekts. Daraus ergibt sich eine Risikopriorität szahl, aus der die betroffenen Abteilungen Maßnahmen ableiten und umsetzen.

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

2.2.3 Ziele (E5-3)

Aus unserer Nachhaltigkeitsstrategie (➔ E5-1 Richtlinien) ergeben sich qualitative Ziele. Derzeit gibt es noch keine messbaren, ergebnisorientierten und zeitgebundenen Ziele für Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft; bis Ende 2026 sollen die Unternehmensgruppen zu ihren Geschäftsmodellen passende Zielbilder entwickeln und in ihre jeweilige Strategie integrieren.

Einführung und Zertifizierung eines Umweltmanagementsystems

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

14 Standorte sind bereits nach ISO 14001 zertifiziert. Schrittweise wird das Umweltmanagementsystem auch an den anderen Standorten eingeführt. Im Jahr 2026 sind vier weitere Zertifizierungen geplant.

2.2.4 Maßnahmen (E5-2)

Auf dem Weg zur flächendeckenden Zertifizierung aller Produktionsstandorte nach ISO 14001 konnten wir im Berichtsjahr Fortschritte verzeichnen: Zwei deutsche Standorte, BLANCO in Sinsheim und KUGEL in Viechtach, haben ihre Umweltmanagementsysteme erfolgreich erstzertifizieren lassen.

Im Mittelpunkt unserer Bemühungen zu Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft stand im Berichtsjahr, Transparenz zu schaffen. Wir haben noch keine quantitativ bewertbaren Maßnahmen definiert und umgesetzt, sondern fokussieren uns auf die Ausarbeitung einer guten Datenbasis, um daraus Verbesserungsmaßnahmen abzuleiten.

BLANCO hat 2025 mit der Fertigstellung einer EPD für SILGRANIT-Spülen einen bedeutenden Schritt hin zu mehr Transparenz gemacht. Die EPD wurde in enger Zusammenarbeit mit dem Fraunhofer Institut für Bauphysik erarbeitet und soll 2026 durch das Institut für Bauen und Umwelt e. V. zertifiziert werden.

Die Deklaration deckt das in den europäischen BLANCO-Standorten produzierte SILGRANIT-Spülen-Portfolio ab. Sie basiert auf einer umfassenden 📖 Cradle-to-Grave-Ökobilanz, die nahezu vollständig auf Primärdaten aus Rezepturen, Energiebilanzen und weiteren Quellen aufbaut.

Es wird geprüft, ob die Erstellung von EPDs zukünftig auch auf zusätzliche Produktkategorien ausgeweitet werden kann.

📖 **Cradle-to-Grave**
Bei diesem Ansatz wird ein Produkt über seinen gesamten Lebenszyklus betrachtet, von der Wiege bis zur Bahre. Das bedeutet, dass alle Phasen von Rohstoffgewinnung, Herstellung, Transport, Nutzung und Entsorgung bzw. Verwertung inbegriffen sind.

Bei E.G.O. wurde 2025 erstmals eine Ökobilanz, exemplarisch für ein Basic-4-Induktionskochfeld, extern verifiziert. Ein Expertenteam der italienischen Universität Parma prüfte und bestätigte die Übereinstimmung der Methodik mit anzuwendenden Standards (ISO 14040 und ISO 14044 sowie die Product Category Rules PCR – Electronic and Electric Equipment, and Electronic Components (Non-construction)). Die Ökobilanz für das Induktionskochfeld betrachtet den gesamten Lebenszyklus des Produkts gemäß dem Cradle-to-Grave-Ansatz.

Im Berichtsjahr wurde die Umweltaspektebewertung im Rahmen des Produktentwicklungsprozesses für die gesamte BLANC & FISCHER-Gruppe überarbeitet und an die strategisch wesentlichen Umweltthemen angepasst. Neu ist dabei die systematische Bewertung, inwiefern das Produkt zu einer Kreislaufwirtschaft beitragen kann. Dafür nutzen wir die Systematik der 9R-Strategien. Außerdem wird die Verwendung bestimmter Materialien geprüft, die hinsichtlich umweltbezogener und sozialer Aspekte als kritisch gelten.

Ein internes Whitepaper zu Kreislaufwirtschaft & Ressourcennutzung wurde 2025 erarbeitet und schafft ein grundlegendes, einheitliches Verständnis innerhalb der BLANC & FISCHER-Gruppe. Es soll den operativen Gesellschaften helfen, wesentliche Aspekte zu identifizieren und sich strategisch danach auszurichten.

2.2.5 Kennzahlen

Ressourcenzuflüsse (E5-4)

Ressourcenzuflüsse	Einheit	2024	2025
Gewicht der im Berichtszeitraum verwendeten Produkte und technischer und biologischer Materialien			
Gesamtgewicht der verwendeten Produkte und technischen und biologischen Materialien[1]	**kg**	**111.484.587[2]**	**99.103.595**
Prozentualer Anteil biologischer Materialien (und von Biokraftstoffen, die für nicht energetische Zwecke verwendet werden), die nachhaltig beschafft werden[3]	%	0	0
Gewicht der verwendeten Produkte sowie technischen und biologischen Materialien (E.G.O.)	kg	76.372.748	65.728.231
Gewicht der verwendeten Produkte sowie technischen und biologischen Materialien (BLANCO)	kg	28.302.605	26.566.586
Gewicht der verwendeten Produkte sowie technischen und biologischen Materialien (B.PRO)	kg	6.809.234	6.808.778
Gewicht der im Berichtszeitraum verwendeten sekundären Komponenten, Produkte und Materialien[4]			
Gesamtgewicht der verwendeten sekundären Komponenten, Produkte und Materialien	**kg**	**5.794.079**	**4.011.275**
Anteil am Gesamtgewicht der verwendeten Produkte sowie technischen und biologischen Materialien	%	5	4
Gewicht der verwendeten sekundären Komponenten, Produkte und Materialien (E.G.O.)	kg	4.809.510	3.099.161
Gewicht der verwendeten sekundären Komponenten, Produkte und Materialien (BLANCO)	kg	769.444	547.137
Gewicht der verwendeten sekundären Komponenten, Produkte und Materialien (B.PRO)	kg	215.125	364.977
Gewicht der verwendeten sekundären Zwischenprodukte	**kg**	**932.002**	**812.630**
Anteil am Gesamtgewicht der verwendeten Produkte sowie technischen und biologischen Materialien	%	1	1
Gewicht der verwendeten sekundären Zwischenprodukte (BLANCO)	kg	932.002	812.630
Gewicht der verwendeten sekundären Materialien	**kg**	**10.429.135**	**11.128.897**
Anteil am Gesamtgewicht der verwendeten Produkte sowie technischen und biologischen Materialien	%	8	9
Gewicht der verwendeten sekundären Materialien (E.G.O.)	kg	9.620.284	8.915.117
Gewicht der verwendeten sekundären Materialien (BLANCO)	kg	706.191	688.825
Gewicht der verwendeten sekundären Materialien (B.PRO)	kg	1.530.621	1.524.955

[1] Es wird nur direktes Material mit Produktbezug betrachtet.
[2] Die Angaben für das Jahr 2024 wurden rückwirkend basierend auf einer verbesserten Datengrundlage korrigiert.
[3] Material aus nachwachsenden Rohstoffen
[4] Unter *sekundär* verstehen wir *recycelt/wiederverwendet*. Wir beschreiben den Anteil an Recyclingmaterial, der in unseren Materialien/Produkten enthalten ist.

2025 wurde weniger Produktionsmaterial eingekauft, sodass das gesamte Gewicht der eingekauften Materialien um etwa 11 % gesunken ist. Bei E.G.O. gibt es den größten Rückgang bei feuerverzinktem Stahl, Paletten und Ferriten. Bei BLANCO ist vor allem die Menge an Quarzsand gesunken.

Ressourcenabflüsse (E5-5)

Erwartete Haltbarkeit der Produkte (Jahre)	Haltbarkeit in Jahren
Induktionskochen (E.G.O.)	–[1]
Lebensmittelzubereitung (E.G.O.)	–[1]
Wäschepflege, Geschirrspülen und Kühlen (E.G.O.)	–[1]
Spülbecken (BLANCO)	–[2]
Armaturen (BLANCO)	15
Catering-Lösungen (B.PRO)	15
Industrie (B.PRO)	15

[1] E.G.O. als Zulieferer legt Produkte so aus, dass sie die Anforderungen der Kundenspezifikation erfüllen. Die Lebensdauer der Produkte entspricht damit dem Industriestandard.
[2] Die tatsächliche Nutzungsdauer hängt von der Lebensdauer der Küche ab.

Recyceltes Material	2024	2025[2]
Recyceltes Material in Produktverpackungen (%)[1]	47	50

[1] Die Zahl basiert auf Informationen der größten Lieferanten sowie dem Durchschnitt für die restlichen Lieferanten.
[2] Das Verhältnis von Kunststoff- und Papierverpackungen hat sich etwas verschoben und bei den Papierverpackungen ist der Recyclinganteil höher.



9R-Strategien

Ein Konzept der Kreislaufwirtschaft, das neun Ansätze beschreibt, um Ressourcen effizienter zu nutzen und Abfall zu vermeiden. Die Strategien reichen von der Verlängerung der Produktlebensdauer bis zur vollständigen Wiederverwertung. Die neun „R“ stehen für:
Refuse – Vermeiden
Rethink – Überdenken
Reduce – Reduzieren
Reuse – Wiederverwenden
Repair – Reparieren
Refurbish – Aufarbeiten
Remanufacture – Wiederherstellen
Repurpose – Umnutzen
Recycle – Recyceln
Ziel ist es, den Materialkreislauf zu schließen und die Umweltbelastung zu minimieren.

3 SOZIALES 38

3.1 Arbeitskräfte des Unternehmens (S1) 39
- 3.1.1 Auswirkungen, Risiken und Chancen 39
- 3.1.2 Arbeitsbedingungen 39
- 3.1.3 Gleichbehandlung und Chancengleichheit 39
- 3.1.4 Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens (S1-2) 40
- 3.1.5 Beschwerdeverfahren und Abhilfe (S1-3) 40
- 3.1.6 Richtlinien (S1-1) 41
- 3.1.7 Ziele (S1-5) 42
- 3.1.8 Maßnahmen (S1-4) 42
- 3.1.9 Kennzahlen 45

3.2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette (S2) 46
- 3.2.1 Auswirkungen, Risiken und Chancen 46
- 3.2.2 Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette (S2-2) 47
- 3.2.3 Beschwerdeverfahren und Abhilfe (S2-3) 47
- 3.2.4 Richtlinien (S2-1) 47
- 3.2.5 Ziele (S2-5) 48
- 3.2.6 Maßnahmen (S2-4) 48



3 SOZIALES

3.1 Arbeitskräfte des Unternehmens (S1)

3.1.1 Auswirkungen, Risiken und Chancen

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BLANC & FISCHER-Gruppe sind ein zentraler Erfolgsfaktor des Unternehmens. Als Familienunternehmen trägt die BLANC & FISCHER-Gruppe eine besondere Verantwortung gegenüber ihren Beschäftigten und investiert in ein gutes Arbeitsumfeld. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind dabei zentrale Bestandteile dieses Verständnisses. Die Personalstrategie zielt darauf ab, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein, Beschäftigte und die Organisation weiterzuentwickeln sowie die Unternehmenskultur zu stärken. Dabei liegt der Fokus auf Faktoren wie guter Führung, strategischer Kompetenzentwicklung sowie Gleichbehandlung und Chancengleichheit.

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

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BLANC & FISCHER-Gruppe sind an 52 Standorten in 23 Ländern tätig. Insgesamt gehören sie 61 Nationen an. Die Mehrheit ist in der Region Europa, gefolgt von Asien und Amerika, beschäftigt (➔ Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette (SBM-1)).

3.1.2 Arbeitsbedingungen

Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit

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

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

Gesundheitsförderung und Arbeitssicherheit

Der konsequente Schutz der Gesundheit am Arbeitsplatz und die Förderung der Gesundheit gehören zum Selbstverständnis der BLANC & FISCHER-Gruppe.

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

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

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

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

3.1.3 Gleichbehandlung und Chancengleichheit

Die Standorte der BLANC & FISCHER-Gruppe liegen in 23 Ländern, die Beschäftigten stammen aus einer Vielzahl von Nationen. Wir sehen in dieser Vielfalt eine große Chance. Unterschiedliche Herkunft mit diversen kulturellen Erfahrungen schafft Perspektiven, die sich positiv auf innovative und kreative Lösungen in der Organisation auswirken.

Kompetenzentwicklung und Schulungen

Die Einführung digitaler Technologien ist aktuell eine der größten Herausforderungen für Unternehmen. Dabei geht es bei der Digitalisierung nicht nur um die Umstellung auf automatisierte Abläufe, sondern um die sinnvolle Ausrichtung auf zukünftige Arbeitsweisen. Eine smarte Produktion, Innovation, Wachstum und nicht zuletzt eine resiliente Lieferkette sind erklärte Ziele der BLANC & FISCHER-Gruppe. Um unsere Beschäftigten ganzheitlich auf die zukünftigen Kompetenzanforderungen vorzubereiten, investieren wir in ein vielfältiges Weiterbildungsangebot, das neben digitalen auch fachliche, methodische und persönliche Entwicklungsfelder umfasst.

3.1.4 Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens (S1-2)

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

In regelmäßigen Abständen werden die Beschäftigten der deutschen Standorte in ordentlichen Betriebsversammlungen über aktuelle Entwicklungen informiert. Zusätzlich fördern sogenannte Town-hall-Veranstaltungen den direkten Austausch zwischen Beschäftigten und der Geschäftsleitung. Entsprechende Austauschformate wurden im Berichtsjahr in allen Unternehmensgruppen durchgeführt.

Interne Kommunikation erfolgt darüber hinaus in Form von Nachrichten an die Belegschaft, über Videobeiträge und insbesondere der konzernweiten Mitarbeiter-App.

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

Im Februar 2025 fand eine konzernweite Mitarbeiterbefragung zu Mitarbeiterzufriedenheit und -engagement statt, deren Ergebnisse in die Weiterentwicklung unserer Personalstrategie und -aktivitäten einfließen.

Die Themenbereiche umfassten Unternehmensstrategie, Kommunikation, Führung, Zusammenarbeit, Weiterbildung und Unternehmenskultur. Ziel ist es, Verbesserungen zu erreichen, die Mitarbeiterbindung zu stärken und die freiwillige personelle Fluktuation zu reduzieren.

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

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

3.1.5 Beschwerdeverfahren und Abhilfe (S1-3)

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

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

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

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

3.1.6 Richtlinien (S1-1)

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

Code of Conduct

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

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

Richtlinie Corporate Health & Balance

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

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

Personal-Growth-Dialog-Richtlinie

Der Personal Growth Dialog ist unser Ansatz zur Personalentwicklung für Einzelpersonen, Teams und Abteilungen. Die von Corporate Human Resources verantwortete Richtlinie beschreibt detailliert, wie diese Gespräche durchzuführen sind. Ziele des Instruments sind:

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

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

Das Vorgehen ist von wesentlicher Bedeutung für unser Talentmanagement. Die Führungskräfte führen und dokumentieren die Gespräche.

Richtlinie Arbeitssicherheit

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

Die Zentralabteilung Safety entwickelte die Richtlinie gemeinsam mit den Arbeitsschutzteams der Standorte, um die Aspekte zur Arbeitssicherheit konzernweit zu regeln. Die lokalen Sicherheitsfachkräfte und Standortverantwortlichen wurden über die Inhalte der Richtlinie informiert und tauschen sich quartalsweise über das weltweite Unfallgeschehen sowie daraus resultierende Maßnahmen und Best-Practice-Ansätze zur Umsetzung der Richtlinie aus.

Im Berichtsjahr fand eine weitere Anpassung der Richtlinie Arbeitssicherheit durch die gewonnenen Erkenntnisse aus dem Jahr 2024 statt.

Richtlinien zu weiteren Personalaspekten

Interne Richtlinien regeln weitere Aspekte der Personalarbeit, wie beispielsweise variable Vergütung oder mobiles Arbeiten.

3.1.7 Ziele (S1-5)

Reduzierung von Arbeitsunfällen

Wir wollen Arbeitsunfälle verhindern und ein sicheres Arbeitsumfeld schaffen. Für die Steuerung unserer Maßnahmen orientieren wir uns an der international üblichen Berechnung, der sogenannten Lost Time Injury Frequency-Rate (LTIFR). Diese berücksichtigt alle durch Krankschreibung erfassten Arbeitsunfälle mit Ausfallzeiten (ohne externe Beschäftigte und Wegeunfälle) und setzt diese ins Verhältnis pro 1 Mio. geleisteten Arbeitsstunden. Im Berichtsjahr lag der Wert bei 5,78 und damit knapp 9 % über dem für 2025 geplanten Zwischenziel von 5,31. Absolut betrachtet konnte die Anzahl von Arbeitsunfällen jedoch von 73[1] im Jahr 2024 auf 68 im Jahr 2025 verringert werden. Langfristig hat sich die BLANC & FISCHER-Gruppe zum Ziel gesetzt, die Kennzahl LTIFR um 10 % pro Jahr zu senken und 2028 einen Wert von unter 4 zu erreichen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden in den Prozess der Zielsetzung indirekt über die Zentralabteilung Safety einbezogen.

Erklärtes Ziel der BLANC & FISCHER-Gruppe ist es darüber hinaus, insbesondere schwere und tödliche Arbeitsunfälle zu verhindern. Trotzdem ereigneten sich im Jahr 2025 leider zwei tragische Unfälle mit tödlichem Ausgang. Wir bedauern diese Unfälle zutiefst und haben umgehend tiefgreifende Analysen des jeweiligen Unfallhergangs veranlasst. Es ist Teil unseres Arbeitsschutzkonzeptes, dass gewonnene Erkenntnisse zeitnah in unsere internationale Arbeitsschutzorganisation überführt werden (➔ S1-4 Maßnahmen).

Zertifizierung nach ISO 45001

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

Gleichbehandlung und Chancengleichheit

Die BLANC & FISCHER-Gruppe hat sich zum Ziel gesetzt, die Entwicklungsgespräche (Personal Growth Dialog) für alle Beschäftigten der Gruppe anzubieten. Im Berichtsjahr haben 90,76 % der Beschäftigten an einem Entwicklungsgespräch teilgenommen. Der Bereich Corporate Human Resources war in den Prozess der Zielsetzung eingebunden und hat dabei die Perspektiven der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter indirekt eingebracht.

Employee Net Promoter Score

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

3.1.8 Maßnahmen (S1-4)

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

Maßnahmen im Bereich Arbeitsbedingungen und Mitarbeiterzufriedenheit

Im Jahr 2025 ist die erste standardisierte, konzernweite Mitarbeiterbefragung durchgeführt worden (➔ S1-2 Einbeziehung der Belegschaft).

Wir stärken unsere Arbeitgebermarke, indem wir die Sichtbarkeit und Wahrnehmung als attraktiver Arbeitgeber fördern. Besonders hervorzuheben ist dabei die Einführung der neuen BLANCO Employer Brand im Jahr 2025. In diesem Zuge sind weitere Steuerungskennzahlen entwickelt und konzernweit eingeführt worden.

📖

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

[1] Zahl 2024 nach Datenprüfung korrigiert (74 → 73)

Maßnahmen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung

Den Umsetzungsstand der Richtlinie Arbeitssicherheit überprüften wir durch Selbsteinschätzungen an allen Standorten des Konzerns. Bei den durchgeführten Sicherheitsaudits im Jahr 2025 lag der Schwerpunkt auf Schutzmaßnahmen für Tätigkeiten an Altmaschinen. Die Ergebnisse bestätigen, dass die in der Richtlinie definierten Mindeststandards besser umgesetzt werden (➔ S1-5 Ziele). Die internen Audits zum Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung sollen künftig alle drei Jahre an jedem Produktions- und Logistikstandort remote oder in Präsenz durchgeführt werden.

Im Rahmen weltweit an den Produktionsstandorten stattfindender Shopfloor-Besprechungen werden mittlerweile regelmäßig sicherheitsrelevante Themen aufgegriffen und im Dialog vertieft. Dadurch stärken wir kontinuierlich das Bewusstsein der Beschäftigten für Sicherheitsthemen (➔ S1-5 Ziele).

Zusätzlich hat die BLANC & FISCHER-Gruppe weitere Initiativen zum Gesundheitsschutz umgesetzt. Um die Verankerung der Arbeitsschutzvorkehrungen im Arbeitsalltag sicherzustellen, werden beispielsweise Begehungen durch Arbeitsschutzexperten und Führungskräfte durchgeführt. Verpflichtende regelmäßige Sicherheitstrainings für alle Beschäftigten sind ein wichtiger Baustein zur Sensibilisierung. Dabei gibt es spezifische arbeitsplatzabhängige Zusatzschulungen, beispielsweise für Lager und Logistik. Im Berichtsjahr informierte die Berufsgenossenschaft am Standort Oberderdingen mit einem Schulungsbus und auf Tätigkeitsfelder zugeschnittenen Trainings. Auch an weiteren deutschen Produktionsstandorten fanden Sicherheitstage statt, um das Bewusstsein für Gefahren am Arbeitsplatz zu schärfen.

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

Als Reaktion auf die beiden tödlichen Arbeitsunfälle im Berichtsjahr wurde jeweils unmittelbar eine umfassende Aufarbeitung eingeleitet. In enger Zusammenarbeit mit den Behörden erfolgten sowohl interne als auch externe Analysen, um die Ursachen der Vorfälle vollständig zu klären und Maßnahmen abzuleiten. Der Hauptfokus lag dabei auf der Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung und Erstellung von Handlungshilfen, um Risiken vor der Durchführung zukünftiger Arbeiten rechtzeitig zu erkennen und geeignete Schutzmaßnahmen definieren zu können. Des Weiteren werden zusätzliche Mindestanforderungen in der konzernweit gültigen Richtlinie Arbeitssicherheit ergänzt und verbindlich an allen Standorten eingeführt. Neben der Unterstützung für die Angehörigen bestehen auch umfassende Nachsorge-Angebote für die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Ort.

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

Die BLANC & FISCHER-Gruppe fördert verschiedene Aktivangebote. Beispielsweise finden am Konzernsitz regelmäßig Wirbelsäulen- und Selbstverteidigungskurse statt. Daneben werden Teilnahmen an verschiedenen regionalen Events und Aktivitäten in über 15 verschiedenen Sportarten gefördert.

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

Maßnahmen im Bereich Gleichbehandlung und Chancengleichheit

Um Handlungsbedarfe zu identifizieren, hat die Abteilung Corporate HR im Jahr 2024 den konzernweiten Status quo im Bereich Diversität, Gleichbehandlung und Inklusion erfasst. Auf der Basis dieser Erhebung wurde im Berichtsjahr ein Aktionsplan abgeleitet. Die Analysen zeigen, dass insbesondere in der Verteilung weiblicher und männlicher Beschäftigter in Führungspositionen innerhalb der BLANC & FISCHER-Gruppe weiterhin Entwicklungspotenzial besteht. Vor diesem Hintergrund wurde das Thema entsprechend priorisiert. Eine

Projektgruppe hat daraufhin Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen im Bereich Female Empowerment entwickelt.

Die konzernweit verpflichtend durchzuführenden Personalentwicklungsgespräche (→ S1-1 Richtlinien) sind am BLANC & FISCHER-Kompetenzmodell und an den Führungsgrundsätzen ausgerichtet. Sie wurden in den vergangenen Jahren vereinheitlicht und weiterentwickelt. Damit soll das kontinuierliche persönliche Wachstum aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefördert werden.

Die bereits etablierten Programme zur Förderung von Auslandseinsätzen für Arbeitskräfte werden entsprechend geltenden Richtlinien und einer entsprechenden Kostenbetrachtung umgesetzt. Damit steigt die Vernetzung internationaler Standorte und Arbeitskräfte. Auslandserfahrungen sind möglich in Form von Geschäftsreisen, durch den temporären Austausch, durch kurz- und mittelfristige Einsätze sowie durch längere Entsendungen.

Das interne Mentoringprogramm ermöglicht es, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Unternehmensgruppen der BLANC & FISCHER-Gruppe zusammenzubringen, um den Austausch und damit die Entwicklung zu fördern. Dabei geben nicht nur profilierte Führungskräfte ihre Erfahrungen an Nachwuchskräfte weiter, sondern profitieren selbst im Rahmen des Programms „Reverse Mentoring“ im Austausch zu Themen wie Digitalisierung, Technologie oder neuen Arbeitsmethoden.

Mit der konzernweiten digitalen Lernplattform „BLANC & FISCHER Learning Campus“ fördert das Unternehmen die effiziente und nachhaltige Entwicklung von Wissen und Kompetenzen. Auf der Plattform können die Beschäftigten nach individuellem Bedarf und je nach zeitlicher Verfügbarkeit an professionellen Video-Trainings teilnehmen und weitere Informationen rund um das Thema Weiterbildung erhalten. Der BLANC & FISCHER Learning Campus stellt einen umfangreichen Kurs-Pool zu Themen wie Digitalisierung, neue Technologien, Leadership, Marketing und Soft Skills zur Verfügung. Die Angebote stehen in bis zu zwölf Sprachen bereit, um möglichst viele Beschäftigte zu erreichen. Zuletzt wurde zudem ein neues internationales E-Learning-System lizensiert, das innerhalb des Konzerns die Lerninfrastruktur optimiert und damit den BLANC & FISCHER Learning Campus erweitert. Darüber hinaus haben wir im Berichtsjahr das sogenannte „Skill Booster“-Programm zur verpflichtenden Weiterbildung mit festgelegtem Stundenkontingent in Teilen des Konzerns eingeführt. Das als „BLANCO Skill Booster“ gestartete Konzept wurde im November 2025 mit dem HR Excellence Award in der Kategorie Learning & Development ausgezeichnet.

Die in Deutschland und Österreich ansässigen Unternehmen der BLANC & FISCHER-Gruppe bieten jungen Menschen vielfältige Möglichkeiten, in das Berufsleben zu starten. An den deutschen Standorten werden insgesamt 8 verschiedene Ausbildungsberufe und 6 duale Studiengänge angeboten und besetzt. Der Großteil der Ausbildungsaktivitäten ist in der BLANC & FISCHER Ausbildungsakademie am Konzernsitz gebündelt. Mit dieser zentralen Einrichtung wird einerseits eine hochwertige inhaltliche Ausbildung gesichert und gleichzeitig die Attraktivität als Arbeitgeber mit der Breite der Tätigkeiten im Konzern gefördert.

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

3.1.9 Kennzahlen

Alle folgenden Personalkennzahlen wurden zum Stichtag 31.12.2025 erhoben und sind pro Kopf (Headcount) dargestellt. Die Daten umfassen Arbeitskräfte sowie Auszubildende, Studierende, Praktikantinnen und Praktikanten und Trainees.

Merkmale der Arbeitskräfte (S1-6)

Arbeitskräfte nach Geschlecht	2025
Geschlecht	**Zahl der Arbeitskräfte**
Männlich	4.140
Weiblich	3.224
Divers	16
Keine Angaben	–
Gesamtzahl der Arbeitskräfte	7.380

Arbeitskräfte in Ländern, in denen BLANC & FISCHER mindestens 50 Arbeitskräfte hat, die mindestens 10 % der Gesamtzahl der Arbeitskräfte des Unternehmens ausmachen[1]	
Land	**Zahl der Arbeitskräfte**
Deutschland	2.936

[1] Die Daten werden von allen lokalen Personalverantwortlichen geprüft und in einem zentralen Berichtssystem gesammelt. Zum Stand 31.12.2025 liegt die Gesamtzahl der Arbeitskräfte bei 7.380. Somit entsprechen 10 % der Gesamtzahl mind. 738 Beschäftigten. Diese Zahl wird lediglich am Standort Deutschland übertroffen.

Weitere Merkmale der Arbeitskräfte	Einheit	2025
Arbeitskräfte, die die BLANC & FISCHER-Gruppe im Berichtszeitraum verlassen haben	Anzahl	1.409
Fluktuation[1]	%	19

[1] Es werden alle freiwilligen und unfreiwilligen Abgänge im Jahr 2025 erfasst. Die angegebene Zahl bezieht sich auf den weltweiten Durchschnitt der Arbeitskräfte der BLANC & FISCHER-Gruppe im Jahr 2025. Die Berechnung der Fluktuation orientiert sich an der BDA-Formel.

2025			Arbeitskräfte nach Geschlecht
Weiblich	**Männlich**	**Divers[1]**	**Insgesamt**
Zahl der Arbeitskräfte			
3.224	4.140	16	7.380
Zahl der Arbeitskräfte mit unbefristeten Arbeitsverträgen			
3.047	3.947	14	7.008
Zahl der Arbeitskräfte mit befristeten Arbeitsverträgen			
177	193	2	372

[1] Geschlecht gemäß den eigenen Angaben der Arbeitskräfte

Merkmale der Fremdarbeitskräfte (S1-7)

Merkmale der Fremdarbeitskräfte	2025
Anzahl der nicht angestellten Arbeitskräfte der BLANC & FISCHER-Gruppe[1]	198

[1] Inkludiert sind direkte und indirekte Leiharbeitskräfte. Die Mehrheit der Leiharbeitskräfte ist zum Dezember 2025 dem E.G.O.-Standort in Taicang, China zuzuordnen.

Tarifverträge (S1-8)

Der Anteil aller Arbeitskräfte, der von Tarifverträgen abgedeckt ist, beträgt 86 %.

Tarifvertragliche Abdeckung		
Abdeckungsquote	**Arbeitskräfte – EWR[1] (für Länder mit 50 Arbeitskräften, die >10 % der Gesamtzahl ausmachen)[1]**	**Arbeitskräfte – Nicht-EWR-Länder (Schätzung für Regionen mit >50 Arbeitskräften, die >10 % der Gesamtzahl ausmachen)[2]**
0–19 %		
20–39 %		
40–59 %		
60–79 %		
80–100 %	Deutschland, Slowenien, Kroatien	China, Türkei

[1] Europäischer Wirtschaftsraum
[2] Inkludiert sind alle Standorte, die mehr als 50 Beschäftigte haben und mind. 10 % der Gesamtbelegschaft in der EWR ausmachen, also mind. 531 oder mehr Beschäftigte am Standort haben.

Angemessene Entlohnung (S1-10)

In allen Ländern, in denen die BLANC & FISCHER-Gruppe tätig ist, existieren gesetzliche Mindestlohnregelungen, die eine angemessene Vergütung nachweisen. Ausnahme ist die Schweiz; hier wird die Angemessenheit der Entlohnung durch marktübliche und wettbewerbsfähige Vergütungsstrukturen sichergestellt.

Soziale Absicherung (S1-11)

Alle Arbeitskräfte der BLANC & FISCHER-Gruppe, mit Ausnahme der Beschäftigten am Standort E.G.O. Mexiko, sind gegen Verdienstausfälle aufgrund bedeutender Lebensereignisse (Krankheit, Arbeitslosigkeit, Arbeitsunfälle und Erwerbsunfähigkeit, Elternurlaub und Ruhestand) angemessen abgesichert. Dabei werden bestehende staatliche Sicherungssysteme (z. B. Rente oder Krankenversicherung) als Teil der Absicherung berücksichtigt. Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Standort E.G.O. Mexiko besteht ebenfalls eine Absicherung gegen Einkommensausfälle im Krankheitsfall, bei Arbeitsunfällen sowie im Ruhestand. Eine Absicherung bei Arbeitslosigkeit oder während der Elternzeit wird nicht angeboten.

Schulungen und Kompetenzentwicklung (S1-13)

Kennzahl für Beschäftigte, die an regelmäßigen Leistungs- und Laufbahnbeurteilungen teilgenommen haben	Einheit	2025
Gesamt	%	90,76
Kennzahl für durchschnittliche Zahlen der Schulungsstunden[1] je Beschäftigten	**Einheit**	**2025**
Weiblich	Stunden/Mitarbeitenden	6,3
Männlich	Stunden/Mitarbeitenden	11,3
Divers[2]	Stunden/Mitarbeitenden	10,9
Gesamt	**Stunden/ Mitarbeitenden**	**9,1**

Gesundheitsschutz und Sicherheit (S1-14)

Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit	Einheit	2025
Arbeitskräfte der BLANC & FISCHER-Gruppe, die vom Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit abgedeckt werden	%	100
Todesfälle infolge arbeitsbedingter Verletzungen und arbeitsbedingter Erkrankungen	Anzahl	2
Meldepflichtige Arbeitsunfälle	Anzahl	68
Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle	Arbeitsunfälle pro einer Million Arbeitsstunden	5,78
Ausfalltage aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen und Erkrankungen	Anzahl	1.531

Meldungen und Beschwerden (S1-17)

Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten	Einheit	2025
Fälle von Diskriminierung, einschließlich Belästigung	Anzahl	2
Beschwerden (eingereicht über Kanäle, über die die Arbeitskräfte der BLANC & FISCHER-Gruppe Bedenken äußern können)	Anzahl	8
Gesamtbetrag der wesentlichen Geldbußen, Sanktionen und Schadensersatzzahlungen im Zusammenhang mit den vorstehend beschriebenen Vorfällen und Beschwerden	€	0
Anzahl der schwerwiegenden Vorfälle in Bezug auf Menschenrechte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften der BLANC & FISCHER-Gruppe	Anzahl	0

3.2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette (S2)

3.2.1 Auswirkungen, Risiken und Chancen

Arbeitskräfte in der vorgelagerten Wertschöpfungskette der BLANC & FISCHER-Gruppe verrichten alle Arbeiten, die zur Herstellung unserer eingekauften Güter notwendig sind. Dazu gehören z. B. der Abbau von Rohstoffen in Minen, ihre Weiterverarbeitung in Schmelzereien sowie das Biegen, Stanzen, Pressen, Walzen und Löten. Auch Beschäftigte in Entwicklung und Konstruktion sowie Arbeitskräfte im Vertrieb sind am Wertschöpfungsprozess unserer Produkte beteiligt. Darüber hinaus gibt es die Logistikbeschäftigten in der Lieferkette. Der Großteil unseres internationalen Liefernetzwerks befindet sich in Europa und China.

Im Zusammenhang mit unserer Wesentlichkeitsanalyse haben wir Kinderarbeit beim Abbau des Rohstoffs Glimmer in Indien als potenzielle negative Auswirkung in der Wertschöpfungskette der E.G.O. identifiziert. Über Studien und Recherchen von Initiativen, Organisationen sowie Medien wurden Fälle von Kinderarbeit im Glimmerabbau in Indien bekannt. Glimmer wird oft in illegalen Minen abgebaut, in denen unstrukturiert und ohne Arbeitssicherheitsmaßnahmen unter anderem auch Kinder arbeiten. Da E.G.O. Glimmer in Produkten verwendet, besteht die grundsätzliche Möglichkeit, dass es bei der Rohstoffgewinnung zu Kinderarbeit kommt. Im Zusammenhang mit dem bei E.G.O. verwendeten Glimmer konnte kein Risiko von Kinderarbeit identifiziert werden. Auch wurden über das Hinweisgebersystem bisher keine konkreten Vorfälle gemeldet. Wir stehen in engem Austausch mit unseren Lieferanten, die verpflichtet sind, die Sorgfaltspflichten zur Transparenz in der Lieferkette einzuhalten und sicherzustellen, dass weder sie noch ihre Vorlieferanten von Kinderarbeit Gebrauch machen. Dazu verlangen wir regelmäßige Berichte.

In der nachgelagerten Wertschöpfungskette sind die Arbeitskräfte unserer Kunden hauptsächlich in der Produktion sowie administrativen und vertrieblichen Bereichen tätig. An unseren eigenen Standorten beschäftigen wir Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Fremdfirmen und Drittunternehmen, die ebenfalls als Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette einzuordnen sind. In beiden Bereichen haben wir Kinderarbeit nicht als potenzielle negative Auswirkung identifiziert.

3.2.2 Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette (S2-2)

Bislang existieren keine Verfahren, um die Arbeitskräfte in unserer Wertschöpfungskette in Bezug auf potenzielle oder tatsächliche Auswirkungen im Bereich Nachhaltigkeit einzubeziehen. Konkrete Pläne zur Umsetzung einer Beteiligung der Arbeitskräfte in unserer Wertschöpfungskette gibt es derzeit nicht.

3.2.3 Beschwerdeverfahren und Abhilfe (S2-3)

Auf der BLANC & FISCHER-Website ist unser unternehmenseigenes Hinweisgebersystem öffentlich zugänglich (➔ G1). Unternehmensinterne und -externe Personen können dort Missstände und Bedenken melden. Unser Code of Conduct für Lieferanten verpflichtet unsere Lieferanten, ihre Beschäftigten und Zulieferer ausdrücklich auf diese Möglichkeit hinzuweisen.

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter sowie externe Partner, die Meldungen über unser Hinweisgebersystem abgeben, werden im Rahmen der gesetzlichen Regeln vertraulich und anonym behandelt.

Dies haben wir in unserer Verfahrensordnung (➔ G1 Richtlinien) betont, die ebenfalls auf der BLANC & FISCHER-Website öffentlich zugänglich ist.

Allen Meldungen über das Hinweisgebersystem wird nachgegangen. Dabei sind der weitere Umgang sowie die Einleitung möglicher Abhilfemaßnahmen abhängig vom Einzelfall.

Die Funktion des Menschenrechtsbeauftragten mit Kontrollfunktion, gefordert gemäß deutschem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, wird in der BLANC & FISCHER-Gruppe vom Chief Compliance Officer ausgeführt. Die Zuständigkeit für die operative Umsetzung von Nachhaltigkeit in der Lieferkette liegt im Einkauf.

3.2.4 Richtlinien (S2-1)

Unser Code of Conduct für Lieferanten (➔ G1 Richtlinien) schreibt für unsere Wertschöpfungskette verbindlich die Einhaltung von Menschenrechten und den Umweltschutz vor. Wir schließen Menschenhandel, Zwangs- und Sklavenarbeit, sklavereiähnliche Praktiken, Schuld- oder Vertragsknechtschaft, unfreiwillige Gefangenenarbeit und Leibeigenschaft aus. Auch andere Formen von Herrschaftsausübung oder Unterdrückung im Umfeld der Arbeitsstätte durch wirtschaftliche oder sexuelle Ausbeutung, psychische Härte, sexuelle Belästigung, Einschüchterungen und Erniedrigungen akzeptieren wir nicht.

Jede Arbeit in unserer Wertschöpfungskette muss im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses freiwillig sein und ohne Androhung von Strafen erfolgen. Alle Arbeitskräfte müssen ihre Arbeit oder ihr Beschäftigungsverhältnis jederzeit im Rahmen rechtlicher Vorschriften beenden können. Praktiken wie das Einbehalten persönlichen Eigentums, von Reisepässen, Löhnen, Arbeitsbescheinigungen oder weiteren Dokumenten ohne berechtigten Grund tolerieren wir nicht. Falls unsere Zulieferer private oder öffentliche Sicherheitskräfte beauftragen oder nutzen, müssen sie diese entsprechend unterweisen und kontrollieren, damit sie das Verbot von Folter und grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung beachten, Leib und Leben der Arbeitskräfte nicht verletzen und auch nicht die Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit beeinträchtigen.

Kinderarbeit wird in keiner Phase der Wertschöpfung toleriert. Bei der Definition von Kinderarbeit folgen wir den Vorgaben der Internationalen Arbeitsorganisation ILO (Übereinkommen Nr. 138 vom 26. Juni 1973 über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung sowie Übereinkommen Nr. 182 vom 17. Juni 1999 über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit). Demnach dürfen Arbeitskräfte in unserer Wertschöpfungskette nicht jünger sein als das Alter, mit dem an ihrem Beschäftigungsort die allgemeine Schulpflicht endet, und auf keinen Fall jünger als 15 Jahre. Falls ein lokales Gesetz ein höheres Mindestalter für Arbeitskräfte oder eine längere Schulpflicht festlegt, gilt dieses. Arbeitskräfte unter 18 Jahren dürfen keine Arbeiten verrichten, die ihrer Gesundheit, Sicherheit oder Sittlichkeit schaden. Falls ein Lieferant in seinem Tätigkeitsbereich Kinder bei der Arbeit antrifft, muss er dokumentieren, wie er Abhilfe schafft und den Kindern den Besuch einer Schule ermöglicht.

Dem Code of Conduct für Lieferanten liegen nationale Gesetze und Vorschriften zugrunde sowie internationale Übereinkommen wie die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN), die UNICEF-Grundsätze Kinderrechte und unternehmerisches Handeln, die UN-Leitprinzipien Wirtschaft und Menschenrechte, die Kernarbeitsnormen der ILO und der UN Global Compact. Bisher sind uns keine Fälle bekannt, in denen Lieferanten unseren Code of Conduct für Lieferanten durch Kinder- oder Zwangsarbeit missachtet haben.

3.2.5 Ziele (S2-5)

Wir sind uns bewusst, dass insbesondere im Hinblick auf Kinderarbeit negative Auswirkungen möglich sind, und haben durch unseren Code of Conduct für Lieferanten erste Maßnahmen eingeleitet. Bisher ist diese negative Auswirkung potenziell und ohne konkrete Vorfälle. Auch weiterhin ist es das Ziel der BLANC & FISCHER-Gruppe, dass es zu keinen Vorfällen im Zusammenhang mit Kinderarbeit in der vorgelagerten Wertschöpfungskette kommt, was entsprechend im Code of Conduct für Lieferanten (➔ S2-1 Richtlinien) festgehalten ist. Um dieses Ziel kontinuierlich zu erfüllen, haben wir die im Folgenden beschriebenen Maßnahmen 2025 durchgeführt.

3.2.6 Maßnahmen (S2-4)

Seit 2021 fordern wir ausgewählte direkte Lieferanten von E.G.O. und BLANCO regelmäßig zu Selbstauskünften auf. Über ein Online-Tool fragen wir dabei die Themen Menschen- und Arbeitsrechte, Umweltschutz und Arbeitssicherheit ab. Die Lieferanten beantworten die Fragen digital und können selbst Zertifikate hochladen. Die Antworten werden automatisch ausgewertet und eine Risikobewertung in Grün, Gelb oder Rot vergeben. So erhalten wir einen Überblick über die individuelle Nachhaltigkeitsleistung dieser Lieferanten und motivieren sie, sich selbst noch stärker für Nachhaltigkeitsthemen einzusetzen.

Jährlich führen wir eine Risikoanalyse durch, um erforderliche und angemessene Maßnahmen für die Arbeitskräfte in unserer Wertschöpfungskette zu ermitteln. Dabei bewerten wir die Länder- und Branchenrisiken jedes Lieferanten anhand verschiedener Indikatoren wie Treibhausgasemissionen, Wasserverschmutzung, Wassernutzung, Entwaldung, Kinderarbeit, Durchschnittseinkommen und Armut. Diese Bewertung erfolgt unter Berücksichtigung international anerkannter Indizes. So wird beispielsweise der Global Rights-Index der International Trade Union Confederation herangezogen und für den Korruptionsindex werden Daten der World Bank sowie des Worldwide Governance Indicator verwendet.

Im Compliance-Management-System der BLANC & FISCHER-Gruppe haben wir 2025 einen neuen Teilbereich implementiert, der sich ausschließlich mit den Themen Umwelt und Menschenrechte in der Wertschöpfungskette befasst. Bisher haben wir weder über das Hinweisgebersystem (➔ G1) noch auf anderem Wege Kenntnis von konkreten Verstößen gegen Umweltauflagen und Menschenrechtsanforderungen in unserer Wertschöpfungskette erhalten und daher noch keine konkreten Maßnahmen in diesem Bereich hinterlegt. Ein standardisiertes, präventives Vorgehen ist aufgrund der Vielzahl möglicher Verstöße nicht möglich, jedoch wurde bereits ein verantwortliches Team aus Einkauf und Compliance benannt, das sich im Falle eines Verstoßes über das weitere Vorgehen abstimmt.



4 GOVERNANCE

49

4.1 Unternehmensführung (G1) 50
4.1.1 Auswirkungen, Risiken und Chancen 50
4.1.2 Richtlinien (G1-1, G1-3, G1-4) 50
4.1.3 Maßnahmen und Ziele (G1-3, G1-4) 52



4 GOVERNANCE

4.1 Unternehmensführung (G1)

4.1.1 Auswirkungen, Risiken und Chancen

Grundlage für nachhaltiges Wirtschaften bei BLANC & FISCHER ist eine verantwortliche Unternehmensführung. Dazu zählen Compliance, Antikorruption sowie ethische Standards. Die nachhaltige Ausrichtung des Unternehmens wird vom Vorstand gesteuert und vom Aufsichtsrat überwacht (➔ Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane (GOV-1)). Unser Wertegerüst basiert auf der Familiencharta der Aktionärinnen und Aktionäre der BLANC & FISCHER Familienholding.

Compliance – gesetzmäßiges und verantwortungsbewusstes Handeln – ist für die BLANC & FISCHER-Gruppe von grundlegender Bedeutung. Im Rahmen unserer Corporate Governance setzen wir ein konzernweites Compliance-Management-System ein. Dieses zielt darauf ab, wesentliche Verstöße gegen Regeln und ethische Wertvorstellungen zu verhindern.

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 (➔ G1 Richtlinien).

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

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

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

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

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

Code of Conduct

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

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

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

Der Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BLANC & FISCHER-Gruppe und wird vom Vorstand verantwortet. Die Richtlinie kann auf unserer *Website* in

mehr als zehn Sprachen frei zugänglich online abgerufen werden. Beschäftigte erhalten zudem regelmäßige Schulungen zu den Inhalten (➔ G1-3, G1-4 Maßnahmen und Ziele) und können über das Intranet zusätzliche Informationen abrufen.

Code of Conduct – Antikorruption

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

Eine weltweit durchgeführte Compliance-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.

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

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

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

Im Jahr 2025 wurde kein erwiesener Compliance-Fall im Zusammenhang mit Korruption oder Bestechung bekannt.

Verfahrensordnung Hinweisgebersystem

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

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

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

Korruptionswahrnehmungsindex
Der von Transparency International veröffentlichte Kennwert listet Länder nach dem Grad der in Politik und Verwaltung wahrgenommenen Korruption auf.

Code of Conduct für Lieferanten

Mit unserem Code of Conduct für Lieferanten definieren wir menschenrechts-, umwelt- und compliancebezogene Anforderungen an unsere Partner in der Lieferkette. Es gilt, negative Auswirkungen auf die Menschenrechte im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit und in unseren Lieferketten zu verhindern, zu beenden oder so weit wie möglich zu minimieren.

Entsprechende Anforderungen stellen wir auch an unsere Lieferanten. Neben den Arbeitsbedingungen stehen auch allgemeine Geschäftspraktiken im Fokus, wie die Anforderungen an fairen Wettbewerb und der Umgang mit möglichen Interessenkonflikten. Auch Bestechung, Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung sind unseren Geschäftspartnern untersagt.

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

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

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

Kontinuierlich werden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Konzerns über die in unserem Code of Conduct festgelegten ethischen Standards und für das Unternehmen wichtigsten

und relevantesten Gesetze sensibilisiert. Hierfür weisen wir den Beschäftigten E-Learnings zu und führen Präsenzschulungen durch. Außerdem absolvieren alle neuen Beschäftigten mit PC-Zugang im Rahmen des Onboarding-Prozesses ein Compliance-Training als E-Learning. Im Jahr 2025 lag die Quote der abgeschlossenen E-Learnings bei 100 %.

Zur weiteren Stärkung unseres Compliance-Programms wurden zudem unsere Compliance-Botschafterinnen und -Botschafter im In- und Ausland zum Code of Conduct besonders geschult, damit sie entsprechende Präsenztrainings an den internationalen Standorten in der jeweiligen Landessprache durchführen können.

Im Berichtsjahr wurde zusätzlich ein E-Learning speziell zum Thema Korruption entwickelt, das im laufenden Jahr für risikobehaftete Funktionen konzernweit ausgerollt wird.

Kontrollen an den geprüften Standorten sind Teil des Prüfungsplans der Internen Revision, um die Einhaltung des Code of Conduct sicherzustellen und proaktiv Maßnahmen zur Verhinderung von Verstößen zu ergreifen.

Nach der Überprüfung des internen Kontrollsystems wurde eine grundlegende Überarbeitung angestoßen, mit dem Ziel, seine Wirksamkeit zu erhöhen.

Der Maßnahmenplan soll bis Ende 2027 abgeschlossen sein. Dadurch erreichen wir eine noch wirksamere Implementierung des Code of Conduct (➔ G1 Richtlinien) und schärfen das Bewusstsein für dessen Inhalte innerhalb unserer Belegschaft.

IMPRESSUM

HERAUSGEBER

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

KONTAKT

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

LAYOUT

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

BILDNACHWEIS

Die Nutzungsrechte aller Fotografien und Grafiken liegen bei der BLANC & FISCHER Familienholding bzw. ihren Unternehmensgruppen (AdobeStock: Seiten 3, 8, 18, 22, 28, 29, 30, 37, 38, 48, 49).

REDAKTIONELLER HINWEIS

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

VORGEHENSWEISE BEI DER BERICHTERSTATTUNG

Dieser Nachhaltigkeitsbericht bezieht sich auf die BLANC & FISCHER-Gruppe mit ihren Unternehmen, die weltweit Standorte haben. Die Berichterstattung für den Nachhaltigkeitsbericht 2025 erfolgte in Anlehnung an die European Sustainability Reporting Standards (ESRS), Stand 2024.

BERICHTSZYKLUS

Veröffentlichung: Mai 2026
Redaktionelle Anpassung vom 23.10.2026: In dieser Fassung wurden einzelne Formulierungen präzisiert. Die berichteten Kennzahlen und Inhalte zum Berichtsjahr 2025 bleiben unverändert.

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

© 2026 Blanc & Fischer Familienholding SE & Co. KGaA
Alle Rechte vorbehalten