

Nachhaltigkeitsbericht Biesterfeld Gruppe

2025 / Deutsche Version

Biesterfeld

Inhaltsverzeichnis

01 Über diesen Bericht 3

02 Vorwort 4

03 Grundlegende Informationen zur Biesterfeld Gruppe 5
Unser Geschäftsmodell 5
Unsere Lieferkette 6
Unsere Geschäftsstruktur 6
Unsere Stakeholder 8
Unsere Standorte und Vertriebsregionen 10
Unsere Geschichte 11
Zahlen und Fakten 2025 13
Compliance 15
Digital und IT 17

04 Unsere Nachhaltigkeitsstrategie 19
Umsetzung der CSRD 19
Unsere doppelte Wesentlichkeitsanalyse 20
Unsere Nachhaltigkeitsstrategie 21
Strategische Säule: Umwelt 22
Strategische Säule: Menschen 23
Strategische Säule: Lieferkette 24
Strategische Säule: Unternehmenskultur 25
Strategische Säule: Produkte 26
Mitwirkung unserer Geschäftsbereiche an der Nachhaltigkeitsstrategie 27
Strategie trifft Ziel: SDGs im Fokus 33

05 E1 – Klimawandel 34
Richtlinien im Zusammenhang mit dem Klimawandel 35
Ziele in Bezug auf Klimawandel 36
Maßnahmen zur Zielerreichung 37
Kennzahlen in Bezug auf den Klimawandel 38
Unser Beitrag zum Klimaschutz 41

06 S1 – Eigene Belegschaft 42
Richtlinien im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft 44
Austausch mit der eigenen Belegschaft und Arbeitnehmervertretern 48
Ziele in Bezug auf die eigene Belegschaft 50
Kennzahlen in Bezug zur eigenen Belegschaft 50
Internationale Vernetzung als integraler Bestandteil bei Biesterfeld 57
Der Betriebsrat – Impulsgeber für soziale Verantwortung 59
Benefits für unsere Mitarbeiter*innen in Deutschland 60
Aus- und Weiterbildung stehen bei uns im Fokus 61

07 G1 – Unternehmenspolitik 63
Richtlinien im Zusammenhang mit der Unternehmenspolitik 64
Kennzahlen zur Unternehmenspolitik 66

08 Gemeinsam für Nachhaltigkeit 68
Nachhaltigkeit außerhalb des eigenen Unternehmens 69
Nachhaltigkeit im Netzwerk 70
Externe Validierung 71

09 Methoden und Standards 73
United Nations Global Compact Prinzipien 74
GRI Index 75

01

Über diesen Bericht

Die Biesterfeld Gruppe veröffentlicht jährlich einen gesonderten, nicht finanziellen Konzernbericht. Dieser Bericht basiert auf einer selbstauferlegten Verpflichtung und soll das verantwortungsvolle Handeln und Engagement unseres Unternehmens auf globaler Ebene für das Jahr 2025 darstellen.

Die Biesterfeld Gruppe bezieht in der Darstellung dieses Nachhaltigkeitsberichts alle direkten und indirekten Anspruchsgruppen ein und veröffentlicht alle nachhaltigkeitsrelevanten Daten und Kennzahlen vollständig und transparent.

Um eine Vergleichbarkeit der Daten und Auswertungen über die vergangenen Jahre hinweg zu gewährleisten, beziehen sich die Fortschrittsmitteilungen dieses Berichts auf den Global Compact der Vereinten Nationen (UNGC). Zudem erfolgt die Berichterstattung unter Bezugnahme auf die international anerkannten GRI-Standards. Die in diesem Bericht ermittelten und dargestellten Emissionsfaktoren entstammen der EcoInvent Datenbank.

Im diesjährigen Bericht der Biesterfeld Gruppe beschreiben wir zunächst unser Geschäftsmodell und die Entwicklung unserer Geschäftsbereiche. Zudem listen wir alle globalen Standorte der Unternehmensgruppe auf. Anschließend legen wir die Details unserer Nachhaltigkeitsstrategie dar. Derzeit weiten wir die Umsetzung der CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) schrittweise aus. Wir erheben bereits global relevante Kennzahlen in den Bereichen E1-Klimawandel, S1-Eigene Belegschaft und G1-Unternehmenspolitik.

Die Nennung von Kunden, Lieferanten und Partnern bezieht sich auf die entsprechenden Unternehmen und nicht auf Einzelpersonen. Aus diesem Grund wird für diese Nennungen die maskuline Sprachform gewählt.

02

Liebe Leserinnen und Leser,

Die Veränderungen in der Chemiedistributionslandschaft sind überwiegend struktureller und nicht zyklischer Natur. Dies zeigt sich deutlich auf der Angebotsseite – und in vielen Branchen und Regionen inzwischen auch auf der Nachfrageseite.

Als vollständig familiengeführtes Unternehmen hat Biesterfeld den Vorteil, langfristig strategisch denken und handeln zu können, um ein stärkeres Unternehmen für die nächste Generation aufzubauen. Dadurch sind wir in der Lage, gezielt und systematisch in die Menschen und Kompetenzen zu investieren, die wir für die Zukunft benötigen.

Vor zwei Jahren haben wir unseren Transformationsprozess mit vier klar definierten Zielen gestartet: schneller zu wachsen – auch in einem von verhaltener Nachfrage geprägten Umfeld –, Kundensegmentierung und Marketing stärker in den Fokus zu rücken, agiler und weniger hierarchisch zu werden sowie unser Portfolio an Spezialitäten und unsere geografische Präsenz auszubauen.

Neben unserem historisch starken organischen Wachstum wird dabei auch Akquisitionen eine größere Bedeutung zukommen. Größe – und insbesondere Skalierbarkeit – gewinnt vor allem im Hinblick auf Investitionen in IT, Künstliche Intelligenz sowie Regulatory & Sustainability zunehmend an Bedeutung. Diese Investitionen sind unumgänglich und ohne eine kritische Unternehmensgröße nur schwer zu bewältigen. Gleichzeitig erfordern sie eine stärkere Standardisierung von Back-Office-Prozessen sowie eine intelligente Zentralisierung mit klar messbaren Effizienzgewinnen.

Dabei müssen wir unsere Kultur bewahren, für unsere Kunden stets die Extrameile zu gehen – eine Eigenschaft, die in großen Konzernen selten zu finden ist. Unser Geschäftsmodell bleibt im Kern dezentral, geprägt von starken lokalen Ausprägungen und einer großen Vielfalt an Kundensegmenten. Ein tiefes Verständnis der Kundenbedürfnisse wird unser Portfolio und unser Serviceangebot künftig noch stärker prägen. Dazu gehören neue Produkte, gegebenenfalls neue Lieferanten sowie die Pflege und Weiterentwicklung unserer bestehenden, starken Partnerschaften. Wir sind weiterhin überzeugt, dass Exklusivität der beste Ansatz ist, um echte Spezialitäten erfolgreich zu vermarkten und auszubauen – unabhängig von globalen Veränderungen in den Lieferketten. Bei Commodity-Produkten in unserem Portfolio wird jedoch eine Neuausrichtung erforderlich sein. Auch hier werden die Bedürfnisse unserer Kunden maßgeblich sein.

Biesterfeld ist gut aufgestellt, um die bestehenden Unsicherheiten nicht nur zu meistern, sondern auch die Chancen zu nutzen, die sich aus den aktuellen Veränderungen und Umbrüchen ergeben.

Ich wünsche Ihnen viel Freude bei der Lektüre unseres Nachhaltigkeitsberichts 2025.

Dr. Stephan Glander



03

Grundlegende Informationen zur Biesterfeld Gruppe

Unser Geschäftsmodell

Die Biesterfeld Gruppe wurde im Jahr 1906 als Handels- und Dienstleistungsunternehmen gegründet, deren Hauptsitz sich seit Unternehmensgründung in Hamburg befindet.

Die Biesterfeld Gruppe befindet sich vollumfänglich im Familienbesitz und ist heute einer der führenden internationalen Distributeure für Kunststoffe, Kautschuke, Spezialchemikalien und Inhaltsstoffe. Neben der klassischen Chemiedistribution zeichnet das Unternehmen vor allem die anwendungstechnische Expertise und Beratung zu einem breiten Produktportfolio aus. Wir pflegen in all unseren Geschäftsbereichen (Standard Polymers, Engineered Polymers, Performance Polymers, HealthCare, Consumer, Industrial und Rubber) enge und vertrauensvolle Geschäftsbeziehungen zu unseren Partnern.

Auch im Kalenderjahr 2025 blieb das Umfeld für die Chemie- und Pharmabranche insgesamt herausfordernd. Der anhaltende Krieg in der Ukraine, der Konflikt im Nahen Osten sowie geopolitische Spannungen und protektionistische Maßnahmen wirkten sich weiterhin erheblich auf die Weltwirtschaft und die internationale Nachfrage aus. In vielen Segmenten konnten sich wirtschaftliche Aktivitäten nicht nachhaltig erholen.

Vor diesem Hintergrund ist die langjährige Erfahrung und Expertise in der Beratung technisch anspruchsvoller Produkte und Anwendungen genauso wie etwa Serviceleistungen im Bereich Nachhaltigkeit und Regulierung wichtiger denn je. Basierend auf unserem über Jahre aufgebauten Netzwerk von Lieferanten bieten wir unseren Kunden ein umfangreiches Produktportfolio sowie eine entwicklungsbezogene, technische Beratung und sind dabei oft auch Ideengeber für neue, innovative Lösungen – unser Leitspruch „Competence in Solutions“ ist Anspruch und Ziel zugleich – gerade in Zeiten sich fundamental verändernder Rahmenbedingungen. Wir sind ein langfristiger Partner und erschließen und entwickeln Märkte mit und für unsere Kunden und Lieferanten.

Unsere auf Vertrauen und Verantwortung aufbauende, beständige Unternehmenskultur sowie das gegenseitige Vertrauen in der Zusammenarbeit von Mitarbeiter*innen, Kunden und Lieferanten sind essentieller Bestandteil unseres Erfolgs. Wir stellen sicher, dass den damit einhergehenden Verpflichtungen nachgegangen und verantwortungsbewusst gehandelt wird. Allen unseren Mitarbeiter*innen, Kunden und Lieferanten bieten wir die Kontinuität eines grundsoliden und traditionsreichen Familienunternehmens.

2-6, 2-23, 3-3

Unsere Lieferkette



Dies ist eine vereinfachte Darstellung unserer Lieferkette.

Wir treten als verbindendes Glied zwischen unseren Lieferanten und Kunden auf und fördern mit einer aktiven Beratung die Transparenz und Nachhaltigkeit entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

Unsere Geschäftsstruktur

Die Biesterfeld Gruppe als Handels- und Dienstleistungsunternehmen ist seit ihrer Gründung im Jahr 1906 kontinuierlich gewachsen. Mit unseren mehr als 1.200 Mitarbeiter*innen bedienen wir über unsere 50 Standorte unsere Kunden in Europa, Nord- und Südamerika, Asien und Afrika und haben dabei im Jahr 2025 einen Gesamtumsatz von 1,21 Mrd. EUR erwirtschaftet.

Die strategische Holding der Biesterfeld Gruppe ist die Biesterfeld SE (vormals AG) mit Sitz in Hamburg. Die Umwandlung unserer deutschen Aktiengesellschaft (AG) in eine europäische Aktiengesellschaft (SE) haben wir im Dezember 2024 vollständig abgeschlossen. Mit diesem strategischen Schritt unterstreichen wir unsere internationale Ausrichtung noch stärker und stellen die Weichen für eine zukunftsorientierte und nachhaltige Entwicklung unseres Unternehmens, dessen Kern eine starke Holding bildet. Diese übernimmt zentrale Strategie- und Steuerungsfunktionen und umfasst die Bereiche Finance & Accounting, Controlling, Corporate Strategy, HR & Legal, Sustainability sowie Corporate Communications & Marketing. Die Tochtergesellschaft b.yond ventures bietet seit ihrer Gründung im Jahr 2021 einen Ort für Innovation und Kooperationen mit Startup Partnern.

Über die drei Tochtergesellschaften Biesterfeld Plastic, Biesterfeld Performance Rubber und Biesterfeld Spezialchemie betreiben wir unser operatives Geschäft in den sieben Geschäftsbereichen Standard Polymers, Performance Polymers, Engineered Polymers, HealthCare, Consumer, Rubber und Industrial.

Unsere Geschäftsbereiche und Kundenindustrien

Die **Biesterfeld SE** hat ihr Geschäft im Jahr 2025 in sieben Business Units neu strukturiert, die jeweils unterschiedliche Produktgruppen, Märkte und Anwendungsfelder abdecken. Diese Business Units sind international organisiert und bündeln spezifi-

sches Produkt- und Markt-Know-how, während der Vertrieb in der Regel regional erfolgt und seinen globalen Wachstumskurs weiter beschleunigen will. Ein besonderer Fokus lag zuletzt auf der Neuordnung des Polymergeschäfts. Dies wird künftig in den Business Units Standard Polymers, Engineered Polymers und Performance Polymers geführt. Durch die Schaffung der neuen globalen Segmente stellt sich Biesterfeld im Polymergeschäft noch marktorientierter, kundenzentrierter und effizienter auf.

Das Spezialchemiegeschäft wurde in den Business Units Consumer (LifeScience, Nutrition, Essentials), Industrial (Performance Products, CASE, Polymer Additives) und HealthCare (Medical Specialties, Medical Polymers, Pharma, Advanced Intermediates & APIs) gebündelt. Im Zuge der Neuordnung des Polymergeschäfts entstanden mit Standard Polymers, Engineered Polymers und Performance Polymers drei weitere eigenständige Geschäftsbereiche. Die siebte Business Unit bildet das Performance Rubber-Geschäft.

Durch die neue Geschäftsbereichsstruktur stellt sich Biesterfeld marktorientierter, kundenzentrierter und effizienter auf. Ziel ist es die globale Beratungskompetenz in zentralen Industrien zu stärken und den globalen Wachstumskurs weiter zu beschleunigen.

Neben den Business Units strukturiert das Unternehmen sein Geschäft auch nach Kundenindustrien. Diese beschreiben die Branchen, in denen die Kunden tätig sind, unabhängig davon, aus welcher Business Unit die Produkte stammen:

- Adhesives & Sealants
- Building & Construction
- Coatings & Inks
- Compounding
- Electric & Electronic
- Healthcare
- Household & Consumer Goods
- Industrial
- Mobility
- Nutrition
- Packaging
- Personal Care & Cleaning

Dank dieser Marktsegmentierung kann das Unternehmen Vertrieb, Marketing und technische Beratung stärker an den Anforderungen der jeweiligen Industrie ausrichten, während die Business Units primär das Produkt- und Lieferantenportfolio organisieren. Dadurch können Kunden aus unterschiedlichen Branchen gezielt mit passenden Materialien, Anwendungen und regulatorischem Know-how betreut werden.

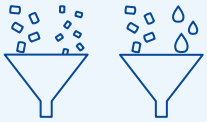
Unsere Kundenindustrien



Nutrition



Healthcare



Compounding



Adhesives & Sealants



Packaging



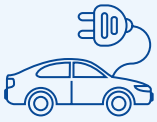
Electric & Electronic



Personal Care & Cleaning



Industrial



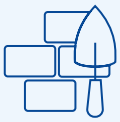
Mobility



Coatings & Inks



Household & Consumer Goods



Building & Construction

Unsere Stakeholder

Eine transparente Kommunikation zählt zu den wichtigsten Bestandteilen unserer Nachhaltigkeitsstrategie.

Das volatile Markumfeld, in dem sich Biesterfeld befindet, sowie die sich ändernde Anforderungen unserer Anspruchsgruppen erfordern eine hohe Anpassungsfähigkeit. Um diesem Umstand entsprechend nachzukommen, setzen wir bei Biesterfeld auf eine offene Kommunikation über verschiedene Kanäle und fördern somit den aktiven Austausch mit allen Interessensgruppen.

Um Nachhaltigkeit konsequent zu leben und die angestrebten Nachhaltigkeitsziele zu erreichen, motivieren wir auch unsere Partner und Lieferanten, entsprechend unserer gemeinsamen Ziele zu handeln. Unser Ziel ist es, sich gemeinsam mit vereinten Kräften für Umwelt- und Ressourcenschonung sowie den Schutz von Menschen- und Arbeitsrechten einzusetzen. Auch hierfür ist eine proaktive Informationspolitik über unsere nachhaltige Unternehmensentwicklung sowie eine fortlaufende und transparente Kommunikation mit allen unseren Stakeholdern essentiell für die Erreichung unserer Ziele.

Unsere Mitarbeiter*innen sind eine zentrale Säule unserer Organisation und gehören zu unseren wichtigsten Anspruchsgruppen. Ihr Engagement und Vertrauen sind entscheidend für die erfolgreiche Umsetzung unserer Ziele. Wir wollen als solides Familienunternehmen nicht nur sichere und attraktive Arbeitsplätze bieten, sondern fördern auch besondere persönliche Entwicklungsmöglichkeiten. Um diese Ziele zu unterstützen, pflegen wir eine offene Kommunikationskultur. Regelmäßige Gespräche, offene Fragerunden und Umfragen ermöglichen es uns, die Anliegen unserer Mitarbeiter*innen zu verstehen und darauf einzugehen. Ein Beispiel hierfür ist

der Biesterfeld Dialog, um Feedbackgespräche offen zu gestalten. Ziel dieser Maßnahme ist es, den offenen, transparenten und vertraulichen Austausch zwischen Mitarbeiter*innen und Führungskraft weiter zu fördern. Im Rahmen unserer globalen Kommunikation nutzen wir unter anderem das Biesterfeld Intranet ‚B Connect'. Es fungiert nicht nur als ein Tool für unsere gruppenweite Kommunikation, sondern ermöglicht auch einen interaktiven Austausch zwischen unseren Teammitgliedern weltweit. Darüber hinaus dient unser Intranet als zentrale Plattform für den Zugang zu unternehmensrelevanten Dokumenten wie Planungen, Policies, Formularen sowie für Veranstaltungsankündigungen.

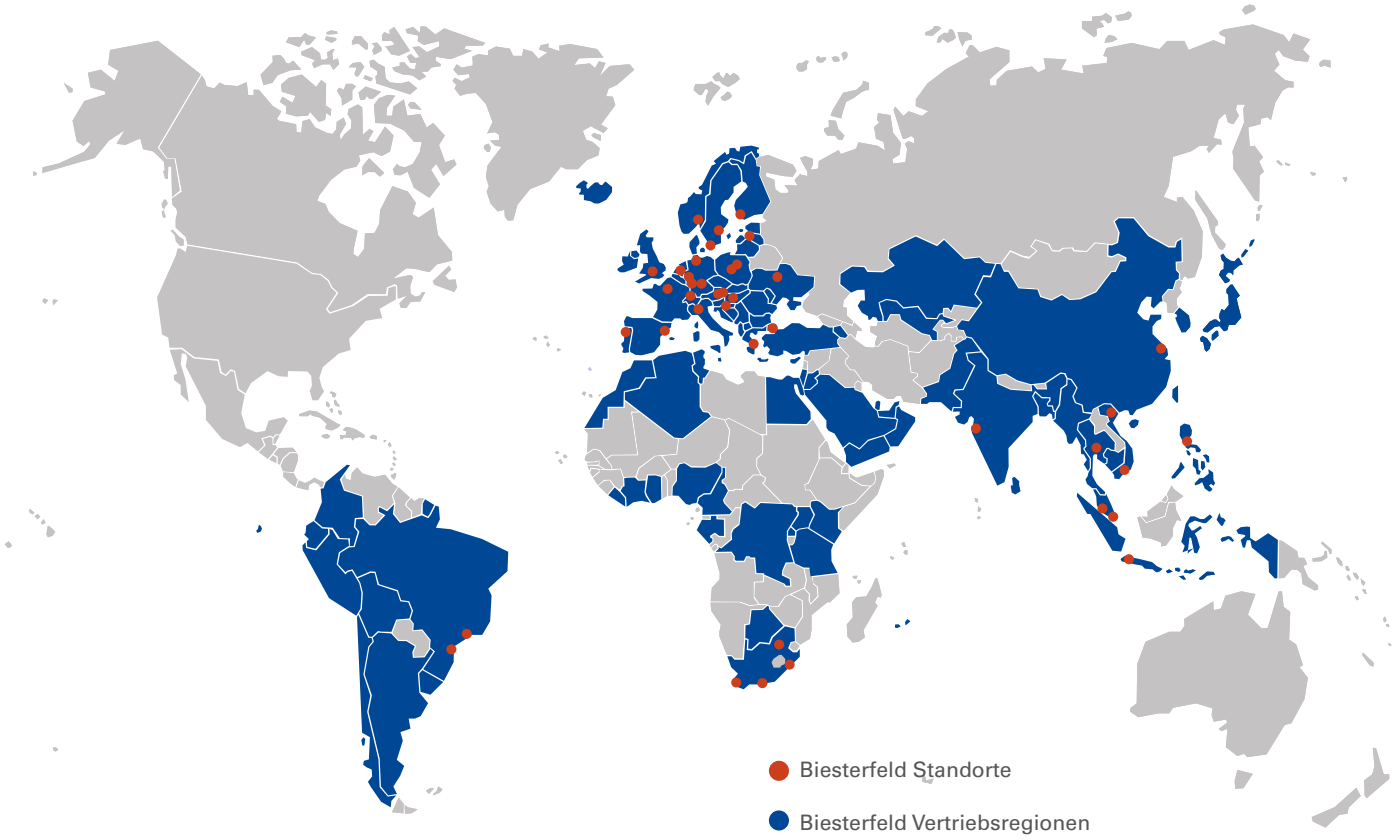
Bei unserer Arbeit steht die Zufriedenheit unserer Geschäftspartner, Kunden und Lieferanten, denen wir auf Augenhöhe begegnen und überwiegend langfristige und vertrauensvolle Geschäftsbeziehungen eingehen, im Vordergrund. Um unseren Partnern mit einer hohen Zuverlässigkeit und Transparenz zu begegnen sowie gezielt auf Nachfragen eingehen zu können, ermitteln wir die Anforderungen unserer Kunden durch regelmäßigen Austausch. Das dabei erlangte Wissen nutzen wir, um unsere Märkte noch besser zu verstehen und neue Anforderungen zeitnah umsetzen zu können. Zudem treiben wir gemeinsam mit unseren Lieferanten, Kunden und weiteren Partnern die nachhaltige Entwicklung von Produkten voran.

Auf unserer Webseite veröffentlichen wir fortlaufend Neuigkeiten, um alle Interessensgruppen gleichermaßen zu erreichen. Hierbei informieren wir über aktuelle Entwicklungen, bestehende und neue Partnerschaften, unsere Innovationsaktivitäten und kommende Veranstaltungen. Durch zentrale Ansprechpartner*innen für jedes Produkt und/oder Themengebiet können Anfragen von Interessent*innen gezielt gestellt und von uns beantwortet werden. Unser Kontaktformular auf der Unternehmensseite ermöglicht es, alle weiteren Fragestellungen abzudecken. Zusätzlich zur Kommunikation über digitale und Printmedien sowie unsere Webseite nutzen wir soziale Netzwerke wie LinkedIn, um Informationen weiterzugeben. Dies gewährleistet allen Interessensgruppen einen umfassenden Einblick in unser Unternehmen sowie eine jederzeit aktuelle Information über Produkt- und Unternehmensneuheiten, Events und Stellenausschreibungen.

Natürlich informieren wir entsprechend unseren Verpflichtungen regelmäßig unsere Kapitalgeber, darunter die Familie Biesterfeld und Banken, über den finanziellen Status der Biesterfeld Gruppe. Wir geben hier Einblicke in die wirtschaftliche Entwicklung und erläutern unsere langfristige Unternehmensstrategie. Die Geschäftsergebnisse des Biesterfeld Konzerns werden gemäß der deutschen Handelsgesetzgebung im Bundesanzeiger veröffentlicht.

Unsere Präsenz auf nationalen und internationalen Messen sowie auf diversen branchenrelevanten Veranstaltungen und Konferenzen nutzen wir, um unser Netzwerk zu stärken und neue Kontakte zu knüpfen. Hier haben unsere Kunden die Gelegenheit, in den direkten Austausch mit unseren Expert*innen zu kommen und sich zu neuen Produkten und Lösungen beraten zu lassen. Zahlreiche Formate werden inzwischen ebenfalls digital umgesetzt und auch die tägliche Kommunikation wird mit digitalen Lösungen effektiv ergänzt. Dadurch entsteht ein hohes Maß an Flexibilität.

Unsere Standorte und Vertriebsregionen



Biesterfeld SE
Hamburg, Hauptsitz (DE)

Biesterfeld Standorte

Abingdon
Athen
Bangkok
Barcelona
Bratislava
Budapest
Culemborg
Durban
Florianopolis
Grodzisk Mazowiecki
Hamburg
Hanoi
Ho Chi Minh City
Istanbul
Jeffrey's Bay
Johannesburg
Kapstadt
Köln
Kiev
Liestal
Mailand
Malmö
Mumbai
Norrköping
Nürnberg
Parainen
Porto
Prag
Puchong
Riga
Rueil Malmaison
São Paulo
Shanghai
Singapur
Taguig City
Tangerang
Vestby
Warschau
Wien
Zagreb

Biesterfeld Vertriebsregionen

Ägypten
Albanien
Algerien
Argentinien
Armenien
Bangladesch
Belgien
Bolivien
Bosnien und Herzegowina
Botswana
Brasilien
Bulgarien
Chile
China
Dänemark
Deutschland
Dominikanische Republik
Ecuador
Elfenbeinküste
Estland
Finnland
Frankreich
Französisch-Guayana
Französisch-Polynesien
Gabun
Ghana
Griechenland
Guadeloupe
Hongkong
Indien
Indonesien
Irland
Island
Israel
Italien
Japan
Jemen
Jordanien
Kambodscha
Kamerun
Kasachstan
Katar
Kenia
Kolumbien
Kongo
Kroatien
Lettland
Liberia
Litauen
Luxemburg
Malaysia
Malta
Marokko
Martinique
Mauritius
Moldawien
Montenegro
Myanmar
Niederlande
Nigeria
Nordmazedonien
Norwegen
Oman
Österreich
Pakistan
Peru
Philippinen
Polen
Portugal
Réunion
Rumänien
Ruanda
San Marino
Saudi-Arabien
Schweden
Schweiz
Serbien
Singapur
Slowakei
Slowenien
Spanien
Sri Lanka
St. Lucia
Südafrika
Südkorea
Taiwan
Tansania
Thailand
Trinidad und Tobago
Tunesien
Türkei
Uganda
Ukraine
Ungarn
Uruguay
USA
Usbekistan
Vereinig Arabische Emirate
Vereinigtes Königreich
Vietnam
Zypern

Stand Dezember 2025

Unsere Geschichte

Im Jahr 1906 gründete der Groß- und Außenhandelskaufmann Wilhelm Ernst Hinrich Biesterfeld in Hamburg die Firma W. Biesterfeld & Co. Zunächst lag der Schwerpunkt beim Salzhandel, später wurden Chemikalien und Düngemittel zu einem weiteren Standbein. Auch Eigenprodukte kamen hinzu und der internationale Handel begann. Die Biesterfeld Gruppe entwickelte sich bis heute stetig fort zu einem international agierenden Konzern mit mehr als 50 Niederlassungen weltweit.

Das Unternehmen befindet sich vollständig im Familienbesitz. Die dritte und vierte Generation der Familie sind im Aufsichtsrat über Dirk. J. Biesterfeld als Aufsichtsratsvorsitzender der Biesterfeld SE sowie seine Tochter Carola Biesterfeld als stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende vertreten.

1906 – Wilhelm Ernst Hinrich Biesterfeld bezieht ein kleines Büro in Hamburg und startet im Salzhandel

1920–25 – Betrieb der Biesterfeld-Reederei

1930s – Alleinverkauf von Siedesalz für bestimmte Gebiete in Nord- und Ostdeutschland

1945 – Übernahme der chemischen Fabrik Gunter, Schröder & Co. in Hamburg-Harburg mit eigenen Lagern und Umschlagseinrichtungen

From 1950 – Eigene Niederlassungen in den Geschäftsbereichen Chemikalien-import und -export, Salz und Düngemittel sowie Chemiebetriebe, Gründung des Geschäftsbereichs Biesterfeld Verpackungsmittel

1961 – Gründung der ersten europäischen Niederlassung in den Niederlanden

1964 – Firmengründer Wilhelm Biesterfeld stirbt im Alter von 84 Jahren, sein Neffe und Adoptivsohn Walter Biesterfeld sichert das kontinuierliche Wachstum

1970 – Nach dem Tod von Walter Biesterfeld tritt sein Sohn Dirk J. Biesterfeld das Firmenerbe als pesönlich haftender Geselllschafter an

1976 – Gründung der Niederlassungen Biesterfeld do Brasil Ltda., Brasilien, und Biesterfeld U.S., Inc., USA

1980s – Expansion im asiatischen Raum mit Niederlassungen in China, Hong Kong und Indonesien

1994 Joint Venture Biesterfeld Scheibler Linssen GmbH & Co. KG

1997 Joint Venture Biesterfeld Polybass Spa, Italy und Niederlassungen in Frankreich, Poland und Spanien

1988 Gründung Biesterfeld Spezialchemie GmbH

2000 Gründung BIT-SERV GmbH, Biesterfeld Siemsglüss International GmbH und Biesterfeld Interowa GmbH & Co.KG

2001 Gründung Biesterfeld Ibérica S.L.U., Spain

2004 Umwandlung der Muttergesellschaft in die Biesterfeld AG

2006 Namensänderung Biesterfeld Siemsglüss International GmbH wird zu Biesterfeld International GmbH

Joint Venture Biesterfeld Petroplas Ltd., Großbritannien

2007 Gründung Biesterfeld ChemLogS GmbH

2008 Kauf von Milar Sp. z o.o., Poland

2011 Joint Venture Biesterfeld Polychem Srl, Italy

2013 Joint Venture Biesterfeld Nordic AB, Sweden

Erwerb der Küttner GmbH, Deutschland

2015 Joint Venture Biesterfeld Simko Distr. Ltda, Brasilien

2016 Gründung Biesterfeld Performance Rubber GmbH

Kauf von Schütz & Co. (GmbH & Co. KG), Deutschland

2019 Kauf der Lindberg & Lund Gruppe, Norwegen

2021 Gründung b.yond ventures GmbH

Joint Venture GME Chemicals, Singapore

2024 Joint Venture Biesterfeld Hildose, Indien

Kauf von Aerontec Pty. Ltd., Südafrika

Gründung Biesterfeld SIA Baltic

2025 100% Erwerb des Joint Ventures Biesterfeld Özel Kimyasallar Tocaret A.S., Türkei

100% Erwerb des Joint Ventures Biesterfeld Plastik Ticaret A.S., Türkei

Zahlen und Fakten 2025

Auch im Kalenderjahr 2025 blieb das Umfeld für die Chemie- und Pharmabranche insgesamt herausfordernd. Der anhaltende Krieg in der Ukraine, der Konflikt im Nahen Osten sowie geopolitische Spannungen und protektionistische Maßnahmen wirkten sich weiterhin erheblich auf die Weltwirtschaft und die internationale Nachfrage aus. In vielen Segmenten konnten sich wirtschaftliche Aktivitäten nicht nachhaltig erholen.

Nach Einschätzung des Verbandes der Chemischen Industrie (VCI) stagnierte die Produktion der chemisch-pharmazeutischen Industrie im Jahr 2025 weitgehend, während die Umsätze tendenziell zurückgingen und die Preisdynamik unter Druck blieb. Für einzelne Bereiche der Chemiebranche bedeutet dies, dass die strukturellen Herausforderungen – etwa hohe Standortkosten, geringe Auslastung der Produktionskapazitäten und Nachfrageflaute in wichtigen Abnehmerindustrien – das Geschäftsjahr 2025 prägten und eine klare Trendwende bisher ausblieb.

Für die Chemiedistribution bedeutet diese makroökonomische Entwicklung, dass strukturelle Faktoren auch in 2025 stärker wirkten als zyklische Schwankungen:

- Die Nachfrage nach Distributionsleistungen blieb in vielen Segmenten gedämpft, da industrielle Kunden vorsichtig mit Bestellungen und Lageraufbau agierten.
- Preis- und Margendruck setzten Vertrieb und Handel unter anhaltenden Druck, auch weil Kunden ihre Einkaufsstrategien an globale Unsicherheiten anpassten.
- Gleichzeitig stiegen die Anforderungen an Dienstleistungsqualität, Logistikprozesse und digitale Integrationsfähigkeit, um in einem schwierigen Marktumfeld Kunden langfristig zu binden.

Biesterfeld konnte sich der schwachen Nachfrage auf den internationalen Märkten im Zusammenspiel mit Produktionsrückgängen nicht entziehen. Wie viele andere Unternehmen im Branchenumfeld hatte auch Biesterfeld Umsatz- und Gewinneinbußen in nahezu allen Geschäftsbereichen zu verzeichnen.

Neben den weiterhin bestehenden geopolitischen Herausforderungen stellen unter anderem vor allem schwankende Rohstoff- und Energiepreise ein Risiko dar. Biesterfeld beobachtet daher etwa nicht nur die politische Lage, sondern in den jeweiligen Märkten unter anderem auch Gesetzgebungsverfahren für Steuern und Zölle.

Trotz anhaltend herausfordernder Rahmenbedingungen sieht sich Biesterfeld auch weiterhin für die Zukunft sehr gut aufgestellt. Das Unternehmen ist grundsolide finanziert, zielt auch weiterhin auf ein nachhaltiges und profitables Wachstum. Dieser basiert auf drei Säulen:

1. organisches Wachstum durch den stetigen Ausbau unseres Produktportfolios und die Übertragung weiterer Vertriebsmöglichkeiten,
2. Wachstum durch gezielte Akquisitionen und Kooperationen in neuen Bereichen und Märkten,
3. Heben von Potenzialen aus Synergien und Effizienzsteigerungen.

Zentrale Aspekte für die Sicherung weiteren globalen und profitablen Wachstums ist die Anpassung der Organisationsstruktur, der klare Fokus auf deutlich kundenzentriertere und marktorientiertere Geschäftsstrategien über alle Divisionen hinweg sowie die Optimierung von Prozessen. Mit der Erfahrung und Problemlösungskompetenz seiner Mitarbeiter*innen will das Unternehmen weitere Dienstleistungen für seine Lieferanten übernehmen und seine Kunden noch ganzheitlicher beraten, vor allem im Spezialitätengeschäft. Dazu zählt nicht zuletzt verstärkt auch der weitere Auf- und Ausbau der Nachhaltigkeitsinitiativen.

Unsere Dienstleistungen bauen wir stetig aus und optimieren unseren Vertrieb

Wir möchten unseren Kunden und Lieferanten stets den besten Service bieten, indem wir kundenspezifische Lösungen finden und unsere umfassende anwendungstechnische Beratung anbieten. Wir haben im Jahr 2025 nicht nur in unseren Anwendungslaboren in Hamburg, Norwegen, der Türkei und an drei Standorten in Südafrika unseren Kunden technischen

Service und Unterstützung in verschiedenen Produktsegmenten geboten, sondern auch gemeinsam aktuelle Markttrends identifiziert und spezifische Lösungen geschaffen. Unsere Expert*innen vor Ort arbeiten eng mit unseren Kunden und Lieferanten zusammen und bieten unter anderem Kundenseminare, Fortbildungen und maßgeschneiderten Service an. Über unsere eigenen Anwendungslabore hinaus arbeiten wir auch mit externen Laboren und Instituten zusammen und entwickeln individuelle Lösungen für unsere Kunden.

Interne Organisationsstrukturen unterstützen unser Business

Wir konnten in 2025 erneut wichtige bestehende Vertriebspartnerschaften verfestigen und ausbauen sowie neue Partner für eine enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit gewinnen. Die hinzugewonnenen Vertriebsrechte verbessern unsere Marktpositionen, welche durch Optimierungen in unseren internen Organisationsstrukturen unterstützt werden. Es konnten nicht nur Arbeitsabläufe gemäß unserer Unternehmensstrategie 'One Biesterfeld' vereinheitlicht werden, sondern auch neue Aktivitätsfelder ausgebaut werden.

Integrative Markterweiterung & Organisationsumstrukturierung

Im Jahr 2025 haben wir unsere Geo-Expansion in globalen Wachstumsregionen konsequent weiterverfolgt und 100 % Eigentum an den beiden türkischen Joint Ventures Biesterfeld Özel Kimyasallar Ticaret A.S. und Biesterfeld Plastik Ticaret A.S erworben. Die Biesterfeld Plastik Ticaret A.S. war seit 2004 Teil der Biesterfeld Gruppe, Biesterfeld Özel Kimyasallar Ticaret A.S. seit 2008.

Auch in der wachstumsstarken Region Südostasien setzte die Gruppe ihren Geoexpansionskurs kontinuierlich und erfolgreich durch. Über die lokale Tochtergesellschaft GME Chemicals Pte Ltd, seit 2021 Teil der internationalen Biesterfeld Gruppe, wurde das gesamte Distributionsgeschäft von Tat Lee Engineering Private Limited in Singapur übernommen. Mit der Übernahme des Distributionsgeschäfts stärkte GME Chemicals seine Position im strategisch wichtigen Markt und erhielt die lokalen Distributionsrechte der langjährigen Partner DuPont und DOW.

Darüber hinaus hat der Unternehmensvorstand Anfang des Jahres die Verschmelzung der beiden Gesellschaften Biesterfeld ChemLogS GmbH und BIT-SERV GmbH auf die Biesterfeld SE beschlossen. Mit der Verschmelzung wurde eine klarere Organisationsstruktur geschaffen. Die Services der BIT-SERV und der ChemLogS und die Arbeiten, die für Partner und Kunden von großer Bedeutung sind, werden ab jetzt unter dem Dach der Biesterfeld SE ausgeübt.

Umsatzsegmentierung nach Regionen

25 % Deutschland, **2 %** Amerika, **2 %** Afrika und mittlerer Osten, Asien **7 %**, Europa (ohne Deutschland) **64 %**

Über **1.200** Mitarbeiter*innen weltweit

1,21 Mrd. Euro Umsatz (GJ 2025)

Rund **50** Standorte weltweit

Um die **15.000** Produkte

Wirtschaftliche Kennzahlen der Biesterfeld Gruppe 2023–2025

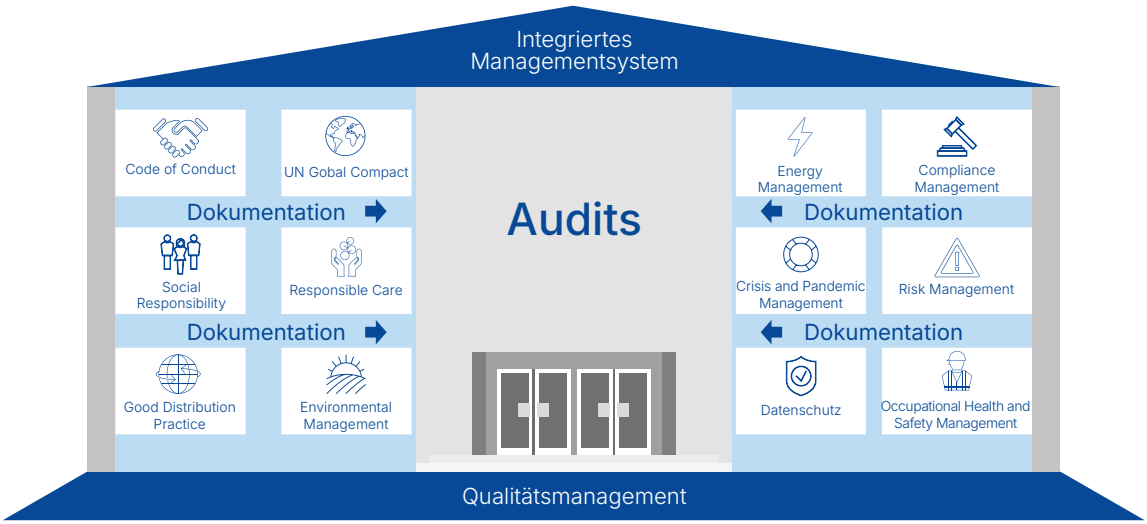
	2025	2024	2023
Umsätze	1.205.139	1.287.294	1.389.258
Betriebskosten	1.070.145	1.176.664	1.250.235
Löhne und sonstige betriebliche Leistungen	102.594	95.300	88.031
Zahlungen an Kapitalgeber	12.987	25.349	10.448
Zahlungen an die Regierung (Steuern)	10.637	11.703	13.647

Angaben in Tausend Euro, keine vollständige Auflistung der Gewinn- und Verlust-Rechnung; weitere wirtschaftliche Daten sind im Bundesanzeiger dargestellt.

Compliance

Wir schaffen einen Rahmen, in dem sich unsere Mitarbeiter*innen sicher bewegen können.

Für Biesterfeld ist Integrität ein zentraler Wert unserer Compliance-Kultur. Die Demonstration von integrem Verhalten und sich selbst treu zu bleiben, sind besonders als international agierendes Unternehmen von großer Bedeutung. Um eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Mitarbeiter*innen, Kunden und Lieferanten zu gewährleisten, ist es unerlässlich, sowohl interne als auch externe Richtlinien und Vorgaben zu befolgen und die gesetzlichen Verpflichtungen zu erfüllen. Wir halten uns strikt an alle rechtlich bindenden Vorgaben und freiwilligen Selbstverpflichtungen. Unsere zentrale Compliance-Abteilung berichtet direkt an den Vorstand. Dies trägt zur Umsetzung freiwilliger Selbstverpflichtungen bei und stärkt unsere Integritätskultur als integralen Bestandteil der Biesterfeld Philosophie. Darüber hinaus unterstützt die Compliance-Abteilung alle Niederlassungen bei der Umsetzung von lokalen und globalen Gesetzen sowie Richtlinien. Somit steht sie allen beteiligten Fachbereichen der Biesterfeld Gruppe beratend zur Seite. Unsere Tätigkeiten und Prozesse basieren auf dem Verhaltenskodex der Biesterfeld Gruppe sowie dem integrierten Managementsystem. Dieses System umfasst alle für uns relevanten Bereiche, wie beispielsweise Daten-, Arbeits- und Sicherheitsschutz sowie Compliance-, Qualitäts-, Umwelt-, Gesundheits-, Risiko- und Krisenmanagement.



Die grundlegenden Prinzipien und Handlungsrichtlinien unseres Unternehmens sind im Biesterfeld Verhaltenskodex (Code of Conduct) festgehalten. Dieser Kodex umfasst konzernweit gültige Standards und Leitlinien und bildet somit das Fundament für unser tägliches Miteinander. Insbesondere regelt er den Umgang mit unseren Geschäftspartnern und fungiert als bedeutendes Element unserer präventiven Maßnahmen gegen unternehmensschädigendes Fehlverhalten, wie beispielsweise Korruption. Der Code of Conduct ist für sämtliche Aktivitäten im Unternehmen verbindlich und gilt für die gesamte Biesterfeld Gruppe sowie alle Mitarbeiter*innen weltweit. Er behandelt speziell Themen wie die Einhaltung des Wettbewerbs- und Kartellrechts, Sicherheits- und Sozialstandards sowie Menschenrechte. Bei Verstößen gegen einen oder mehrere dieser Grundsätze werden unverzüglich Gegenmaßnahmen ergriffen, um das Risiko weiterer Verstöße präventiv zu reduzieren.

Um sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter*innen mit den Vorgaben des Code of Conduct vertraut sind, erfolgen Schulungen in festgelegten Intervallen. Über das gruppenweite Intranet haben alle Mitarbeiter*innen direkten Zugang zur jeweils aktuellen Version des Kodex in verschiedenen Sprachen. Für die Verteilung an Kunden und Lieferanten steht unser Kodex in deutscher und englischer Sprache zur Verfügung. Darüber hinaus ist unser Verhaltenskodex auf unserer Corporate Website frei zugänglich für alle Interessensgruppen. **www.biesterfeld.com**

In zentralen Themenbereichen bieten wir umfassende Schulungen und Informationen für die gesamte Organisation durch unser Biesterfeld eCademy Tool. Hierdurch erhalten alle Mitarbeiter*innen maßgeschneiderte Schulungen, die auf ihre jeweilige Tätigkeit zugeschnitten sind und in regelmäßigen Abständen wiederholt werden. Neben Erinnerungen, Prüfungen und interaktiven Selbstlernmodulen erhalten die Mitarbeiter*innen nach erfolgreichem Abschluss ihres Trainings Zertifikate. Unabhängig von Ort und Zeit sind unsere Mitarbeiter*innen verpflichtet, diese Online-Schulungen und -Trainings im Rahmen einer festgelegten Frist zu absolvieren. Damit stellen wir sicher, dass die Schulungen nicht nur informativ, sondern auch flexibel zugänglich sind, um eine effektive Wissensvermittlung zu gewährleisten. In diesem Kontext streben wir danach, alle Biesterfeld Mitarbeiter*innen bestmöglich für Gesetze, Regeln und unternehmensinterne Vorgaben zu sensibilisieren.

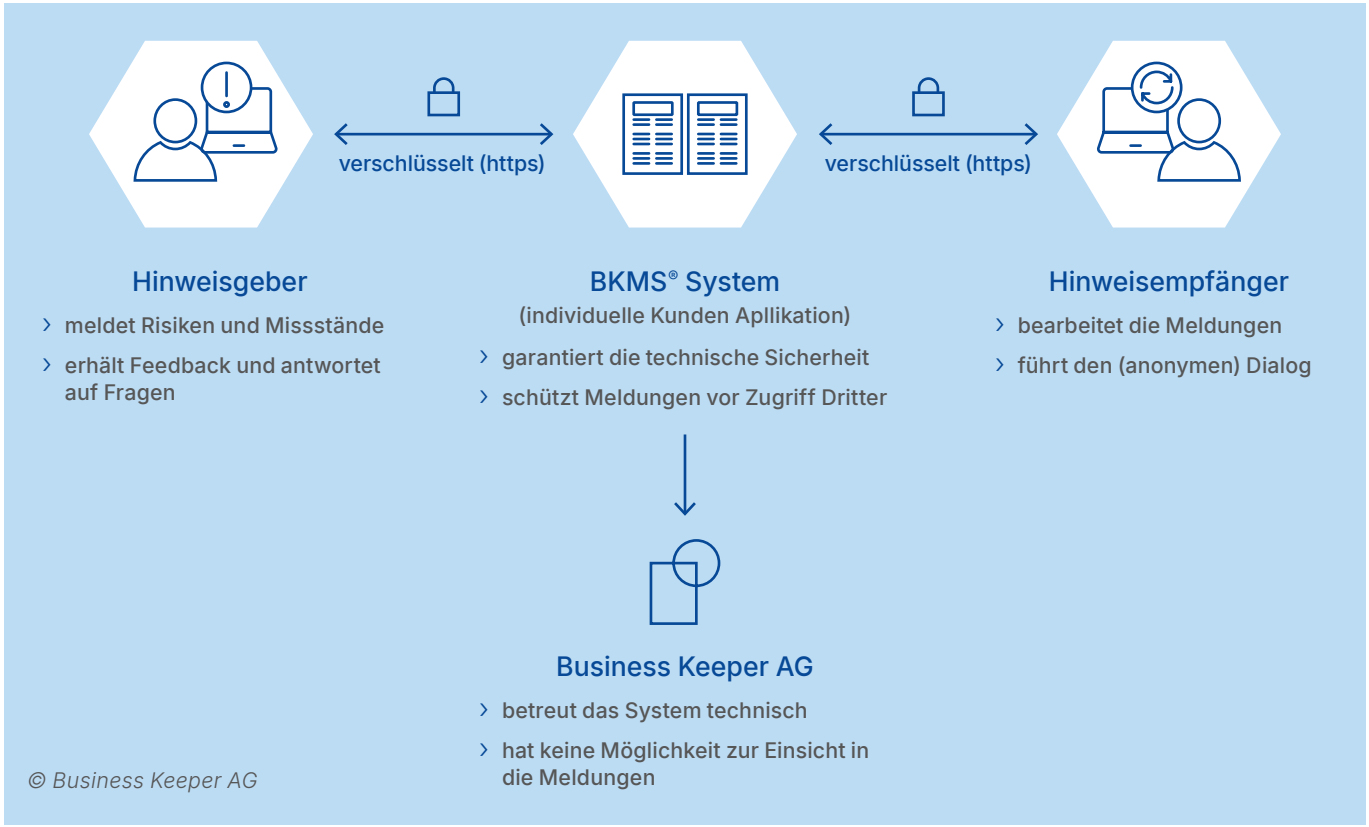
Unser Compliance-Management-System überwacht sämtliche Geschäftsaktivitäten und Prozesse, um unserem Anspruch nachzukommen, eine verantwortungsbewusste und nachhaltige Unternehmensführung zu gewährleisten. Durch dieses System werden potenziell geschäftsschädigende Prozesse und Verhaltensweisen bereits im Vorfeld systematisch identifiziert und unterbunden, wodurch ein rechts- und regelkonformes Verhalten sichergestellt wird. Wir informieren unsere Mitarbeiter*innen regelmäßig über Gesetzesnovellen und rechtlich relevante Entwicklungen, die für unser Unternehmen von Bedeutung sind. Unser Ziel ist es, eine transparente und gesetzeskonforme Geschäftsführung zu gewährleisten, die nicht nur den rechtlichen Anforderungen entspricht, sondern auch zu einer nachhaltigen und ethisch verantwortlichen Unternehmenskultur beiträgt.

B Honest – das Biesterfeld Whistleblower-System

Das Biesterfeld eigene Hinweisgebersystem – B Honest – wurde im Jahr 2017 bereits deutlich vor der gesetzlichen Verpflichtung eingeführt, mit dem Ziel mögliche Compliance-Risiken im Unternehmen zu minimieren und Biesterfeld vor einem unternehmensschädigenden Verhalten zu schützen. Alle Mitarbeiter*innen von Biesterfeld sowie auch externe Personen können anhand der Online-Meldeplattform anonym auf Missstände, strafbares Verhalten oder auf besondere Risiken im bzw. für das Unternehmen hinweisen. Jede Meldung wird zentral und vertraulich von den Compliance-Verantwortlichen bearbeitet und verwaltet. Wir verfolgen damit das Ziel, unser Compliance-System sowie unser Beschwerdemanagement zu stärken und stetig auszubauen.

Mehr dazu auf unserer Website:

www.biesterfeld.com/de/de/unternehmen/anspruch-verantwortung/hinweisgebersystem/



Digital und IT

Digital & IT

Der Fachbereich Digital & IT vereint alle wesentlichen digitalen Wertschöpfungs- und Steuerungsfunktionen – von der Entwicklung der Digitalstrategie über Prozess-, SAP- und Applikationsmanagement bis hin zu globaler Infrastruktur, IT-Security sowie Service-, Innovations- und Data-Management. Damit verantwortet er die kontinuierliche Weiterentwicklung einer sicheren, skalierbaren und zukunftsorientierten digitalen Basis der Biesterfeld Gruppe.

In den vergangenen Jahren wurde diese technologische Grundlage strukturiert weiterentwickelt. Ziel war es, operative Stabilität zu erhöhen, identifizierte Risiken systematisch zu adressieren und die digitale Leistungsfähigkeit des Unternehmens nachhaltig zu stärken. Hierzu wurden Governance- und Steuerungsstrukturen ausgebaut, globale Prozesse harmonisiert und zentrale Elemente der IT-Landschaft modernisiert. Der Übergang zu einer Cloud-First-Architektur, der Aufbau eines Informationssicherheitsmanagementsystems sowie der Ausbau datenbasierter Steuerungsinstrumente erhöhen Transparenz, Resilienz und Skalierbarkeit und leisten einen wesentlichen Beitrag zu Effizienz, Compliance und langfristiger Wettbewerbsfähigkeit.

Geschäftsjahr 2025

Im Jahr 2025 lag der Schwerpunkt auf der weiteren Standardisierung, Absicherung und Skalierung unserer digitalen Plattformen. Ziel war es, Komplexität zu reduzieren, Ressourcen effizienter einzusetzen und die Steuerungsfähigkeit des Unternehmens weiter auszubauen.

Ein zentraler Schritt war die Modernisierung wesentlicher Infrastrukturkomponenten. Verbleibende Althardware im Rechenzentrum wurde ersetzt und das Rechenzentrum in Singapur geschlossen. Die Konsolidierung in eine zentral gesteuerte hybride Cloud-Architektur verbessert Verfügbarkeit und Performance, reduziert strukturelle Risiken und erhöht zugleich die Ressourceneffizienz.

Parallel dazu wurde die Informationssicherheit weiter gestärkt. In enger Verzahnung mit dem globalen Security Operation Center wurden zusätzliche Schutz- und Monitoring-Mechanismen implementiert sowie gruppenweite Awareness-Maßnahmen durchgeführt. Damit erhöhen wir die Widerstandsfähigkeit unserer Systeme kontinuierlich und reduzieren Cyber- sowie Compliance-Risiken.

Die Harmonisierung unserer Kernprozesse wurde durch die erfolgreiche SAP-S/4HANA-Einführung in Deutschland entscheidend vorangetrieben. Einheitliche System- und Prozessstandards schaffen Transparenz, Effizienz und regulatorische Sicherheit. Salesforce wurde parallel weiter ausgebaut, um Vertriebsprozesse weltweit zu standardisieren und die Qualität geschäftsrelevanter Daten nachhaltig zu verbessern.

Im Bereich Daten und Analytics haben wir unsere Plattform auf Basis von Snowflake weiterentwickelt und die Business-Intelligence-Landschaft mit Qlik ausgebaut. Einheitliche Datenmodelle und konsequentes Master-Data-Management verbessern die Belastbarkeit von Kennzahlen und erhöhen die Transparenz für Management- und Nachhaltigkeitsreporting. Damit schaffen wir die Grundlage für fundierte, datenbasierte Entscheidungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

Zur weiteren Reduktion von Systembrüchen wurde die Biesterfeld Integrationsplattform erweitert. Anwendungen können nun in Near-Realtime miteinander verbunden werden, wodurch Durchlaufzeiten verkürzt, Datenkonsistenz verbessert und End-to-End-Prozesse gestärkt werden.

Mit dem Roll-out von B-GPT 2.0 wurde zudem unsere Generative-AI-Plattform weiterentwickelt. Sie verbindet automatisierte Recherche mit kontrolliertem Zugriff auf interne Daten und unterstützt Mitarbeitende bei Analyse-, Dokumentations- und Wissensprozessen. Damit stärken wir Produktivität, Innovationsfähigkeit und digitale Kompetenz im Unternehmen.

04

Unsere Nachhaltigkeits-strategie

Umsetzung der CSRD

Wir haben frühzeitig mit der Umsetzung der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) begonnen und fallen auch nach der Omnibus I Verordnung weiterhin in den Anwendungsbereich. Bereits jetzt orientieren wir uns an der Struktur der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) und setzen diese gezielt ein, um unsere Transparenz und Nachhaltigkeitsleistung kontinuierlich zu verbessern. Diesen Zielen bleiben wir auch unabhängig von gesetzlichen Regelungen verpflichtet.

Mit der Berichterstattung zu dem Bereich S1 (Eigene Belegschaft) in Anlehnung an die CSRD haben wir begonnen und beabsichtigen, unsere Bemühungen in den kommenden Jahren schrittweise auf weitere Bereiche auszuweiten. Die quantitativen Kennzahlen der Bereiche E1, S1 und G1, die gemäß der doppelten Wesentlichkeitsanalyse relevant für uns sind, haben wir bereits global vollständig erfasst und berichten diese im Folgenden. Bei den qualitativen Kennzahlen konzentrieren wir uns zunächst auf den Bereich S1 und planen dies sukzessive auszuweiten.

Wir beziehen uns in diesem Bericht immer auf die CSRD und ESRS in der ursprünglich gültigen Fassung, also vor Omnibus I und den bis zur Veröffentlichung dieses Berichts nur als Entwurf vorliegenden überarbeiteten ESRS. Sobald die geänderten Anforderungen final vorliegen, werden wir sie schnellstmöglich auch als Grundlage unserer Berichterstattung umsetzen.

Unsere doppelte Wesentlichkeitsanalyse

In Vorbereitung auf die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) haben wir unsere Wesentlichkeitsanalyse neu aufgesetzt. Auch hier sind wir noch von den CSRD-Anforderungen vor der Omnibus I Verordnung und vor den neuen ESRS-Entwürfen ausgegangen.

Gemäß den methodischen Vorgaben der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) haben wir sowohl unsere Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft („Impact Materiality“) wie auch die Auswirkungen von Umwelt und Gesellschaft auf Biesterfeld („Financial Materiality“) betrachtet und mittels dieser doppelten Wesentlichkeitsanalyse (DMA, Double Materiality Assessment) unsere wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen identifiziert. Wir sind dabei wie folgt vorgegangen:

Vorbereitung

Grundlage war die vorgegebene Themenliste aus ESRS 1 AR16 sowie weitere Themen, die über eine Analyse unseres Umfelds und Geschäftsmodells identifiziert wurden. Zu jedem dieser Themen haben wir eine ausführliche Liste möglicher Auswirkungen, Risiken und Chancen („Impacts, Risks and Opportunities (IRO)“) identifiziert. Dabei wurde unsere gesamte Wertschöpfungskette betrachtet und die Erwartungen unserer Stakeholder mit einbezogen. In enger Abstimmung mit dem Risk Management Team haben wir ein Bewertungssystem festgelegt, dass konsistent mit der internen Risikobewertung ist.

Bewertung

Während mehrerer Workshops mit internen Expert*innen wurde die IRO-Liste geprüft und ergänzt, Informationen zu den IROs gesammelt sowie eine Bewertung vorgenommen. Da wir die verschiedenen Stakeholdergruppen gut durch interne Expert*innen als Stellvertreter*innen abdecken konnten, wurde für diese DMA auf die direkte Einbeziehung externer Stakeholder verzichtet. Stattdessen haben wir mit Kolleg*innen aus unterschiedlichen Abteilungen sowie Vertreter*innen des Betriebsrats zusammengearbeitet, um ein möglichst ganzheitliches Ergebnis zu erzielen.

Die Bewertung erfolgte anhand des für Biesterfeld festgelegten Systems, unter Berücksichtigung aller methodischen Vorgaben der ESRS. Biesterfeld hat sich für eine Netto-Betrachtung der IRO entschieden. Dabei wurden bereits ergriffene Maßnahmen zur Minderung negativer Auswirkungen bzw. Risiken in der jeweiligen Bewertung berücksichtigt.

Validierung

Die DMA-Ergebnisse wurden dem Vorstand vorgestellt und von ihm verabschiedet. Zudem wurde die Erstellung unserer DMA von unserem Wirtschaftsprüfer prüferisch begleitet.

Wesentliche Themen

Die DMA hat folgende wesentliche Themen für Biesterfeld ergeben:

Thema	Beschreibung
E1 - Klimawandel	Der Großteil unserer Treibhausgasemissionen entsteht in unserer Wertschöpfungskette. Insbesondere durch die Gestaltung unseres Produktportfolios beeinflussen wir auch unsere vorgelagerten Lieferkette.
E2 - Umweltverschmutzung	Entsteht bei der Produktion in unserer Lieferkette. Zudem vertreiben wir einige Produkte, die (besonders) besorgniserregende Stoffe (SOC/ SVHC) enthalten oder aufgrund der gehandelten Pelletgröße unter die Mikroplastikdefinition der EU fallen.
E5 - Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	Besonders relevant in der vorgelagerten Wertschöpfungskette durch den Materialeinsatz in der Produktion und oft noch fehlende Recycling-Infrastruktur der Produkte.
S1 - Eigene Belegschaft	Die Mitarbeiter*innen sind Kern des Unternehmenserfolgs und ihre Gesundheit und ihr Wohlergehen stehen im Fokus.
S2 - Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	Betrifft insbesondere den Schutz von Rechten in der vorgelagerten Wertschöpfungskette.
G1 - Unternehmenspolitik	Faire Geschäftspraktiken gelten für alle Aspekte unseres Unternehmenshandelns.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie

Nachhaltigkeit ist ein zentraler Bestandteil unserer Geschäftstätigkeit. Ausgehend von den Ergebnissen unserer DMA haben wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt. Darin werden die wesentlichen Themen für Biesterfeld in fünf Säulen strukturiert (Umwelt – Menschen – Lieferkette – Unternehmenskultur – Produkte) und konkrete Ziele formuliert. Der Kunde steht dabei im Mittelpunkt als verbindendes Element nicht nur zwischen den Säulen, sondern auch zur Unternehmensvision und -mission. Die verantwortlichen Abteilungen entwickeln konkrete Maßnahmen und sind federführend bei der Umsetzung der Ziele.



Strategische Säule: Umwelt

Bei Biesterfeld verpflichten wir uns, den Ausstoß von Treibhausgasen (THG) sowohl in unserem eigenen Betrieb als auch entlang der Lieferkette konsequent zu reduzieren. Dieses Engagement ist ein zentraler Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie und spiegelt unser Verantwortungsbewusstsein gegenüber der Umwelt wider.

Durch intensive Auseinandersetzung mit der Erhebung und Reduktion unserer Treibhausgasemissionen haben wir wertvolles Wissen aufgebaut, welches wir stetig erweitern. Dieses Verständnis hilft uns, die komplexen Zusammenhänge und Herausforderungen des Klimamanagements klarer zu erkennen. Auf dieser Basis können wir ambitionierte Ziele entwickeln und wissen, welche Schritte erforderlich sind, um die Ziele erfolgreich umzusetzen.

Zielübersicht:

Netto-Null-Ziel für Treibhausgas-Emissionen (Scope 1+2) bis 2040 Wir arbeiten an der stetigen Reduktion unserer Treibhausgas-Emissionen. Die Details zum bisherigen Verlauf sind im Kapitel „E1-Klimawandel“ zu finden.	In Umsetzung
Netto-Null-Ziel für Scope-3-Treibhausgas-Emissionen mit direktem Einfluss bis 2045 Wir arbeiten an der stetigen Reduktion unserer Treibhausgas-Emissionen. Die Details zum bisherigen Verlauf sind im Kapitel „E1-Klimawandel“ zu finden.	In Umsetzung
Quantitative Ziele für die Reduktion sämtlicher Scope-3-Treibhausgas-Emissionen gemeinsam mit unseren Lieferanten und Kunden festgelegt bis 2028 Wir arbeiten an einer strukturierten Erfassung sämtlicher Scope-3-Treibhausgas-Emissionen, um die Haupttreiber gezielt zu identifizieren und gemeinsam an der Reduktion zu arbeiten.	In Umsetzung
100 % erneuerbarer Strom bis 2026 (sofern am Standort verfügbar, ansonsten Erwerb von Herkunftsnachweisen) Dieses Ziel haben wir bereits für 2025 erreicht. Die Details sind im Kapitel „E1-Klimawandel“ zu finden.	Erreicht
Verpflichtung zu wissenschaftsbasierten Klimazielen bis 2026 Wir arbeiten an einer strukturierten Erfassung sämtlicher Scope-3-Treibhausgas-Emissionen. Auf dieser Basis werden wir uns zu wissenschaftsbasierten Klimazielen verpflichten.	In Umsetzung
Eigene Standorte: Mindestens 90 % des (Hausmüll-)Abfalls werden bis 2027 recycelt	In Umsetzung
Eigene Standorte: Reduzierung des Papierverbrauchs um 40 % bis 2027	In Umsetzung

Strategische Säule: Menschen

Unsere Mitarbeiter*innen sind entscheidend für die Verwirklichung unserer Ziele und Umsetzung unserer Werte. Wir sind ein attraktiver Arbeitgeber, der hochqualifizierte Mitarbeiter*innen anzieht, hält und weiterentwickelt. Wir fördern eine Kultur, die von Vertrauen und Wertschätzung geprägt ist und es Menschen ermöglicht, sich weiterzuentwickeln, Verantwortung zu übernehmen und sich positiv einzubringen – basierend auf globalen Werten, inklusiver Führung und gezielter Entwicklung.

Zielübersicht:

Null Arbeitsunfälle (ausgeschlossen Wegeunfälle) jährlich. Wir haben das einmalig für 2026 geplante Ziel in ein jährliches Ziel umgeändert, um ein kontinuierliches Engagement sicherzustellen	2025 nicht erreicht, fortlaufend
100 % der Mitarbeiter*innen werden jährlich zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz geschult Ergebnis 2025: 73 %	Teilweise erreicht, fortlaufend
Alle Führungskräfte und Recruiter haben bis Ende 2026 ein DEI-/Bias- und Inclusive-Leadership-Training absolviert (Ziel: ≥95 % Abschlussquote im definierten Scope; Onboarding-Training für Neueintritte innerhalb von 60 Tagen; Auffrischung mindestens alle zwei Jahre) Das Ziel wurde weiter konkretisiert und deswegen in der Formulierung angepasst	Teilweise erreicht, fortlaufend
40 % der Führungspositionen im Unternehmen mit Frauen besetzt bis 2030, im Top Management bis 2035 Ergebnis 2025: in Führungspositionen 36%; im Top Management 20%	In Umsetzung
Qualifizierte Gender-Pay-Gap-Analyse durchgeführt und Aktionsplan aufgestellt bis 2025 Der aus der Gender Pay Gap Analyse abgeleitete Aktionsplan startet 2026 in die Umsetzung	In Umsetzung
Durchschnittlich 50 Stunden Weiterbildung pro Jahr pro Mitarbeiter*in ab 2026 Ergebnis 2025: 47,6 Stunden (Details im Kapitel „S1-Eigene Belegschaft“). In 2026 liegt der Fokus auf dem weiteren Ausbau der bedarfsgerechten Weiterbildung der Mitarbeiter*innen	In Umsetzung

Strategische Säule: Lieferkette

Als Distributor ohne eigene Produktion, Läger oder Transportflotte ist Biesterfeld auf die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette und deren Arbeitskräfte angewiesen. Dabei beziehen wir unsere Produkte auch aus Ländern, in denen nicht immer hohe Umwelt- und Sozialstandards gesetzlich vorgeschrieben sind. Durch unsere Einkaufspraktiken und die Sicherstellung unserer Sorgfaltspflichten können wir positiv Einfluss nehmen.

Unser Ziel ist es, höchste Standards in den Bereichen Menschen- und Arbeitsrechte, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Umweltschutz und ethische Standards zu erreichen. Dafür setzen wir uns für verantwortungsvolle Lieferantenbeziehungen ein und achten bei der Auswahl unserer Partner auf faire Geschäftsbeziehungen, die Einhaltung von Menschen- und Arbeitsrechten sowie die Förderung von ethischen Arbeitsbedingungen.

Neben dem übergreifenden Lieferantenscreening konzentrieren wir uns auf die Rohstoffe in unserem Portfolio, die mit besonderen Risiken verbunden sind. Wir identifizieren relevante Produkte, definieren Prozesse und Maßnahmen zur Risikominimierung, suchen den Kontakt zu unseren Lieferanten und schulen relevante Mitarbeiter*innen. Die Automatisierung unseres Vorgehens durch Unterstützung eines IT-Tools und der Ausbau unserer Datenbasis bleiben weiterhin im Fokus.

2025 haben wir am UN Global Compact Accelerator-Programm zum Thema „Business and Human Rights" (Wirtschaft und Menschenrechte) teilgenommen. Unser Programm zur menschenrechtlichen und umweltbezogenen Due Diligence in der Lieferkette basiert auf den UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte). Deshalb möchten wir sicherstellen, dass wir uns an den höchsten aktuellen Standards in der Umsetzung orientieren. Auch der Austausch und die Vernetzung mit Expert*innen aus anderen Unternehmen in diesem geschützten Rahmen hilft beim Umgang mit den vielfältigen Herausforderungen.

Zielübersicht:

Ab 2027 enthalten alle neuen und erneuerten Logistikverträge die Anforderung, dass Logistikdienstleister Nachhaltigkeitsziele festlegen

Die allgemeine Vertragsvorlage für Logistikverträge wurde entsprechend angepasst und an relevante Mitarbeiter*innen weltweit kommuniziert. Da wir selten entsprechende Verträge abschließen, kam sie 2025 noch nicht zum Einsatz. Deshalb haben wir den Zieltermin um 2 Jahre verlängert, um die praktische Umsetzung sicherzustellen und weiter nachzuverfolgen.

In Umsetzung

Logistikpartner, die 80 % unserer Plastik-Produkte bewegen, sind bis 2028 der Operation Clean Sweep beigetreten sind oder dazu geschult worden

Zielanpassung: Für den größtmöglichen Impact wurde die Zielabdeckung von Anzahl der Lieferanten auf Volumen erweitert (weiterhin 80 %)

In Umsetzung

Strategische Säule: Unternehmenskultur

Unser Erfolg zeigt, dass unsere Unternehmensphilosophie, basierend auf Erfahrung, Fachkompetenz und nachhaltiger Innovation, die Biesterfeld Gruppe weiterhin auf dem richtigen Weg führt. Daher ist Teil unser Nachhaltigkeitsstrategie eine Unternehmens kultur, die Verantwortung, Integrität und langfristiges Denken fördert. Wir setzen uns dafür ein, ein werteorientiertes Umfeld zu schaffen, in dem jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter befähigt wird, zu unseren ökologischen und sozialen Zielen beizutragen.

Nachhaltigkeit ist nicht auf eine einzelne Abteilung beschränkt – sie ist fest verankert in unserem Denken, Handeln und in unseren Entscheidungen auf allen Ebenen des Unternehmens.

Wir fördern aktiv faire Geschäftspraktiken und ethisches Verhalten und erfüllen alle gesetzlichen Anforderungen. Wir verpflichten uns, Whistleblower innerhalb und außerhalb unseres Unternehmens zu schützen.

Zielübersicht:

100 % unserer Mitarbeiter*innen erhalten jährlich eine Schulung zu unserem Verhaltenskodex, einschließlich Interessenkonflikten und Geldwäscheprävention
Ergebnis 2025: 90 %
Aus administratorischen Gründen haben wir unser Ziel von 100 % im vergangenen Jahr nicht erreicht. Entsprechende Maßnahmen wurden eingeleitet.

Teilweise erreicht, fortlaufend

100 % unserer Mitarbeiter*innen erhalten jährlich eine Schulung zu Antikorruption, Betrugsprävention und Kartellrechts-Compliance
Ergebnis 2025: 80 %
Aus administratorischen Gründen haben wir unser Ziel von 100 % im vergangenen Jahr nicht erreicht. Entsprechende Maßnahmen wurden eingeleitet.

Teilweise erreicht, fortlaufend

100 % der Mitarbeiter*innen, die unsere IT-Infrastruktur nutzen, erhalten jährlich eine Schulung zu Informationssicherheit, IT-Notfällen und Cyberkriminalität
Ergebnis 2025: 73 %
Aus administratorischen Gründen haben wir unser Ziel von 100 % im vergangenen Jahr nicht erreicht. Entsprechende Maßnahmen wurden eingeleitet.

Teilweise erreicht, fortlaufend

Jährliche Schwachstellen-Scans unserer IT-Infrastruktur und der Website Biesterfeld.com
2025: Ziel erreicht

Erreicht, fortlaufend

Ein Tag pro Jahr für jede/n Mitarbeiter*in für freiwilliges Engagement in Nachhaltigkeitsprojekten ab 2025
2025 konnte das Programm aus organisatorischen Gründen nur Mitarbeiter*innen in Deutschland angeboten werden (41 % der Belegschaft). 2026 wird es global für alle Mitarbeiter*innen angeboten. Im letzten Bericht war das Ziel in der Säule „Menschen" eingeordnet

Teilweise erreicht, fortlaufend

Strategische Säule: Produkte

Wir verpflichten uns dazu, nachhaltige Innovationen in unserem gesamten Portfolio voranzutreiben und unsere Partner in allen Bereichen der Nachhaltigkeit und regulatorischen Anforderungen zu unterstützen. Dabei streben wir an, Umwelt- und soziale Belange mit dem gesellschaftlichen Nutzen in Einklang zu bringen. Durch den Einsatz von weniger Schadstoffen, dem Angebot von nachhaltigeren Alternativen und der Förderung von Kreislaufwirtschaft möchten wir zu einer nachhaltigeren Zukunft beitragen. Ein Ausblick, wie sich Nachhaltigkeit bereits in unseren operativen Geschäftsbereichen widerspiegelt, erfolgt im nächsten Kapitel.

Zielübersicht:

80 % unseres Produktportfolios auf Nachhaltigkeitskriterien gescreent bis 2025, 100 % bis 2026 80 % erreicht mit leichter Verspätung (01/2026)	In Umsetzung
Nachhaltigkeit als Bewertungs- und Auswahlkriterium für Innovationen aufgenommen bis 2025	Erreicht
Bis 2026 werden Ziele für Umsatz- und Mengenanteil nachhaltigerer Produkte festgelegt.	In Umsetzung
Für 50 % unseres Portfolios werden bis 2030 nachhaltigere Produktalternativen identifiziert und vermarktet Die Ergebnisse des Portfolioscreenings haben gezeigt, dass die Definition und systematische Nachverfolgung dieses Ziels aktuell nicht ausreichend trennscharf möglich sind. Daher richten wir unseren Fokus zunächst auf messbare Umsatz- und Mengenziele für nachhaltigere Produkte, um unseren Fortschritt verlässlich steuern zu können	Ziel ausgesetzt
Bis 2026 werden Produktanwendungen identifiziert, die einen gesellschaftlichen Nutzen oder einen Beitrag zur nachhaltigen Transformation leisten	In Umsetzung
Ab 2030 werden besonders umweltschädliche Produkte nur noch für diese spezifischen Anwendungen verkauft Zieljahr um 2 Jahre verlängert wegen längerer Vorlaufzeiten für Umstellung der Geschäftsprozesse und Verträge	In Umsetzung

Durchschnittlich
50 Stunden
Weiterbildung pro Jahr pro Mitarbeiter bis 2026

Qualifizierte Gender-Pay-Gap Analyse durchgeführt und Aktionsplan aufgestellt
bis 2025

Nachhaltigkeit als Bewertungs- und Auswahlkriterium für Innovationen aufgenommen
bis 2025

Netto-Null-Ziel für Scope 3 Treibhausgas-Emissionen mit direktem Einflusss
bis 2045

Netto-Null-Ziel für Treibhausgas-Emissionen (Scope 1+2)
bis 2040

Quantitative Ziele für die Reduktion sämtlicher Scope-3-Emissionen gemeinsam mit unseren Lieferanten und Kunden festgelegt
bis 2028

100 %
erneuerbarer Strom bis 2026 (sofern am Standort verfügbar, ansonsten Erwerb von Herkunftsnachweisen)

Verpflichtung zu wissenschaftsbasierten Klimazielen
bis 2026

80 %
unseres Produktportfolios auf Nachhaltigkeitskriterien gescreent (einschließlich SOC und SVHC) bis 2025. 100 % bis 2026

Ziele für den Umsatz- und Mengenanteil nachhaltiger Produkte gesetzt
bis 2026

Einen Tag/ Jahr
für jeden Mitarbeiter für freiwilliges Engagement in Nachhaltigkeitsprojekten ab 2025

40 %
der Führungspositionen im Unternehmen mit Frauen besetzt bis 2030. Im Top Management bis 2025

Mitwirkung unserer Geschäftsbereiche an der Nachhaltigkeitsstrategie

Nachhaltigkeit ist ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmensstrategie und prägt alle Geschäftsbereiche, wenn auch mit unterschiedlichen Schwerpunkten und Ausprägungen. Da sich die Anforderungen und Tätigkeitsfelder unsere Geschäftsbereiche unterscheiden, variiert auch die konkrete Umsetzung nachhaltigen Handelns im operativen Alltag.

Im Folgenden stellen sich unsere Geschäftsbereiche vor und zeigen auf, wie Nachhaltigkeit jeweils in ihrem täglichen Handeln verankert ist. Dabei erläutern sie, welche Rolle nachhaltiges Wirtschaften für sie spielt, wie es sich konkret in ihrem Geschäft widerspiegelt und präsentieren einzelne Produktbeispiele mit besonders nachhaltigen Eigenschaften.

Biesterfeld Performance Rubber

In der Gummiindustrie rücken verschiedene Nachhaltigkeitsthemen zunehmend in den Fokus. Mikroplastik durch Gummiabrieb bleibt ein relevantes Umweltproblem, weshalb emissionsarme Rezepturen und optimierte Prozesse immer wichtiger werden. Gleichzeitig entwickelt sich die Pyrolyse zu einer vielversprechenden Option, Altgummi in verwertbare Rohstoffe zurückzuführen und damit Kreislaufansätze zu stärken.

Auch der Umgang mit PFAS gewinnt an Bedeutung, da strengere Vorgaben neue Lösungen und eine engere Zusammenarbeit entlang der Lieferkette erfordern.

Zudem bleibt die Langlebigkeit von Gummiprodukten ein wesentlicher Hebel für mehr Nachhaltigkeit: Robustere Materialien verlängern Lebenszyklen, senken den Ressourcenverbrauch und reduzieren Abfall.

Insgesamt zeigt sich, dass die Branche kontinuierlich daran arbeitet, ökologische Anforderungen mit technologischer Weiterentwicklung zu verbinden.

Hemplizit® - Biobasierter Füllstoff aus Hanfschäben
Die Gummibranche sucht kontinuierlich nach Innovationen, um Prozesse, Haltbarkeit und Nachhaltigkeit zu verbessern. Besonders Ruß, einer der wichtigsten Füllstoffe, steht aufgrund seines fossilen Ursprungs und der CO_2 intensiven Herstellung zunehmend im Fokus. Als Antwort darauf hat die Firma Solid Plant eine nachhaltigere Alternative auf Basis von Hanfschäben entwickelt.

Hemplizit® ist ein pulverförmiger, biobasierter Füllstoff, der in verschiedenen Partikelgrößen erhältlich ist. Das Material wurde bereits erfolgreich in mehreren Polymeren wie EPDM, SBR, BIIR und NR getestet und zeigte dabei solide Ergebnisse. Je nach Anwendung können bis zu 50 % Kieselsäure oder Ruß ersetzt werden.

Die zugrunde liegende Hanfpflanze leistet zusätzlich einen positiven Beitrag zur Umwelt: Sie bindet CO_2 aus der Atmosphäre und kann Schadstoffe aus dem Boden aufnehmen. Durch diesen pflanzlichen Ursprung weist Hemplizit einen negativen CO_2-Fußabdruck auf und unterstützt damit aktiv nachhaltigere Materialkonzepte in der Gummiindustrie.

Biesterfeld Standard Polymers

Nachhaltigkeit im Bereich der Standard-Polymere wie Polyethylen (PE) und Polypropylen (PP) gewinnt zunehmend an Bedeutung, da diese Kunststoffe weltweit die größten Produktionsvolumina aufweisen und in nahezu allen Lebensbereichen eingesetzt werden – von Verpackungen über Automobilteile bis hin zu Konsumgütern. Ihr breiter Einsatz führt jedoch auch zu erheblichen ökologischen Herausforderungen, insbesondere im Hinblick auf Ressourcenverbrauch, CO_2-Emissionen und Abfallmanagement.

Gerade weil PE und PP „Massenkunststoffe" sind, bieten sie ein enormes Hebelpotenzial: Bereits kleine Verbesserungen bei ihrer Nachhaltigkeit wirken sich global stark aus. Ansätze wie biobasierte Rohstoffe, der Einsatz von Rezyklaten sowie CO_2-basierte Polymere tragen dazu bei, den ökologischen Fußabdruck erheblich zu reduzieren. Gleichzeitig entstehen neue Chancen für Hersteller, sich an wachsenden regulatorischen Anforderungen – etwa dem EU Green Deal oder erweiterten Produzentenverantwortungen (EPR) – auszurichten und die Nachfrage von Markenartiklern nach nachhaltigen Materialien zu bedienen.

Nachhaltigkeit in PE und PP bedeutet somit nicht nur ökologische Verantwortung, sondern ist auch ein strategischer Erfolgsfaktor, um langfristig wettbewerbsfähig zu bleiben.

Ein **ISCC PLUS massenbilanziertes Bio-Polyethylen auf Basis von Tallöl**, einem Reststoff der Zellstoffindustrie, stellt eine deutlich nachhaltigere Alternative zu fossilem Polyethylen dar. Während herkömmliches PE vollständig aus endlichen fossilen Rohstoffen gewonnen wird und damit direkt zu Treibhausgasemissionen beiträgt, nutzt Bio-PE nach dem Massenbilanzansatz erneuerbare Kohlenstoffquellen, die bereits im biologischen Kreislauf gebunden wurden.

Tallöl ist hierbei besonders vorteilhaft, da es kein zusätzlicher Rohstoff ist, sondern ein Nebenprodukt der Zellstoffproduktion. Seine Nutzung als Feedstock vermeidet die Konkurrenz zu Nahrungs- oder Futtermitteln und sorgt dafür, dass vorhandene Biomasse effizient verwertet wird. Durch die Zertifizierung nach ISCC Plus wird zudem sichergestellt, dass Nachhaltigkeitskriterien eingehalten werden und die bilanzierte Substitution fossiler Rohstoffe transparent nachverfolgt werden kann. Das Ergebnis: Bio-PE aus Tallöl weist einen deutlich geringeren CO_2-Fußabdruck auf, unterstützt Unternehmen beim Erreichen ihrer Klimaziele und erfüllt wachsende regulatorische Anforderungen sowie Kundenanforderungen an nachhaltige Materialien. Somit verbindet es ökologische Verantwortung mit wirtschaftlichem Nutzen.

Biesterfeld Engineered Polymers

Als Distributor von technischen Polymeren erkennen wir, dass Nachhaltigkeit längst keine Option mehr ist – sie ist eine Notwendigkeit. Unsere Kunden aus

den Bereichen Verpackung, Gesundheitswesen und Konsumgüter suchen zunehmend nach Materialien, die hohe Leistungsfähigkeit mit einer geringeren Umweltbelastung vereinen. Durch die Zusammenarbeit mit Lieferanten, die biobasierte Lösungen, Recyclingfähigkeit und eine reduzierte CO_2-Bilanz fokussieren, stellen wir sicher, dass unser Portfolio den Übergang zu einer zirkulären Wirtschaft unterstützt.

Indem wir beispielsweise biobasierte und recycelbare Polymere anbieten, helfen wir Branchen dabei, Emissionen zu senken und kreislaufwirtschaftliche Ansätze zu fördern. Ein konkretes Beispiel zeigt sich im Bereich kosmetischer Verpackungen: BPA-freie, recycelbare Copolyester bieten die erforderliche Transparenz und Stabilität, reduzieren gleichzeitig die Umweltbelastung und gewährleisten sichere Aufbewahrung von Cremes, Lotionen und Flüssigkeiten. Nachhaltigere Polymere ermöglichen es uns, Hersteller dabei zu unterstützen, gesetzliche Anforderungen zu erfüllen, Abfall zu reduzieren und langlebigere Produkte zu entwickeln.

Mit **SKYGREEN® PETG und ECOZEN® Copolyestern** zeigt SK Chemicals ihr Engagement für nachhaltigere Innovationen. Beide sind BPA-frei, recycelbar und für lange Produktlebenszyklen ausgelegt, was im Vergleich zu herkömmlichen Kunststoffen zur Abfallreduzierung beiträgt. SKYGREEN® bietet sichere und langlebige Transparenz für Verpackungen und Anwendungen im Gesundheitswesen und gewährleistet wiederholte Nutzung sowie die Einhaltung globaler Standards. ECOZEN® geht noch einen Schritt weiter, indem es erneuerbare, pflanzenbasierte Monomere verwendet und mit PET-Recyclingströmen kompatibel ist, wodurch geschlossene Materialkreisläufe unterstützt werden. Durch die Kombination von Ressourceneffizienz, Recyclingfähigkeit und geringerem Umwelteinfluss stehen diese Materialien für einen Wandel hin zu umweltbewusstem Design, während sie die für medizinische, kosmetische und Konsumgüteranwendungen geforderte Leistungsfähigkeit beibehalten.

LG Chem engagiert sich für den Schutz der Umwelt durch die Entwicklung neuer nachhaltigerer Produkte, einschließlich solcher, die mechanisch und chemisch recycelt oder biobasiert sind. Ein Beispiel ist **ASA LI 941 M-F**, ein biobasiertes Produkt, das bis zu 67 % Bio-Naphtha enthält, gewonnen aus gebrauchtem Speiseöl oder Palmöl-Fettsäuredestillaten (PFAD). Bei gleichbleibenden Materialeigenschaften kann im Vergleich zum herkömmlichen ASA-Standard eine CO_2-Reduktion von 40 % bis 60 % erzielt werden. Für den Mobilitätssektor bietet ASA LI 941 M-F hervorragende Witterungsbeständigkeit und UV-Schutz. Es wurde entwickelt, um den Zweizyklen-Witterungstest für Außenanwendungen gemäß ISO 4892-2 zu erfüllen. Damit unterstreicht dieses Produkt das Engagement von Biesterfeld und LG Chem, die Umweltbelastung bei anspruchsvollen Außenanwendungen wie Spiegelgehäusen, Kühlergrills, Säulen und weiteren Bauteilen der Automobilindustrie zu reduzieren.

Das Unternehmen **CHIMEI** verfolgt 2026 weiterhin seine „Clean & Green"-Nachhaltigkeitsstrategie mit Fokus auf CO_2-Reduktion, Kreislaufwirtschaft und erweiterte ESG-Berichte. CHIMEI bietet unter **Ecologue** ein klares Portfolio nachhaltiger Varianten ihrer Kernkunststoffe, aufgeteilt in mechanisches PCR, chemisches Recycling und bio-basierte Lösungen. Diese behalten die Leistung von Neumaterialien bei reduziertem CO_2-Fußabdruck. Beispiel ist das recycelte Polycarbonat **Ecologue PC-145K M90** mit 90 % Post-Consumer-Rezyklatanteil. Das Material eignet sich unter anderem für den medizintechnischen Sektor, z. B. zur Herstellung von medizinischen Testplatten für Diagnostik und Laboranalysen, da es eine hohe Formstabilität gewährleistet. Damit unterstützen Biesterfeld und CHIMEI aktiv eine ressourcenschonende Kreislaufwirtschaft und fördern nachhaltige Materiallösungen.

Biesterfelds Performance Polymers

Nachhaltigkeit prägt zunehmend die Zukunft der Kunststoffindustrie, und Performance Polymere spielen dabei eine entscheidende Rolle. Als leistungsfähige Werkstoffe ermöglichen sie leichtere, langlebigere und energieeffizientere Anwendungen in Branchen wie der Automobilindustrie, dem Bauwesen und der Elektronik. Durch den Ersatz schwererer Materialien oder die Verlängerung von Produktlebenszyklen tragen Hochleistungspolymere dazu bei, den Ressourcenverbrauch zu senken und CO_2-Emissionen zu reduzieren. Gleichzeitig erwarten Kunden innovative Materialien, die Leistung und Umweltverantwortung in Einklang bringen. Daher ist es unerlässlich, Nachhaltigkeit in die Pro-

duktentwicklung und Lieferkette zu integrieren, um den Marktanforderungen gerecht zu werden und zu einer zirkulären, klimafreundlichen Wirtschaft beizutragen.

Ein überzeugendes Beispiel für Nachhaltigkeit in unserem Portfolio ist der Einsatz von Performance Polymere in Leichtbauanwendungen für die Automobilindustrie. Durch den Ersatz traditioneller Metallkomponenten durch leistungsfähige Polymerlösungen ermöglichen wir eine deutliche Gewichtsreduzierung, was zu geringerem Kraftstoffverbrauch und reduzierten CO_2-Emissionen über die gesamte Lebensdauer des Fahrzeugs führt. Diese Materialien bewahren dabei ihre Haltbarkeit und Sicherheit und unterstützen gleichzeitig den Wandel hin zu einer energieeffizienteren Mobilität. Zudem sind viele unserer Lösungen mit mechanischen Recyclingprozessen kompatibel, sodass wertvolle Ressourcen im Kreislauf bleiben. Diese Kombination aus Leistungsfähigkeit, Effizienz und Recyclingfähigkeit zeigt, wie unsere Produkte aktiv zu nachhaltiger Innovation beitragen.

Biesterfeld Healthcare

Bei Biesterfeld zeigt sich Nachhaltigkeit im Healthcare-Segment durch einen ganzheitlichen Ansatz, der Innovation, Verantwortung und langfristiges Denken vereint. Wir fördern aktiv umweltfreundliche Materialien und Lösungen, die höchsten Sicherheits- und regulatorischen Standards entsprechen. Gemeinsam mit Partnern, die unsere Werte teilen, unterstützen wir den Wandel hin zu nachhaltigeren Technologien im Gesundheitswesen – sei es durch energieeffiziente Produktionsprozesse oder die Reduzierung des CO_2-Fußabdrucks entlang der Lieferkette. Unser Ziel ist es, zu einer gesünderen Zukunft beizutragen – für die Menschen und für unseren Planeten.

4-(Dimethylamino)pyridin (4-DMAP) - Innovation, die Nachhaltigkeit antreibt.
4-(Dimethylamino)pyridin (4-DMAP) von Jubilant Ingrevia steht für einen innovativen und verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen. Der bio-basierte Kohlenstoffgehalt beträgt über 58 % – bestimmt mittels Radiocarbondatierung nach ISO 17025 – und unterstreicht unser Bekenntnis zu nachhaltigen Praktiken und datenbasierten Entscheidungen.

Die Herstellung erfolgt auf Basis von Ethanol aus Zuckerrohrmelasse, einem Nebenprodukt der Zuckerherstellung. Dieser erneuerbare Rohstoff sichert eine verantwortungsvolle Nutzung natürlicher Ressourcen und reduziert die Abhängigkeit von fossilen Quellen. Das DMAP erfüllt darüber hinaus die Grundsätze der Responsible-Care-Initiative und entspricht höchsten Standards in Bezug auf Umweltverantwortung und Arbeitssicherheit. Durch den Einsatz nachhaltigerer Produktionsverfahren werden die CO_2-Emissionen im Vergleich zu konventionell erdölbasiertem DMAP deutlich reduziert – ein aktiver Beitrag zur Verringerung der Umweltbelastung.

Der **Granulated Sugar N°1 600 (Saccharose) von Tereos** wird in der Pharmaindustrie häufig als hochreiner Hilfsstoff für feste und flüssige orale Formulierungen verwendet und dient als Verdünnungsmittel, Bindemittel oder Süßungsmittel bei der Herstellung von Tabletten, Sirup oder Pastillen. Sein Nachhaltigkeitsprofil basiert auf mehreren wichtigen Initiativen. Erstens bezieht Tereos Zucker aus kontrollierten und rückverfolgbaren landwirtschaftlichen Lieferketten, hauptsächlich aus zertifiziertem Bio-Zuckerrübenanbau in Frankreich. Zweitens umfasst die Roadmap SUSTAIN 2030 des Unternehmens Ziele zur Reduzierung der CO_2-Emissionen um mindestens 30 % (gegenüber 2015) und zur Senkung des Wasserverbrauchs um 20 % bis 2030 – Maßnahmen, die dazu beitragen, den ökologischen Fußabdruck bei der Zuckerproduktion zu minimieren. Darüber hinaus legt Tereos Wert auf die vollständige Verwertung der Rübenbiomasse, das Recycling von Waschwasser und die Wiederverwendung von Nebenprodukten, um die Ressourceneffizienz zu maximieren und Abfall zu reduzieren.

Für pharmazeutische Anwendungen profitiert Granulated Sugar N°1 600 von strengen Qualitätssystemen (cGMP, ISO 9001, CoA-Dokumentation) und einer Herstellung in Frankreich unter strengen pharmazeutischen Standards, wodurch die Konsistenz der Inhaltsstoffe sowie die Umweltverantwortung gewährleistet werden. Zusammenfassend lässt sich sagen: Granulated Sugar N°1 600 ist ein nachhaltiger pharmazeutischer Saccharose-Hilfsstoff, der eine rückverfolgbare Herkunft, umweltbewusste Anbau- und Verarbeitungsmethoden sowie zertifizierte Qualität bietet und somit eine ausgezeichnete Wahl für umweltfreundlichere pharmazeutische Formulierungen mit hohen Compliance-Standards ist.

Biesterfeld Consumer

Im Personal Care Markt ist Nachhaltigkeit ein Thema, dass eine sehr hohe Relevanz hat. Dies ist ein Markt, der nah am Verbraucher ist und der Konsument von heute hinterfragt schon sehr genau die Herkunft und die Produktion der Rohstoffe. Es wird auf die Sicherheit der Rohstoffe geachtet und transparente Lieferketten und faire, ressourcenschonende Produktionsbedingen gefordert. Zahlreiche Zertifizierungen und Regularien unterstützen diesen Konsumentenwunsch. Nachhaltigkeit ist im Personal Care Markt nicht nur ein Trend, sondern ein wegweisendes Thema, dass auf allen Ebenen bestmöglich mitgedacht wird.

Carbonwave entwickelt einen geupcycelten Emulgator aus der Makroalge Sargassum: SeaBalance® 2000
Carbonwave ist eine Public Benefit Corporation, die Biomaterialien auf Basis der Sargassum-Meeresalgen für verschiedene Industrien entwickelt, um seine Mission der Kohlenstoffreduzierung umzusetzen. Das Unternehmen upcycelt Sargassum-Algen, eine Ressource, die lange Zeit als Abfall betrachtet wurde und für deren Wachstum weder Land noch andere Ressourcen benötigt werden, in Biomaterialien, die Erdölprodukte und andere Industrieprodukte ersetzen können.

Sargassum Fluitans/Natans ist eine schwimmende Makroalge, die im offenen Meer Lebensraum für Fische und anderen Spezies bietet. Darüber hinaus absorbiert sie Kohlenstoff und andere überschüssige Nährstoffe. Allerdings kommt es mittlerweile in der Karibik zur sogenannten Sargassum Krise: Die Alge wuchert in riesigen Algenteppichen, es kommt zum Verlust der Biodiversität und zu Methan-Emissionen, sobald sich die Alge in Deponien zersetzt. Zudem leidet die lokale Wirtschaft, wenn sich Sargassum an den Stränden in so großen Mengen ansammelt, dass der Tourismus zurückgeht.

In der Folge müssen die Stränden von der Makroalge gereinigt werden. Hier setzt Carbonwave an und nutzt das Sargassum, um wertvolle Biomaterialien herzustellen. Die Sargassum Makroalge wird am Strand über langfristige Partnerschaften mit lokalen Stakeholdern gesammelt. Darüber hinaus arbeitet Carbonwave mit zwei Produktionsstätten und starker Unterstützung durch die lokale Gemeinden zusammen.

Ein Produkt, das aus Sargassum hergestellt wurde ist das **SeaBalance® 2000** (INCI: Sargassum Fluitans/Natans Extract, Xanthan Gum, Pentylene Glycol): Es handelt sich um ein geupcycelten, multifunktionalen O/W Emulgator, der darüber hinaus u.a. noch die Hautbarriere stärkt und feuchtigkeitsspendende Eigenschaften hat, den Weißeleffekt in Sonnenschutzprodukten reduzieren und der Formulierung eine schöne, silikon-ähnliche Sensorik verleihen kann. Der NOC (ISO 16128-2) entspricht 1. Das Produkt ist Cosmos approved und leicht biologisch abbaubar (OECD 301B Methode). Mit dem SeaBelance® können über hohe Shea Rates Pickering Emulsionen hergestellt werden, bei denen das SeaBalance® 2000 den Öltropfen ummantelt. Somit unterscheidet sich die Emulsionstechnologie zur herkömmlichen tensid-basierten Emulsion.

Biesterfeld Industrial

Das Thema Nachhaltigkeit gewinnt auch in den Bereichen der industriellen Anwendungen zunehmend an Bedeutung. Neue Produkte müssen dabei nicht nur umweltfreundlich, sondern auch langlebig und leistungsfähig sein. Außerdem spielt die Sicherheit der Verwender eine zentrale Rolle.

Im Fokus stehen neben biobasierten Rohstoffen, die fossile Ressourcen ersetzen und den CO_2-Fußabdruck reduzieren, vor allem auch die Verbesserung der Haltbarkeit, da verlängerte Produktlebenszyklen einen hohen Einfluss auf den Ressourcenbedarf haben. Gleichzeitig rückt die Kreislaufwirtschaft immer weiter in den Vordergrund: Materialien sollen recyclingfähig sein oder sich in bestehenden Stoffkreisläufen wiederverwenden lassen. Die Entwicklung lösemittelfreier und emissionsarmer Formulierungen, sowie die Nutzung alternativer Rohstoffe wie Pflanzenöle, Stärke oder Cellulose gewinnen daher zunehmend an Bedeutung.

Die Zukunft liegt in innovativen, umweltverträglichen Lösungen, die ökologische Verantwortung mit technischer Performance verbinden und nachhaltige Wertschöpfung entlang der gesamten Produktlebensdauer ermöglichen.

Evonik
Evonik Coating Additives bietet Biosurfactants an, die speziell für wasserbasierte Farben-, Lack- und Druckfarbenformulierungen entwickelt wurden. Die beiden Produkte TEGO® Wet 570 Terra und TEGO® Wet 580 Terra setzen neue Maßstäbe, da sie hohe

Leistungsfähigkeit mit einem herausragenden Nachhaltigkeitsprofil vereinen.

Die Biosurfactants werden in einem einzigartigen Fermentationsprozess mithilfe von Mikroorganismen hergestellt. Im Gegensatz zu fossilen Tensiden basieren sie zu 100 % auf natürlichen Rohstoffen. Sie weisen sehr niedrige VOC-Gehalte auf, sind leicht biologisch abbaubar und gut verträglich für aquatische Organismen. Durch die schnelle Benetzung von Pigmenten und Füllstoffen verkürzt sich die Mahldauer von Pigmentanreibungen, was gleichzeitig den Energieverbrauch reduziert. Anwender profitieren dadurch von besonders energieeffizienten und wirtschaftlichen Produktionsprozessen.

Mit TEGO® Wet 270 eCO und TEGO® Foamex 812 eCO stellt Evonik Coating Additives darüber hinaus seine ersten massenbilanzierten Produkte vor. Diese ermöglichen unseren Kunden die gewohnt hohe Leistungsfähigkeit von Netz- und Entschäumungsadditiven – bei gleichzeitig reduziertem CO_2-Fußabdruck.

Anomera
Anomera® Inc. ist ein kanadischer Hersteller nachhaltiger Produkte aus Cellulosen und bietet im industriellen Kontext die folgenden beiden Produktlinien an: DextraCel und CellAno.

Die DextraCel® Produktlinie basiert auf kristalliner Nanocellulose, welche aus nachhaltig angebauten und geernteter kanadischer Schwarzfichte, unter Verwendung umweltfreundlicher Verfahren, hergestellt wird. Die Produkte sind vielseitig einsetzbar, insbesondere in Lacken, Farben sowie Leder- und Textilbeschichtungen. Sie verbessern mechanische Eigenschaften, wie Härte oder den Grad der Schmutzabweisung, ohne die Flexibilität der Beschichtungen zu beeinträchtigen. Zudem ermöglichen ihre ausgeprägten strukturviskosen Eigenschaften eine präzise Steuerung der Standfestigkeit und der Sedimentationsstabilität sowie eine gezielte Einstellung der Rheologie in wasserbasierten Formulierungen.

Die CellAno™ Produktline wird ebenfalls aus natürlicher Baumcellulose gewonnen und verleiht Oberflächen verbesserte mechanische Beständigkeit gegenüber Chemikalien und Abrieb sowie Mattierungseigenschaften für vielfältige Anwendungen. Das sphärische Pulver ist mikroplastikfrei und multifunktional.

Durch die kontinuierliche Erweiterung unseres CASE-Portfolios mit nachhaltigen Additiven, wie den aufgeführten, bietet sich unseren Kunden eine einzigartige Kombination aus Umweltfreundlichkeit und technischer Lösungen, durch die eine grüne Transformation in der Farben- und Lackindustrie vorangetrieben werden kann.

Strategie trifft Ziel: SDGs im Fokus

Unser Ziel ist es, kontinuierlich den Verbrauch natürlicher Ressourcen und Energie zu reduzieren, um die Umwelt bestmöglich zu schonen und sie nicht für kommende Generationen zu gefährden. Dabei unterstützen wir die folgende Aussage der Brundtland-Kommission:

> „Nachhaltig ist eine Entwicklung, welche die Bedürfnisse der Gegenwart erfüllt, ohne die kommender Generationen zu gefährden."

(Frei übersetzt aus dem Brundtland-Bericht „Our Common Future" von 1987: „Sustainable development meets the needs of the present without compromising the ability of future generations to meet their own needs")

Mit unserer Mitgliedschaft im UN Global Compact möchten wir unser nachhaltiges Engagement unterstreichen und uns kontinuierlich verbessern. Wir nutzen dieses Netzwerk aktiv, um zu lernen und unsere Nachhaltigkeitsmaßnahmen weiterzuentwickeln.

Dazu gehört für uns auch die Orientierung an den Zielen für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs). Basierend auf den Ergebnissen unserer doppelten Wesentlichkeitsanalyse haben wir drei ausgewählt, die besonders relevant für uns sind, bei denen wir einen direkten Einfluss ausüben und die wir durch unser unternehmerisches Handeln gezielt unterstützen können. In unserer Nachhaltigkeitsstrategie beschreiben wir unsere abgeleiteten Ziele und deren Umsetzung.



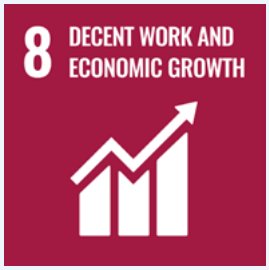
SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz

Der Klimawandel ist eine wissenschaftliche Tatsache, die Auswirkungen sind an vielen Stellen der Welt bereits zu spüren und beeinträchtigen das Leben der Menschen. Deshalb setzen wir uns dafür ein, Treibhausgase bei uns und in unserer Lieferkette zu reduzieren, z.B. durch die Nutzung von regenerativen Energien und umweltfreundlicheren Transportmethoden.



SDG 12: Nachhaltige/r Konsum und Produktion

Als Chemikaliendistributor ohne eigene Produktion haben wir den größten Einfluss über die Gestaltung unseres Produktportfolios. Wir haben das Ziel, unser Sortiment nachhaltiger zu entwickeln, unter Berücksichtigung des gesamtgesellschaftlichen Nutzens. Wir stellen den sicheren Umgang mit SOC und SVHC ebenso sicher wie die Umsetzung aller gesetzlichen Regelungen. Darüber hinaus beraten wir aktiv unsere Kunden bei der Produktauswahl und dem Umgang mit kritischen Stoffen. Eine ressourcenschonende Kreislaufwirtschaft trägt zu dem SDG bei. Das wollen wir durch das Angebot von Produkten unterstützen, die sich z. B. durch die Verwendung von recycelten, rezyklierbaren oder nachwachsenden Rohstoffen der zweiten Generation oder insgesamt einen nachhaltigeren und effizienten Einsatz von Rohstoffen auszeichnen.



SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

Wir setzen uns weltweit für faire und respektvolle Arbeitsbedingungen ein und streben stets danach, diese weiter zu verbessern. Unsere Mitarbeiter*innen sind die treibende Kraft hinter unserem Erfolg, weshalb ihre Bedürfnisse und das Wohlbefinden für uns eine hohe Priorität genießen. Durch Innovation, nachhaltigere Sortimentsgestaltung und Beratung für unsere Kunden wollen wir dazu beizutragen, Wirtschaftswachstum von Ressourcenverbrauch und Umweltverschmutzung zu entkoppeln.

05

E1 – Klimawandel

Der Klimawandel stellt uns weltweit vor enorme Herausforderungen. Als Chemikaliendistributor verursachen wir durch unsere direkten Geschäftsaktivitäten Emissionen in Scope 1 und 2, die zum Klimawandel beitragen. Der weitaus größere Anteil unserer Klimaauswirkungen entfällt auf unsere Wertschöpfungskette (Scope 3). Unsere Lieferanten produzieren verschiedene chemische Erzeugnisse und Stoffe, die unsere Kunden wiederum auf vielfältige Weise weiterverarbeiten. Dabei entstehen Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen), die den Klimawandel verschärfen.

Wir sind uns unserer Verantwortung bewusst und haben im Folgenden unsere potentiellen und tatsächlichen negativen und positiven Auswirkungen sowie Risiken und Chancen im Zusammenhang mit dem Klimawandel im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse gemäß den regulatorischen CSRD-Anforderungen bewertet. Im Folgenden zeigen wir in tabellarischer Form eine Übersicht über die als wesentlich bewerteten Auswirkungen in Bezug auf den Klimawandel inklusive der betrachteten Zeithorizonte.

Die Bewertungen der Auswirkungen, Chancen und Risiken (Impacts, Risks and Opportunities, IRO) erfolgten unter der Annahme der sogenannten Netto-Perspektive, sodass alle IROs unter Verrechnung der bereits umgesetzten Maßnahmen bewertet wurden. Das heißt, dass bei dieser Methode bereits durchgeführte Maßnahmen und Managementansätze bei Biesterfeld berücksichtigt wurden. Wir haben die Emissionen unserer Joint-Venture jeweils zu 100 % in unserem Bericht berücksichtigt.

Wesentliche Unterthemen	Auswirkungen, Risiken und Chancen	Zeithorizont	Beschreibung
Anpassung an den Klimawandel	Negative Auswirkung	Kurzfristig, bzw. fortlaufend	Die betrieblichen Aktivitäten verursachen Treibhausgasemissionen (Scope 1 und 2). Dies hat Auswirkungen auf den Klimawandel.
Anpassung an den Klimawandel	Negative Auswirkung	Kurzfristig, bzw. fortlaufend	Viele Produkte basieren auf fossilen Rohstoffen. Damit ist indirekt eine Nachfrage nach Rohöl verbunden, was mit hohen Treibhausgasemissionen einhergeht. Insgesamt werden entlang der Wertschöpfungskette erheblich Treibhausgasemissionen verursacht (Scope 3).
Klimaschutz	Positive Auswirkung	Kurzfristig, bzw. fortlaufend	Das nachhaltigere Produktportfolio wirkt sich bereits positiv auf das Klima aus, ist aufgrund seines aktuellen Umfangs jedoch noch begrenzt in seiner Wirkung.
Klimaschutz	Potentielle positive Auswirkung	Langfristig	Mit dem langfristigen Ausbau des nachhaltigeren Produktportfolios können signifikante positive Auswirkungen für den Klimaschutz erzielt werden.

Die identifizierten wesentlichen Auswirkungen in Bezug auf den Klimawandel stellen eine zentrale Grundlage für die Entwicklung einer geeigneten Strategie dar. In unserer Strategie ist der Klimawandel Teil der Säule Umwelt. Im Folgenden werden die Maßnahmen und Richtlinien dargestellt, die in direktem Zusammenhang mit den wesentlichen Auswirkungen stehen. Die Ausarbeitung der Maßnahmen und Richtlinien erfolgt durch die jeweils zuständigen Fachabteilungen. Die Verantwortung für deren Genehmigung liegt beim Vorstand, während die Umsetzung in den Aufgabenbereich der Führungskräfte und der Eigenverantwortung der Mitarbeiter*innen fällt. Die Richtlinien sind weltweit über interne Kommunikationskanäle zugänglich und stehen allen Mitarbeiter*innen zur Verfügung. Sie gelten einheitlich für die gesamte eigene Belegschaft von Biesterfeld weltweit.

Die vorgestellten Richtlinien und Maßnahmen orientieren sich nicht an spezifischen externen Standards (es sei denn, dies wird explizit in dem jeweiligen Abschnitt erwähnt), sondern basieren auf Best Practice Erfahrungen. Im Rahmen lokaler Managementsysteme haben unsere Tochtergesellschaften Biesterfeld Norge AS und Biesterfeld Sweden AB jeweils eine ISO 14001 Zertifizierung (Umweltmanagementsystem).

Die Kommunikation über unsere Bemühungen hinsichtlich der Scope-1-, Scope-2- und Scope-3-Emissionen sowie der Portfoliotransformation erfolgt intern über Schulungen und Beiträge im unternehmensweiten Intranet. Externe Stakeholder informieren wir mit unserem Nachhaltigkeitsbericht, unserer Selbstauskunft zu Nachhaltigkeit und bei persönlichen Gesprächen, beispielsweise bei Messen.

Richtlinien im Zusammenhang mit dem Klimawandel

Im folgenden Kapitel werden die bei Biesterfeld bestehenden Richtlinien im Zusammenhang mit dem Klimawandel vorgestellt. Dabei orientiert sich der Bericht an den zuvor aufgeführten wesentlichen Auswirkungen.

Scope-1- und Scope-2-Emissionen sowie Scope-3-Emissionen

Biesterfeld hat sich zum Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2040 Netto-Null-Emissionen in den eigenen Betriebsaktivitäten (Scope 1 und Scope 2) zu erreichen. Für die Scope-3-Emissionen mit direktem Einfluss streben wir bis zum Jahr 2045 ebenfalls Netto-Null-Emissionen an. Bis zum Jahr 2028 werden wir gemeinsam mit unseren Lieferanten und Kunden quantitative Ziele für die Reduktion sämtlicher relevanter Scope-3-Emissionen festlegen (siehe Ziele in Bezug auf den Klimawandel).

Diese Ambition ist in unserer Nachhaltigkeitsrichtlinie verankert und gilt für die gesamte Biesterfeld Gruppe. Für die Reduktion der Treibhausgasemissionen sind die jeweiligen lokalen Gesellschaften verantwortlich. Die Erstellung, Überprüfung und Weiterentwicklung der zugrunde liegenden internen Richtlinien (z. B. Fuhrpark-Richtlinie), wird zentral durch die Unternehmenszentrale gesteuert.

Der Fortschritt bei der Reduktion der Scope-1- und Scope-2-Emissionen wird anhand der jährlich berichteten Verbrauchsdaten überprüft. Die einzelnen Gesellschaften übermitteln ihre Verbrauchswerte, die anschließend in der Unternehmenszentrale zur Berechnung der Emissionen verwendet werden. Die Berechnung der THG-Emissionen und die Berichterstattung erfolgen nach den Standards des Greenhouse Gas Protocols. Dazu gehören auch die regelmäßige Überprüfung und gegebenenfalls Anpassung des Basisjahres. Ein übergeordneter Klimatransitionsplan mit einem strukturierten, dedizierten Dekarbonisierungsprogramm sowie den dazugehörigen Maßnahmen befindet sich derzeit in der Entwicklung.

Der Prozess der Berechnung und Berichterstattung der Scope-3-Emissionen befindet sich derzeit noch im Aufbau. Aktuell erfassen wir die Kategorien 3.3 (Brennstoff- und energiebezogene Emissionen) und 3.7 (Pendelnde Mitarbeiter*innen) in einem strukturierten, globalen Prozess. Emissionen der Kategorien 3.4 (Vorgelagerter Transport und Distribution) und 3.6 (Geschäftsreisen) werden für die deutschen Gesellschaften erhoben. An der schrittweisen Ausweitung der Scope-3-Berichterstattung auf weitere Kategorien und Gesellschaften wird derzeit gearbeitet.

Portfoliotransformation

Unsere Verantwortung endet nicht mit der Lieferung eines Produkts. Wir verpflichten uns, unser Produktportfolio kontinuierlich in Richtung nachhaltigerer Lösungen zu erweitern und unsere Partner in allen Aspekten der Nachhaltigkeit und der Einhaltung chemischer Vorschriften zu beraten. Wir sind bestrebt, ökologische und soziale Belange mit dem Nutzen für die Gesellschaft in Einklang zu bringen, z. B., indem wir besorgniserregende Stoffe (SOC) und besonders besorgniserregende Stoffe (SVHC) wo immer möglich vermeiden und nachhaltigere Alternativen anbieten. Wir verpflichten uns, auf eine Kreislaufwirtschaft hinzuarbeiten und streben an, das Wirtschaftswachstum von der Ressourcennutzung zu entkoppeln, um den Weg in eine nachhaltigere Zukunft aktiv mitzugestalten.

Diese Ambition ist in unserer Nachhaltigkeitsrichtlinie verankert und gilt für die gesamte Biesterfeld Gruppe. Für die aktive Gestaltung unseres Produktportfolios sind die jeweiligen Business und Segment bzw. Development Manager der Geschäftsbereiche verantwortlich. Diese werden von der Nachhaltigkeitsabteilung durch verschiedenen Schulungsangeboten unterstützt.

Ziele in Bezug auf Klimawandel

Im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie hat Biesterfeld öffentlich Nachhaltigkeitsziele in Bezug auf den Klimawandel festgelegt. Diese sehen eine Reduzierung der Scope-1- und marktbasierten Scope-2-Emissionen bis 2040 auf Netto-Null vor. Zwischenziele beziehen sich für Scope-1- und Scope-2-Emissionen auf das Basisjahr 2023. Das Erreichen dieses Ziels erstreckt sich auf die eigenen Geschäftsbereiche der Biesterfeld Gruppe.

Außerdem werden die Scope-3-Emissionen mit direktem Einfluss bis zum Jahr 2045 auf Netto-Null reduziert und quantitative Ziele für die Reduktion sämtlicher relevanter Scope-3-Treibhausgas-Emissionen gemeinsam mit unseren Lieferanten und Kunden bis zum Jahr 2028 festgelegt.

Wir haben uns dazu entschieden, die Scope-3-Emissionen in Kategorien mit direktem und indirektem Einfluss zu unterteilen, da ihre Reduktion jeweils ein unterschiedlich gelagertes Vorgehen erfordert.

Als Kategorien mit direktem Einfluss betrachten wir insbesondere Scope 3.5 (Abfall aus Betriebsaktivitäten), 3.6 (Geschäftsreisen) und 3.7 (Pendelnde Mitarbeiter*innen). Diese Emissionen entstehen unmittelbar durch interne Prozesse oder das Verhalten unserer Mitarbeiter*innen und lassen sich durch

unternehmensseitige Maßnahmen direkt steuern und beeinflussen. Die Kategorien 3.1 (eingekaufte Waren und Dienstleistungen), 3.2 (Kapitalgüter), 3.3 (Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie), 3.4 (Vorgelagerter Transport und Vertrieb), 3.9 (Nachgelagerter Transport), 3.10 (Verarbeitung verkaufter Produkte), 3.11 (Verwendung verkaufter Produkte) und 3.12 (Behandlung von Produkten am Ende der Lebensdauer) erfordern hingegen eine enge Zusammenarbeit mit Lieferanten und Kunden, um gemeinsam Emissionen zu reduzieren. Unser Einfluss ist hierbei lediglich indirekt: Nur wenn vor- und nachgelagerte Akteure ihre Scope-1- und Scope-2-Emissionen verringern, können auch wir unsere Scope-3-Emissionen entsprechend senken.

Mit unseren Zielen orientieren wir uns an den Science Based Targets der SBT Initative. Wir streben an, uns im Jahr 2026 der Science-Based-Targets-Initiative zu verpflichten. Als Voraussetzung dafür sehen wir einen strukturierten Überblick über unsere Scope-3-Emissionen, an dem wir derzeit arbeiten.

Das Erreichen dieser Ziele ermöglicht es Biesterfeld, negative Auswirkungen auf den Klimawandel zu mindern.

Maßnahmen zur Zielerreichung

Ein strukturierter Klimatransitionsplan mit einer ausführlichen Darlegung der erforderlichen Maßnahmen zur Erreichung der Zwischenziele und des Hauptziels befindet sich derzeit in der Entwicklung. Unabhängig davon werden an unseren Standorten bereits erste Einzelmaßnahmen umgesetzt, die zur Zielerreichung der Emissionsreduktion beitragen.

Dazu zählt auch die Optimierung unseres Energieverbrauchs, beispielsweise durch die Ausweitung des Einkaufs von grünem Strom. Im Jahr 2025 haben wir evaluiert, an welchen Standort der Umstieg auf erneuerbare Energien möglich ist. Eine entsprechende Umstellung wurde vorgenommen. An einzelnen Standorten mit ohne entsprechende Anbieter, haben wir Herkunftsnachweise erworben. Darüber hinaus setzen wir verschiedene Energieeffizienzmaßnahmen um. So nutzen wir an einigen Standorten in unseren Büros eine automatisierte Beleuchtung und achten bewusst darauf, beim Verlassen der Räume das Licht auszuschalten. Mitarbeiter*innen werden für die effiziente Nutzung der Klimaanlagen sensibilisiert. So soll morgens zunächst gründlich gelüftet werden, um die Raumtemperatur auf natürliche Weise zu senken.

Die Umstellung auf digitale Dokumente, etwa bei elektronischen Rechnungen und digitalen Akten, trägt maßgeblich zur Reduktion von Papierverbrauch und Büroabfällen bei. Ein bewusster Umgang mit E-Mails, Druckvorgängen sowie der Nutzung von IT-Equipment und Lagerbeständen unterstützt zusätzlich die Nachhaltigkeit, indem Energieverbrauch und Elektroschrott verringert werden. Auch die Wahl ressourcenschonender Materialien, beispielsweise biologisch abbaubare Reinigungsmittel oder lokal und nachhaltig produzierte Produkte, kann den ökologischen Fußabdruck entlang der gesamten Lieferkette deutlich senken.

Insbesondere unsere Standorte in Lettland und Österreich fördern das Recycling und die Reduktion von Abfällen, die auf Deponien landen. Die Trennung von Müll, Abfallvermeidung und die Verwendung von wiederverwertbaren Verpackungen unterstützen die Nachhaltigkeitsbemühungen, indem Ressourcen gespart werden. Unsere Tochtergesellschaft in Polen sensibilisiert ihre Mitarbeiter*innen im Rahmen gemeinsamer Umweltinitiativen, etwa durch die aktive Mitgestaltung grüner Lebensräume, für den Klimawandel.

An mehreren Biesterfeld-Standorten wird die Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs durch finanzielle Unterstützung gefördert. Darüber hinaus bietet das Unternehmen die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten. Beide Maßnahmen tragen dazu bei, Emissionen im Arbeitsalltag nachhaltig zu reduzieren.

Kennzahlen in Bezug auf den Klimawandel

Brutto Scope 1, 2, 3 und THG-Gesamtemissionen

	Rückblickend				Etappenziele und Zieljahr		
	Basisjahr 2023	2024	2025	Δ Vorjahr in %	2025	2040	Jährliches % des Ziels /Basis-jahr – Lineare Reduktionsrate
Kombinierte Scope-1- und marktbasierte Scope-2-THG Emissionen							
Kombinierte Scope-1- und marktbasierte Scope-2-THG Emissionen (t CO_2e)	4759	3773	2817	- 25,3 %	- 41 %	- 100 %	6,6 %

Definitionen, Annahmen und Berechnungsmethode:

- Die Berechnung erfolgt gemäß den Annahmen und Methoden, die in der entsprechenden Tabelle für Scope-1- und Scope-2-THG-Emissionen dargelegt sind.

	Basisjahr 2023	2024	2025	Δ Vorjahr in %
Scope-1-Treibhausgasemissionen				
Scope-1-THG-Bruttoemissionen (t CO_2e)	3876	2904	2656	- 8,5 %
Prozentsatz der Scope-1-Treibhausgasemissionen aus regulierten Emissionshandelssystemen (in %)	0	0	0	0 %
Scope-2-Treibhausgasemissionen				
Standortbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen (t CO_2e)	883	870	1089	+ 25,2 %
Marktbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen (t CO_2e)	948	919	161	- 82,5 %

Definitionen, Annahmen und Berechnungsmethode:

- Die Berechnung erfolgt gemäß des GHG Protocol Corporate Standard.
- 100 % der Emissionen verursacht in unseren Joint-Ventures fließen in die Berechnung mit ein.
- Für die Berechnung von Scope 1 wurden der Verbrauch unseres eigenen Fuhrparks sowie der Einsatz direkten Energie-trägern wie Öl und Gas für Heizzwecke berücksichtigt.
- Für die Berechnung von Scope 2 wurden der Stromverbrauch sowie der Einsatz von Fernwärme für Heizzwecke berücksichtigt.
- Die Erhebung der Aktivdaten sowie der lokalen Emissionsfaktoren (sofern diese vorliegen) erfolgt durch die Gesellschaften der Biesterfeld Gruppe.
- Die Berechnung der Aktivdaten mit den entsprechenden Emissionsfaktoren erfolgt durch die Unternehmenszentrale. Für die Berechnung der Scope-1-THG-Bruttoemissionen werden Emissionsfaktoren von EcoInvent angewendet. Für die Berechnung der Standortbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen werden durchschnittliche Stromnetz-Emissions-faktoren nach Ländern angewendet. Diese stammen von EcoInvent. Für die Berechnung der marktbezogenen Scope-2-THG-Bruttoemissionen werden vertragsspezifische Emissionsfaktoren verwenden, sofern diese vorliegen.
- Sowohl das Basisjahr als auch das Jahr 2024 wurden angepasst und erneut berechnet. Hintergrund ist die Korrektur der Aktivdaten.
- Die hohe Reduktion von 82,5 % unserer marktbezogenen Scope -2-THG-Bruttoemissionen ist darauf zurückzuführen, dass wir an unseren Standorten, dort wo es möglich ist direkt erneuerbare Energie beziehen. An allen Standorten haben wir entsprechend der Höhe der verbrauchten Elektrizität Herkunftsnachweise erworben.
- Die Erhöhung unserer Standortbezogenen Scope-2-THG-Bruttoemissionen ist zum einen auf einen höheren Verbrauch von Elektrizität (ca. 6 %) und höhere Emissionsfaktoren in der EcoInvent Datenbank (v3.12) im Vergleich zum Vorjahr zurückzuführen.

	2023	2024	2025	Δ Vorjahr in %
Scope-3-Treibhausgasemissionen (t CO_2e)				
1. Eingekaufte Waren und Dienstleistungen				
2. Kapitalgüter				
3. Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie (nicht in Scope 1 und Scope 2 enthalten)		1627	1750	+ 7,6 %
4. Vorgelagerter Transport und Vertrieb	13950	13309	22373	+ 68 %
5. Abfallaufkommen				
6. Geschäftsreisen	918	888	833	- 6 %
7. Pendelnde Mitarbeiter*innen		1311	1225	- 7 %
8. Vorgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter				
9. Nachgelagerter Transport				
10. Verarbeitung verkaufter Produkte				
11. Verwendung verkaufter Produkte				
12. Behandlung von Produkten am Ende der Lebensdauer				
13. Nachgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter				
14. Franchises				
15. Investitionen				

Definitionen, Annahmen und Berechnungsmethode:

- Die Berechnung erfolgt gemäß des GHG Protocol Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard und GHG Protocol Technical Guidance for Calculating Scope 3 Emissions (version 1.0).
- Für die Berechnung der Kategorien 3.1, 3.2, 3.5, 3.9, 3.10, 3.11, 3.12 evaluieren wir derzeit die verschiedenen Methoden. Eine Berechnung der THG-Emissionen dieser Kategorien ist zukünftig geplant.
- Die Kategorien 3.8, 3.13, 3.14 und 3.15 wurden nach der Durchführung einer Wesentlichkeitsanalyse als nicht relevant für unser Geschäftsmodell eingestuft. Emissionen, die in von uns gemieteten Büros anfallen, berücksichtigen wir nicht unter 3.8 sondern als unseren Scope-1- und 2-Emissionen.

Berechnete indirekte Scope-3-THG-Emissionen – Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie (nicht in Scope 1 und Scope 2 enthalten)

- Energie- und brennstoffbezogene Aktivitäten werden als Förderung, Erzeugung, Transport und Transportverluste von erworbenen Brennstoffen und Energie definiert, die nicht von Scope 1 oder 2 abgedeckt werden.
- Die Berechnung der Scope-3.3-THG-Emissionen erfolgt für die globale Biesterfeld Gruppe.
- Für die Berechnung der Scope-3.3-THG-Emissionen werden die spezifischen Emissionsfaktoren von EcoInvent im Rahmen der Durchschnittsdaten Methode verwendet.
- Die Aktivdaten sind dieselben wie für die Berechnung der Scope-1- und 2-THG-Emissionen.
- Für die Berücksichtigung des Übertragungsverluste werden die länderspezifischen Faktoren der International Energy Agency (IEA) herangezogen.

Berechnete indirekte Scope-3-THG-Emissionen – Vorgelagerter Transport und Vertrieb

- Vorgelagerter Transport und Vertrieb werden als der Transport von Waren von direkten Lieferanten zu Biesterfeld sowie zum Kunden, sofern von Biesterfeld bezahlt und unter Einsatz von Fahrzeugen und Einrichtungen von Dritten definiert, einschließlich Emissionen von Transportdienstleistungen.
- Die Berechnung der Scope-3.4-THG-Emissionen erfolgt ausschließlich für die deutschen Gesellschaften der Biesterfeld Gruppe. Eine Ausweitung ist geplant.
- Für die Berechnung werden Durchschnittsdaten unter Anwendung der entfernungsbasierten Methode verwendet.
- Als Berechnungsgrundlage dienen die durchschnittlich zurückgelegte Distanz pro Transport und die Gesamtmenge aller verschickten Güter pro Verkehrsträger (Luft, See (Binnen- oder Seeschiff), Schiene, Straße). Diese Daten werden multipliziert mit spezifischen Emissionsfaktoren von EcoInvent.
- Die Werte für das Jahr 2024 wurden im Zuge einer Überarbeitung der Berechnungsgrundlagen aktualisiert.
- Die Werte sind im Jahr 2025 im Vergleich zum Vorjahr um 68 % gestiegen, da zum einen eine höhere Menge transportiert wurde und vermehrt erheblich weitere Entfernungen beliefert wurden.

Berechnung indirekter Scope-3-THG-Emissionen – Geschäftsreisen

- Die Reisen zu geschäftlichen Zwecken verursachen Emissionen. Derzeit werden Emissionen verursacht durch Flugreisen der Mitarbeiter*innen zu geschäftlichen Zwecken erfasst. Eine Ausweitung auf weitere Transportmittel ist geplant.
- Die Berechnung der Scope-3.6-THG-Emissionen erfolgt ausschließlich für die deutschen Gesellschaften der Biesterfeld Gruppe. Eine Ausweitung ist geplant.
- Unser Reisebuchungsanbieter übermittelt die Informationen bezüglich THG-Emissionen für Flugreisen.

Berechnung indirekter Scope-3-THG-Emissionen – Pendelnde Mitarbeiter*innen

- Das Pendeln der Mitarbeiter*innen zwischen ihrem Wohnort und ihrer Arbeitsstätte verursacht Emissionen.
- Die Berechnung der Scope-3.7-THG-Emissionen erfolgt für die globale Biesterfeld Gruppe.
- Für die Berechnung wird die distanzbasierte Methode verwendet.
- Zur Erhebung der Aktivdaten wurden alle Mitarbeiter*innen der Biesterfeld Gruppe gebeten, Angaben zu ihrem Arbeitsweg (Länge, Arbeitstage an der Arbeitsstätte, Transportmittel) zu machen. Die Rücklaufquote lag bei 24 %, wodurch eine Extrapolation auf die übrige Belegschaft möglich ist.
- Die Werte für das Jahr 2024 wurden korrigiert, da neue detaillierte Erkenntnisse für das Transportmittel PKW vorliegen.
- Für die Nutzung von Bus und U-Bahn der Mitarbeiter*innen in Deutschland werden die spezifischen Emissionsfaktoren (marktbasiert, in g/Personenkilometer) der Hochbahn Hamburg verwendet (Nachhaltigkeitsbericht 2024). Für die anderen Transportmittel werden spezifische Emissionsfaktoren von EcoInvent genutzt.

Intensität der THG-Emissionen

	2023	2024	2025
Intensität der standortbasierten THG-Emissionen, in t CO_2e / Mio € Umsatz	3,47	2,97	3,11
Intensität der marktbasierten THG-Emissionen, in t CO_2e / Mio € Umsatz	3,43	2,93	2,34

Definitionen, Annahmen und Berechnungsmethode:

- Die Summe der Scope-1- und Scope-2-THG-Emissionen werden durch die im ersten Kapitel dargestellten Umsatzerlöse geteilt.
- Die Berechnung der gesamten THG-Emissionen erfolgt gemäß den Annahmen und Methoden, die in den entsprechenden Tabellen für Scope-1- und Scope-2-THG-Emissionen dargelegt sind.

Energieverbrauch und Energiemix

	2023	2024	2025	Δ Vorjahr in %
Energieverbrauch von zugekauftem Strom, in kWh	1608999	1550418	1642707	+ 6 %
Anteil Elektrizität aus erneuerbaren Quellen	27 %	30 %	100 %	+ 212,5 %
Energieverbrauch von zugekaufter Fernwärme, in kWh	1017613	1000930	984925	- 1,6 %
Brennstoffverbrauch aus Erdgas, in kWh	375262	285368	334886	+ 17,4 %
Brennstoffverbrauch aus Erdöl und Erdölerzeugnissen, in kWh	8443630	6260285	5691822	- 9,1 %

Definitionen, Annahmen und Berechnungsmethode:

- Die Datenerhebung erfolgt durch die Gesellschaften der Biesterfeld Gruppe.
- Umrechnungsfaktoren werden bei Bedarf verwendet, um den Brennstoffverbrauch in kWh umzurechnen.
- Anteil Elektrizität aus erneuerbaren Quellen enthält den Anteil aus zugekauftem Strom aus erneuerbaren Quellen mit Herkunftsnachweisen (Grüner Tarif, Garantuee of Origin). Es wird der marktbasierte Ansatz angewendet.
- Brennstoffverbrauch aus Erdgas enthält den Verbrauch von Erdgas zu Heizzwecken.
- Brennstoffverbrauch aus Erdöl und Erdölerzeugnissen enthält den Verbrauch von Diesel, Benzin und Heizöl. Die Verbrauchswerte werden an den einzelnen Standorten erhoben.

Unser Beitrag zum Klimaschutz

Unser Klimaschutzprojekt in Nigeria und Kenia



Foto Credit: @Impact Water

Den Emissionsausstoß unserer Reisetätigkeiten haben wir so weit wie möglich reduziert. Aber dies allein ist nicht ausreichend. Deshalb übernehmen wir darüber hinaus Verantwortung und nutzen zusätzliche Möglichkeiten. Für die Emissionen, welche aufgrund unserer Reisetätigkeiten entstehen, haben wir für das Jahr 2025 Zertifikate von Climate First erworben. Ein Zertifikat eines Klimaschutzprojekts entspricht der Vermeidung einer Tonne CO_2. Biesterfeld hat insgesamt Zertifikate in Höhe von 833t CO_2e stilllegen lassen. Dies bedeutet, dass die CO_2-Zertifikate dem Markt unwiderruflich entzogen wurden.

Durch unserer Klimaschutzprojekt möchten wir hilfsbedürftigen Menschen unterstützen und deren Lebensqualität verbessern. Daher haben wir uns in diesem Jahr das zertifizierte Klimaschutzprojekt in Kenia und Nigeria ausgesucht.

Der mangelnde Zugang zu sauberem Trinkwasser in Schulen ist ein zentrales Problem. Technologien zur Wasseraufbereitung sind zwar verfügbar, aber häufig für die Schulen bzw. die Schulträger nicht finanzierbar. Durch die Unterstützung von „Impact Water“ ermöglichen wir mit dem von ihnen initiierten Safe Water Program, Schulen in Nigeria und Kenia mit sauberem Trinkwasser zu versorgen. Dazu werden im Rahmen des Projektes zuverlässige moderne Wasseraufbereitungstechnologien zur Verfügung gestellt, die auch eingesetzt werden können, wenn kein Strom- oder Wasseranschluss vorhanden ist. Das Projekt ist ein „PoA” (Programme of Activities), d.h., es besteht aus mehreren Mikro-Projekten. Finanziert werden die Projektaktivitäten durch den Verkauf von Emissionsminderungen. Diese werden erzielt, da Wasser nicht länger aufwendig abgekocht werden muss und so Feuerholz eingespart wird. Das Projekt hat bereits über 40.000 Schulen und mehr als 16 Millionen Kinder und Erwachsene erreicht.

06

S1 – Eigene Belegschaft

Die eigene Belegschaft spielt für Biesterfeld eine Schlüsselrolle zum Erfolg. Als Chemikaliendistributor gestalten unsere Mitarbeiter*innen den Erfolg des Unternehmens mit ihrer Motivation und ihrer Kompetenz und sichern so unsere Wettbewerbsfähigkeit. Unter unsere eigene Belegschaft fallen alle Mitarbeiter*innen mit einem Arbeitsvertrag mit Biesterfeld. Auch aus unseren Joint-Venturen berichten wir über 100 % aller eigenen Mitarbeiter*innen.

Wir haben unsere potentiellen und tatsächlichen negativen und positiven Auswirkungen sowie Risiken und Chancen im Zusammenhang mit unserer eigenen Belegschaft im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse gemäß der regulatorischen Anforderungen bewertet. Nähere Details hierzu wurden im Kapitel zur Wesentlichkeitsanalyse beschrieben. Im Folgenden zeigen wir in tabellarischer Form eine Übersicht über die als wesentlich bewerteten Auswirkungen, Chancen und Risiken (Impact, Risk and Opportunities, IRO) in Bezug auf die eigenen Belegschaft inklusive der betrachteten Zeithorizonte.

Die IRO-Bewertungen erfolgten unter der Annahme der sogenannten Netto-Perspektive, sodass alle IROs unter Verrechnung der bereits umgesetzten Maßnahmen bewertet wurden. Das heißt, dass bei dieser Methode bereits durchgeführte Maßnahmen und Managementansätze bei Biesterfeld berücksichtigt wurden.

Wesentliche Unter-(Unter) Themen	Auswirkungen, Risiken und Chancen	Zeithorizont	Beschreibung
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Positive Auswirkung	Kurzfristig, bzw. fortlaufend	Die Gewährleistung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz steigert das Wohlbefinden, die Motivation und Innovationskraft in der eigenen Belegschaft.
Weiterbildung und Kompetenzentwicklung	Positive Auswirkung	Kurzfristig, bzw. fortlaufend	Die Förderung von Weiterbildung und das Ermöglichen von Kompetenzentwicklung steigert die Qualifikation, Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen. Sie profitieren auch auf persönlicher Ebene.
	Chance	Kurzfristig, bzw. fortlaufend	Die Förderung von Weiterbildung und das Ermöglichen von Kompetenzentwicklung sind für Biesterfeld sehr wichtige Themen. Gut ausgebildete und motivierte Mitarbeiter*innen stellen einen zentralen Wettbewerbsvorteil dar. Eine Transformation des Portfolios hin zu nachhaltigeren Produkten wird dadurch ermöglicht und ist somit entscheidend für den zukünftigen Erfolg von Biesterfeld.
Arbeitszeit	Positive Auswirkung	Kurzfristig, bzw. fortlaufend	Attraktive Arbeitszeitmodelle können die Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen steigern.
Work-life Balance	Positive Auswirkung	Kurzfristig, bzw. fortlaufend	Attraktive Angebote zur Work-Life-Balance kann die Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen steigern.
Schutz von Mitarbeiterdaten	Positive Auswirkung	Kurzfristig, bzw. fortlaufend	Die Wahrung der Privatsphäre der Mitarbeiter*innen kann das Wohlbefinden der Mitarbeiter*innen steigern.
Sichere Beschäftigung	Positive Auswirkung	Kurzfristig, bzw. fortlaufend	Das Anbieten unbefristeter Arbeitsverträge sowie der Aufbau und die Pflege einer stabilen, qualifizierten Belegschaft kann die Motivation der Mitarbeiter*innen steigern.
Sozialer Dialog	Positive Auswirkung	Kurzfristig, bzw. fortlaufend	Die aktive Beteiligung am sozialen Dialog kann die Motivation und das Wohlbefinden der Mitarbeiter*innen steigern.
Betriebsrat	Positive Auswirkung	Kurzfristig, bzw. fortlaufend	Die Ermöglichung der Versammlungsfreiheit sowie die Etablierung und Unterstützung von Betriebsräten kann die Motivation der Mitarbeiter*innen steigern.
Tarifverträge	Positive Auswirkung	Kurzfristig, bzw. fortlaufend	Die Ermöglichung der Versammlungsfreiheit sowie die Berücksichtigung von Tarifverhandlungen kann die Motivation der Mitarbeiter*innen steigern.
Diversität und Gendergerechtigkeit	Positive Auswirkung	Kurzfristig, bzw. fortlaufend	Die Förderung von Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion kann die Motivation der Mitarbeiter*innen steigern. Die Wertschätzung von Vielfalt wirkt sich positive auf Mitarbeiter*innen aus, da ein respektvolles Arbeitsklima geschaffen wird.
Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz	Positive Auswirkung	Kurzfristig, bzw. fortlaufend	Ein sicheres und respektvolles Arbeitsumfeld steigert die Motivation und Innovationskraft in der eigenen Belegschaft. Zudem hat es einen großen Einfluss auf das Wohlbefinden der Mitarbeiter*innen.

Die identifizierten wesentlichen Auswirkungen und Chancen auf die eigene Belegschaft bilden eine zentrale Grundlage für die Entwicklung einer geeigneten Strategie. Wie bereits im vorangegangenen Kapitel erläutert, haben wir eine strategische Säule Menschen gewidmet, in der auch unsere eigene Belegschaft inkludiert ist. Im Folgenden werden die Maßnahmen und Richtlinien dargestellt, die im direkten Zusammenhang mit den wesentlichen Auswirkungen stehen. Die Ausarbeitung der Maßnahmen und Richtlinien erfolgt durch die jeweils zuständigen Fachabteilungen. Die Verantwortung für deren Genehmigung liegt beim Vorstand, während die Umsetzung in den Aufgabenbereich der Führungskräfte

und der Eigenverantwortung der Mitarbeiter*innen fällt. Die Richtlinien sind weltweit über interne Kommunikationskanäle zugänglich und stehen allen Mitarbeiter*innen zur Verfügung. Sie gelten einheitlich für die gesamte eigene Belegschaft von Biesterfeld weltweit.

Die vorgestellten Richtlinien und Maßnahmen orientieren sich nicht an spezifischen externen Standards, (es sei denn, dies wird explizit in dem jeweiligen Abschnitt erwähnt), sondern basieren auf Best Practice in Bezug auf dem Umgang mit der eigenen Belegschaft.

Richtlinien im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft

Im folgenden Kapitel werden die bei Biesterfeld verfolgten Strategien im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft vorgestellt. Dabei orientieren wir uns an den zuvor aufgeführten wesentlichen Auswirkungen und Chancen.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die Gewährleistung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz nimmt bei Biesterfeld eine hohe Priorität ein, denn dadurch können Arbeitsunfälle vermieden und Krankheiten verringert werden. Die Richtlinie zur Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gilt weltweit für alle Organisationseinheiten, alle Mitarbeiter*innen und alle Funktionen der Biesterfeld Gruppe. Die Kontrolle der Umsetzung wird für die deutschen Gesellschaften von dem Arbeitsschutzausschuss (ASA) verantwortet.

Das Gesundheits- und Sicherheitsmanagement bezieht Gesundheits- und Sicherheitsrisiken in das Risikomanagementprogramm mit ein und integriert diese Risiken in die Unternehmensstrategie. Es werden Sicherheitsrichtlinien und Verfahren erstellt, dokumentiert und geschult, damit die Arbeitssicherheitsvorschriften eingehalten werden. Dafür basiert Biesterfeld das Gesundheits- und Sicherheitsmanagement zum einen auf der Verhältnisprävention, das heißt gesundheitsförderliche Veränderung der Arbeits- und Organisationsgestaltung und zum anderen auf der Verhaltensprävention, also der Befähigung der Beschäftigten zu einem gesundheitsförderlichen Verhalten.

Es wird bei Biesterfeld eine „Kultur der Prävention“ entwickelt und gelebt, um so Arbeitsunfälle vorzubeugen. Außerdem werden Anlagen sicherheitsgerecht entsprechend dem Stand der Technik errichtet und betrieben. Es wird für eine gewissenhafte Vorbereitung, sichere Gestaltung und sorgfältige Ausführung der geleisteten Arbeit gesorgt. Die Einhaltung und Umsetzung der nationalen Gesetze und Vorschriften ist eine Selbstverständlichkeit. Das Gleiche wird von für uns tätigen Auftragnehmern und sonstigem externen Personal erwartet. Ihnen werden die geltenden Vorschriften und Regelwerke zur Verfügung gestellt und auf die Einhaltung geachtet.

Wir haben vielfältige Angebote für unsere Mitarbeiter*innen. Weitere Informationen dazu finden sich im nachfolgenden Kapitel „Health Benefits bei Biesterfeld am Standort Hamburg“.

Darüber hinaus nimmt Biesterfeld mit seinen deutschen Gesellschaften aktiv an der Responsible Care Initiative des Verbands Chemiehandel teil. Unabhängig von gesetzlichen Anforderungen verfolgt die Initiative das Ziel, dass Mitgliedsunternehmen ihre Umwelt- und Gesundheitsleistungen kontinuierlich verbessern und regelmäßig offen über ihre Fortschritte berichten. Diese Anforderungen werden durch den Verband geprüft und zertifiziert.

Weiterbildung und Kompetenzentwicklung

Biesterfeld setzt kontinuierlich auf die Weiterbildung und Kompetenzentwicklung seiner Mitarbeiter*innen, denn qualifizierte Fachkräfte sind ein entscheidender Erfolgsfaktor. Durch gezielte Qualifizierungsmaßnahmen werden nicht nur Motivation und Zufriedenheit der einzelnen Mitarbeiter*innen gesteigert, sondern auch die Innovationskraft von Biesterfeld nachhaltig gestärkt, dies stellt einen zentralen Treiber für höhere Produktivität dar. Gleichzeitig ist die Weiterbildung und Kompetenzentwicklung auch eine zentrale Chance, denn sie schafft die Grundlage für die Transformation des Produktportfolios hin zu nachhaltigeren Lösungen. Dies ist ein entscheidender

Schritt, um langfristig wettbewerbs- und zukunftsfähig zu bleiben.

Die Richtlinie zu Schulungen bei Biesterfeld gilt weltweit für alle Organisationseinheiten, alle Mitarbeiter*-innen und alle Funktionen der Biesterfeld Gruppe. Die Verantwortung für die Richtlinie liegt beim Quality Management. Die Personalabteilung gestaltet den intern angebotenen Weiterbildungskatalog, wobei die Arbeitnehmervertretung bei Bedarf unterstützt. Das Rahmenwerk für spezifische Schulungen wird von den jeweils zuständigen Funktionen (z. B. Compliance) festgelegt. Die Verantwortung für die Umsetzung der Weiterbildungsmaßnahmen liegt bei den zuständigen Führungskräften und der jeweiligen Geschäftsführung der Gesellschaften.

Die Weiterbildungsmaßnahmen bei Biesterfeld gliedern sich in verschiedene Bereiche, die auf unterschiedliche Bedürfnisse und Anforderungen ausgerichtet sind.

Ein zentraler Bestandteil ist die strukturierte Einarbeitung neuer Mitarbeiter*innen. Im Rahmen dieser Ersteinweisung erhalten neue Kolleg*innen gezielt Schulungen, die sowohl für ihre Position als auch für das Unternehmen relevant sind. Dazu zählen unter anderem der Code of Conduct, die Grundsätze von Responsible Care, allgemeinen Hinweise zum Arbeitsumfeld sowie sonstige interne Regelungen. Die Verantwortung für die Einführung liegt bei der jeweiligen Führungskraft. Compliance-relevante Schulungen werden nach der ersten Durchführung in regelmäßig festgelegten Abständen wiederholt, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter*innen stets auf dem aktuellen Stand sind. Diese Schulungen werden über ein zentrales Online-Tool abgewickelt, das sowohl die Durchführung als auch die Verwaltung effizient unterstützt.

Darüber hinaus bestehen spezifische Schulungsanforderungen für definierte Personengruppen. Diese Schulungen können intern oder extern durchgeführt werden und dienen der Sicherstellung und Aktualisierung des Wissens, das für die jeweilige Tätigkeit erforderlich ist. Die Notwendigkeit, Auswahl und Umsetzung solcher Maßnahmen entscheidet die Führungskraft in enger Abstimmung mit der Personalabteilung.

Zusätzlich bietet Biesterfeld allen Mitarbeiter*innen die Möglichkeit zur individuellen Weiterentwicklung durch internen Weiterbildungsmaßnahmen, fachliche, methodische und soziale Kompetenzen gezielt zu fördern und auszubauen. Die zentrale Personalabteilung erstellt hierzu einen Weiterbildungskatalog mit Schulungen sowohl in deutscher als auch englischer Sprache, der weltweit allen Mitarbeiter*innen zur Verfügung steht. Das Schulungsangebot umfasst sowohl Trainings mit internen Referent*innen, also Kolleg*innen, die ihr Fachwissen weitergeben, als auch Seminare mit externen Trainer*innen. Über eine Online-Plattform haben die Mitarbeiter*innen die Möglichkeit sich frei nach ihren Interessen Schulungen aus dem umfangreichen Angebot auszuwählen. Dabei steht ihr individuelles Entwicklungsziel im Vordergrund.

Ein weiterer Baustein im Weiterbildungsangebot ist das b.sustainable-Format, ein speziell entwickeltes Schulungsformt mit Fokus auf Nachhaltigkeit. In kompakten, etwa 30-minütigen Webinaren erhalten interessierte Mitarbeiter*innen weltweit die Möglichkeit, aktuelle Themen aus dem Bereich Nachhaltigkeit kennenzulernen und Impulse über den Tellerrand der eignen operativen Arbeit hinaus zu gewinnen. So wird das Bewusstsein für nachhaltiges Handeln gestärkt und der Dialog zu nachhaltigen Themen angeregt.

Insgesamt werden die Interessen der Mitarbeiter*-innen berücksichtigt. Es besteht die Möglichkeit Feedback nach der Teilnahme an Schulungen zu äußern und auch spezifische Wünsche für das Weiterbildungsangebot einzubringen. Darüber hinaus werden individuelle Interessen und Bedürfnisse auch durch den regelmäßigen Biesterfeld Dialog, dem Jahresgespräch zwischen den Mitarbeiter*innen und Führungskraft, diskutiert.

Mitarbeiter*innen werden über das Intranet und die Lernplattform regelmäßig über das Weiterbildungsangebot informiert.

Arbeitszeit und Work-Life Balance

Biesterfeld strebt danach, gute Arbeitsbedingungen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben (Work-Life-Balance) mit attraktiven Arbeitszeitmodellen zu schaffen, sodass die Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen gefördert wird und alle Personengruppen (Eltern, Pflegende, Menschen, die sich ehrenamtlich engagieren) gleiche Chancen bekommen, um das Potential aller zu nutzen.

Die Regelungen zur Arbeitszeit werden individuell in den einzelnen Gesellschaften festgelegt, um lokale Besonderheiten und gesetzliche Vorgaben angemessen zu berücksichtigen. Dabei orientiert sich die Arbeitszeit an den landestypischen Standards.

In Deutschland, wo mit 41 % der größte Anteil der Mitarbeiter*innen beschäftigt ist, bietet Biesterfeld flexible Arbeitszeiten, unterschiedliche Arbeitszeitmodelle, familienbedingte Freistellungen, einschließlich Elternzeit sowie die Möglichkeit des mobilen Arbeitens an. Diese Regelungen werden in Betriebsvereinbarungen festgelegt, die zwischen dem Vorstand und dem Betriebsrat geschlossen werden. Sie gelten für alle Mitarbeiter*innen in Deutschland. Für die Umsetzung und Einhaltung der Betriebsvereinbarung sind die jeweiligen Führungskräfte verantwortlich.

Diese Maßnahmen fördern die psychische Gesundheit und unterstützen eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Gleichzeitig tragen sie dazu bei, Stress zu reduzieren und eigenverantwortliches sowie selbstständiges Arbeiten zu ermöglichen. Das mobile Arbeiten kann den Beschäftigten mehr Flexibilität und Zeitsouveränität bei der Gestaltung ihrer Arbeitsabläufe bieten, während es gleichzeitig zu einer Optimierung der Betriebsabläufe und der Organisation beiträgt. Bei Vollzeitbeschäftigung ist mobiles Arbeiten bis zu drei Tage pro Woche möglich. So wird sichergestellt, dass die Präsenz am betrieblichen Arbeitsplatz, welche wichtig für die Kommunikation und die Einbindung in betriebliche Prozesse ist, weiterhin gewährleistet bleibt.

Durch die Flexibilität können Mitarbeiter*innen ihren Alltag besser an persönliche Bedürfnisse anpassen, was das Gleichgewicht zwischen Berufs- und Privatleben stärkt und das Wohlbefinden fördert. Zudem führt die Zeitersparnis durch den Wegfall des Pendelns und die erleichterte Erfüllung privater Verpflichtungen zu mehr Zufriedenheit, Gesundheit und Produktivität.

Um die Interessen der Mitarbeiter*innen zu berücksichtigen, erfolgt eine enge Zusammenarbeit zwischen dem Betriebsrat und dem Vorstand bei der Überarbeitung und Anpassung der Betriebsvereinbarungen. Die Ergebnisse werden über interne Kommunikationskanäle publiziert und den betroffenen Mitarbeiter*innen zur Verfügung gestellt.

Schutz von Mitarbeiterdaten

Die Wahrung der Privatsphäre und der Schutz der personenbezogenen Daten ist von Relevanz für Biesterfeld. Dies kann das Wohlbefinden der Mitarbeiter*innen beeinflussen. Die Richtlinie zum Datenschutz gilt weltweit für alle Organisationseinheiten, alle Mitarbeiter*innen und alle Funktionen der Biesterfeld Gruppe. Sie umfasst die Verarbeitung personenbezogener Daten. Die Datenschutzregelungen sind in Bezug auf die Daten von Mitarbeiter*innen und Ansprechpartner*innen bei externen Stakeholdern anzuwenden. Darüber hinaus ist der Datenschutz ein integraler Bestandteil des Verhaltenskodex für die Mitarbeiter*innen bei Biesterfeld.

Nicht nur in der Europäischen Union, sondern auch in anderen Staaten bestehen verbindliche Regelungen zum Schutz personenbezogener Daten. Die Einhaltung datenschutzrechtlicher Bestimmungen ist im Hinblick auf die Compliance von Biesterfeld von besonderer Bedeutung. Daher müssen auch Gesellschaften außerhalb der Europäischen Union das Europäische Datenschutzrecht einhalten, wenn sie Daten innerhalb der Europäischen Union verarbeiten oder betroffenen Personen in der Europäischen Union Waren oder Dienstleistungen anbieten. Jede Gesellschaft ist dazu angehalten die jeweiligen lokal geltenden Datenschutzrechte zu ermitteln, und deren Einhaltung in einem dokumentierten Verfahren sicherzustellen.

Die Mitarbeiter*innen werden über interne Kommunikationskanäle über die Anwendung bezüglich des Datenschutzes informiert. Darüber hinaus finden spezifische Schulungen aller Mitarbeiter*innen statt. Außerdem können sich die Mitarbeiter*innen bei Fragen und Unsicherheiten jederzeit an die Compliance oder Legal-Abteilung wenden.

Sichere Beschäftigung und sozialer Dialog

Die sichere Beschäftigung, dem sozialen Dialog sowie der Etablierung und Unterstützung von Betriebsräten misst Biesterfeld eine große Bedeutung bei. Auch die Berücksichtigung von Tarifverhandlungen wird beachtet. Diese Aspekte tragen wesentlich zur Stärkung der Motivation von Mitarbeiter*innen bei.

Grundsätzlich bekennt sich Biesterfeld klar zu der Achtung der Menschenrechte. Menschenrechte sind nicht verhandelbar und Grundrecht jedes Menschen. Biesterfeld verpflichtet sich dem Schutz der Menschenrechte im eigenen Unternehmen, in der Lieferkette und im sonstigen Einflussbereich, tritt allen Verletzungen entschieden entgegen und setzt Maßnahmen um, die die Einhaltung sicherstellen sollen. Dazu gehört insbesondere die Ablehnung von Kinder- und Zwangsarbeit, Sklaverei, Sicherstellung des Arbeitsschutzes, Respekt von Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen, Zahlung von Mindestlöhnen, Nicht-Diskriminierung und Chancengleichheit. Wir erwarten das Gleiche von unseren Geschäftspartnern und unterstützen sie dabei im Rahmen unserer Möglichkeiten.

Konkrete Arbeitnehmerbelange und sozialer Dialog werden im Allgemeinen durch das Arbeitsrecht geregelt. Daher ergibt sich die formale Verantwortung hierfür zum Teil aus nationalen Gesetzgebungen und liegt bei den jeweils zuständigen Organen, wie dem Aufsichtsrat, dem Vorstand, den Geschäftsleitungen sowie sowie den nationalen und internationalen Betriebsräten und Arbeitnehmervertretungen.

Der soziale Dialog spielt bei Biesterfeld eine zentrale Rolle. Dabei kommt dem Betriebsrat als wichtigem Gremium der Mitbestimmung und Interessenvertretung der Mitarbeiter*innen eine besondere Bedeutung zu. In Deutschland, wo mit 41 % der größte Anteil der Mitarbeiter*innen beschäftigt ist, haben die Mitarbeiter*innen die Möglichkeit einen Betriebsrat zu wählen, welcher sich für ihre Interessen einsetzt. Viele Betriebsvereinbarungen unter anderem auch zum Mobilen Arbeiten zeugen von dem Durchsetzungsvermögen des Betriebsrat und dem Willen zur Zusammenarbeit mit dem Vorstand.

In den deutschen Gesellschaften werden die Ergebnisse von Tarifverhandlungen berücksichtigt. Wir richten uns nach dem Tarifvertrag für den Groß- und Außenhandel Hamburg und stellen sicher, dass unsere Mitarbeiter*innen übertariflich vergütet werden.

Für die sichere Beschäftigung bemüht Biesterfeld sich um den Aufbau und die Pflege einer stabilen, qualifizierten Belegschaft. Die Verantwortung hierfür liegt bei der Personalabteilung und der jeweiligen Führungskraft. Bei der Vertragsgestaltung liegt der Schwerpunkt auf langfristigen Angeboten. Flexible Arbeitszeiten, mobile Arbeitsmöglichkeiten und viele weitere Vorteile sollen darin unterstützen, die Fluktuation gering zu halten. Mit verschiedenen bereits beschriebenen Weiterbildungsangeboten bemüht sich Biesterfeld seine Mitarbeiter*innen auf zukünftige Anforderungen vorzubereiten. Stellenwechsel werden auch durch einen internen Stellenmarkt unterstützt.

Diversität

Die Förderung von Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion wirkt sich positiv auf die Mitarbeiter*innen aus, da ein respektvolles und sicheres Arbeitsumfeld geschaffen wird. Dies steigert die Motivation der Mitarbeiter*innen und hat einen großen Einfluss auf ihr Wohlbefinden. Als weltweit tätige Unternehmensgruppe beschäftigt Biesterfeld Mitarbeiter*innen mit vielfältigen kulturellen Hintergründen, ethnischer Herkunft, unterschiedlichen Geschlechtern, Altersgruppen, Fähigkeiten, Qualifikationen und individuellen Bedürfnissen. Diese Vielfalt bereichert unser Unternehmen. Der Austausch von Wissen, Ideen und Erfahrungen leistet einen wesentlichen Beitrag zu unserem Erfolg. Biesterfeld fördert diese weltweite Vernetzung aktiv, um die Diversität der Belegschaft weiter zu stärken und eine weltoffene Unternehmenskultur sowie ein dynamisches Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem alle Mitarbeiter*innen voneinander lernen und sich persönlich wie fachlich weiterentwickeln können.

Biesterfeld toleriert keine Diskriminierung, Belästigung oder Mobbing von Mitarbeiter*innen aufgrund von persönlichen Merkmalen wie z.B. Alter, Geschlecht, Hautfarbe, ethnischer Zugehörigkeit, sexueller Orientierung, Nationalität, Religion, Behinderung, sozialer Herkunft oder politischer Ansichten. Diese Grundsätze gelten für alle Aspekte des Mitarbeiterverhältnisses, einschließlich Einstellung, Entwicklungsmöglichkeiten, Beförderung und Kündigung. Diversität, Chancengleichheit und Inklusion sind fest in unserer Unternehmenskultur verankert und bilden zentrale Werte, die maßgeblich zu unserem Unternehmenserfolg beitragen. Diese Prinzipien sind im Biesterfeld Code of Conduct festgeschrieben und gelten verbindlich für alle Mitarbeiter*innen weltweit. Sie werden sowohl in internen als auch externen Kommunikationskanälen allen interessierten Stakeholdern zur Verfügung gestellt.

Die Richtlinie zum Anti-Mobbing und Anti-Diskriminierung gilt weltweit für alle Organisationseinheiten,

alle Mitarbeiter*innen und alle Funktionen der Biesterfeld Gruppe. Unsere gesamten globalen Sozialrichtlinien basieren auf diesen bereits vorgestellten Unternehmenswerten sowie international vereinbarten Standards und UN-Konventionen im Zusammenhang mit Menschenrechten. Wir unterstützen die Prinzipien des United Nation Global Compacts hinsichtlich der Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsprävention. Wir pflegen einen respektvollen, würdevollen und diskriminierungsfreien Umgang miteinander und erwarten von unseren Mitarbeiter*innen, dies täglich zu beachten. Wir schützen die Werte anderer!

Jede*r Mitarbeiter*in hat bei Fragen oder Unsicherheiten die Möglichkeit, sich neben der direkten Führungskraft auch an die Biesterfeld Vertrauensperson oder die Compliance-Abteilung ebenso wie die Betriebsräte und Arbeitnehmervertretungen zu wenden. Darüber hinaus steht ein Hinweisgebersystem zur Verfügung, das weltweit von allen Mitarbeiter*innen sowie auch von externen Personen (Stakeholdern) anonym genutzt werden kann. Die Einhaltung der geltenden Gesetze und unternehmensinternen Richtlinien sowie ein daraus resultierendes rechtmäßiges und integres Verhalten haben bei der Biesterfeld Gruppe oberste Priorität. Deshalb stellt Biesterfeld ein Hinweisgebersystem zur Verfügung, das ermöglichen soll, auf Missstände, strafbares Verhalten oder besondere Risiken im Unternehmen hinzuweisen. Ziel ist es, nicht nur Schaden vom Unternehmen abzuwenden, sondern auch eine offene und verantwortungsbewusste Unternehmenskultur zu stärken.

Außerdem ist bei Biesterfeld die Schwerbehindertenvertretung (SBV) aktiv und unterstützt schwerbehinderte, gleichgestellte sowie bedrohte Mitarbeiter*innen. Sie begleitet Anträge zum Grad der Behinderung (GdB), informiert über Fachberatungsstellen und Rehamaßnahmen und schreibt Stellungnahmen. Zusammen mit dem Betriebsrat überwacht die SBV das Diskriminierungsverbot und begleitet Bewerbungs- und sowie Kündigungsprozessen von schwerbehinderten Mitarbeiter*innen und berät zur Erhöhung der Beschäftigungsquote. Im Austausch mit dem Inklusionsbeauftragten zeigt sie Fördermöglichkeiten auf und trägt aktiv zu einem inklusiven Arbeitsumfeld bei.

Austausch mit der eigenen Belegschaft und Arbeitnehmervertretern

Im Rahmen der Erfüllung der Sorgfaltspflicht hinsichtlich wesentlicher Auswirkungen wird die eigene Belegschaft aktiv in den Entscheidungsprozess einbezogen. Dies erfolgt sowohl durch direkte Kommunikation mit den Mitarbeiter*innen als auch über die Arbeitnehmervertretung. Durch diesen Dialog wird sichergestellt, dass die Perspektiven und Anliegen der Belegschaft in allen relevanten Entscheidungen berücksichtigt werden, um eine verantwortungsvolle und transparente Unternehmensführung zu gewährleisten.

Im Jahr 2025 sind die Arbeitnehmervertretungen von Biesterfeld in Deutschland, Brasilien, Vietnam, Südafrika, Lettland, Tschechien, Slowakei, Österreich, Kroatien, Thailand, Griechenland, Spanien, Portugal, Norwegen und Frankreich aktiv. In Deutschland steht der Betriebsrat in engem Austausch mit der Geschäftsführung und wird bei relevanten Themen in die strategische Entscheidungsfindung einbezogen.

Darüber hinaus hat ein internationales Verhandlungsgremium, das sogenannte SNB, bestehend aus Mitarbeitern der vielen europäischen Niederlassungen, eine Beteiligungsvereinbarung mit dem Unternehmen verhandelt und im November 2024 unterzeichnet, durch welche im Jahr 2025 ein europäischer Betriebsrat entstanden ist. Dieses soll die Einbeziehung der Belegschaft bei grenzüberschreitenden Projekten und Maßnahmen im Unternehmen für alle Mitgliedsstaaten der Vereinbarung sicherstellen. Die Mitarbeiter*innen haben jederzeit die Möglichkeit, sich mit ihren Anliegen an den Betriebsrat zu wenden, sei es persönlich während der Betriebsrat-Sprechstunde vor Ort oder per E-Mail. Der Betriebsrat ist in zahlreiche Projekte eingebunden, die sich mit sozialen und unternehmerischen Verantwortungsthemen befassen. Eine detailliertere Beschreibung der Projekte finden sich im Kapitel „Betriebsrat – Impulsgeber für soziale Verantwortung“.

Bei den regelmäßig stattfindenden Betriebsversammlungen am Hauptsitz in Hamburg, kommt der Vorstand direkt zu Wort und die Mitarbeiter*innen haben die Möglichkeit, ihre Fragen und Anregungen unmittelbar an die Geschäftsführung zu richten. Zudem werden anlassbezogen regelmäßige Townhall-Meetings für alle weltweiten Mitarbeiter*innen abgehalten. In diesen Veranstaltungen können Fragen und Wünsche entweder im Vorfeld oder während des Meetings direkt an den Vorstand adressiert werden.

Ein weiteres wichtiges Kommunikationsmedium ist unser Intranet, das fast täglich mit aktuellen Updates versorgt wird. Es ist durchgängig für den Austausch geöffnet. Hier haben Mitarbeiter*innen die Möglichkeit direkt Kommentare und Feedback zu hinterlassen und dadurch bei Prozessen mitzuwirken. Dieser Kanal fördert den kontinuierlichen Austausch und ermöglicht eine unmittelbare Beteiligung der eigenen Belegschaft weltweit an wichtigen Themen.

Für marginalisierte Gruppen, wie etwa Mitarbeiter*innen mit Behinderungen, haben wir eine eigene Schwerbehindertenvertretung. Diese ist für die Information und Aufklärung zuständig und dient als erste Anlaufstelle für alle Anliegen und Fragen. Die Schwerbehindertenvertretung trägt somit aktiv dazu bei, ein inklusives und unterstützendes Arbeitsumfeld zu fördern.

Um den Austausch zwischen den Tochtergesellschaften zu fördern, haben wir themenspezifische Austauschgruppen eingerichtet, jeweils mit einer lokalen Vertretung. Diese Gruppen ermöglichen es, die Anliegen und Wünsche der einzelnen Tochtergesellschaften direkt im Headquarters zu adressieren und sicherzustellen, dass die verschiedenen Perspektiven und Bedürfnisse auf allen Ebenen des Unternehmens Gehör finden.

Die Verantwortung für spezifische Themen liegt jeweils bei der zuständigen Stelle in der Unternehmenszentrale, die auch für die Koordination der jeweiligen Anliegen zuständig ist. Die übergeordnete Verantwortung für die Kommunikationskanäle, wie das Intranet und die Townhall-Meetings, liegt bei der Kommunikationsabteilung. Die operative Verantwortung für das Einbeziehen der Ergebnisse in das Unternehmenskonzept und deren Umsetzung trägt jedoch die Geschäftsführung in enger Zusammenarbeit mit den zuständigen Abteilungen.

Zur Überprüfung der Wirksamkeit der Einbeziehung der Belegschaft können Mitarbeiter*innen ihr Feedback sowohl über das Intranet mitteilen als auch durch gezielte Feedback-Bögen nach Veranstaltungen ihre Meinung äußern. Zusätzlich dient die Kennzahl zum Anteil der Mitarbeiter*innen, die unter eine Arbeitnehmervertretung fallen, als Indikator für die Reichweite und Effektivität des sozialen Dialogs.

In Deutschland findet eine zentrale dreijährliche Mitarbeiter*innen-Befragung zur psychischen Belastung statt. Insgesamt wurde eine weit überdurchschnittliche Rücklaufquote von 73% bei der letzten Befragungsrunde erzielt. Aufgrund des sehr guten Rücklaufs lassen sich die erhobenen Daten auf die Gesamtheit der Biesterfeld Beschäftigten generalisieren. Ziel der Befragung ist es, zu untersuchen, welche Ressourcen und Belastungen an den Arbeitsplätzen bei Biesterfeld vorliegen, um ggf. Maßnahmen zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes abzuleiten und damit die Gesundheit und Arbeitszufriedenheit aller Biesterfeld Mitarbeiter*innen zu erhalten und zu fördern.

Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die eigene Belegschaft Bedenken äußern kann

Biesterfeld stellt ein Hinweisgebersystem zur Verfügung, das es allen Mitarbeiter*innen ermöglicht, auf Missstände, rechtswidriges Verhalten oder besondere Risiken innerhalb des Unternehmens aufmerksam zu machen. Ziel ist es, unternehmensschädigendes Verhalten frühzeitig zu erkennen und zu verhindern. Das Whistleblower-System trägt den Namen **„B Honest“** und kann weltweit von allen Organisationseinheiten sowie Mitarbeiter*innen der Biesterfeld Gruppe vollkommen anonym genutzt werden. Darüber hinaus steht das System auch externen Stakeholdern zur Verfügung, die Bedenken oder Beschwerden äußern möchten. Die zugehörige Richtlinie gilt gleichermaßen für interne und externe Stakeholder. Ein externer Anbieter verwaltet die Hotline und stellt die Anonymität der Whistleblower sich, hat aber keinerlei Kenntnis über die Inhalte oder Zugangsdaten. Eine genaue Beschreibung unseres Hinweisgebersystems erfolgt im Kapitel Compliance - B Honest - Das Biesterfeld Whistleblower-System.

Die Bearbeitung von Hinweisen erfolgt individuell und orientiert sich an der Art und dem Inhalt des

jeweils gemeldeten Falls. Zuständig für die Bewertung und weitere Bearbeitung ist die Abteilung Legal Compliance. Dort liegt auch die Verantwortung für die Nachverfolgung und Überwachung der eingegangenen Meldungen. Die Wirksamkeit der Whistleblower-Hotline wird regelmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst, um eine effektive Bearbeitung sicherzustellen. Um eine breite Zugänglichkeit des Hinweisgebersystems zu gewährleisten, werden Informationen zur Nutzung sowohl im unternehmensinternen Intranet als auch auf der öffentlichen Website kommuniziert. Damit wird sichergestellt, dass sowohl interne Mitarbeiter*innen als auch externe Stakeholder jederzeit Zugang zu den verfügbaren Meldewegen haben

Der Whistleblowing-Prozess steht im Einklang mit dem deutschen Hinweisgeberschutzgesetzt.

Ziele in Bezug auf die eigene Belegschaft

Biesterfeld hat sich mehrere Ziele im Zusammenhang mit seiner eigenen Belegschaft gesetzt. Diese werde unter anderem bei der Vorstellung der entsprechenden strategischen Säule People aufgeführt.

Hier erneut hervorheben möchten wir unser Ziel, bis zum Jahr 2030 mindestens 40 % der Führungspositionen in unserem Unternehmen mit Frauen zu besetzen. Im Top Management streben wir diesen Anteil bis spätestens 2035 an. Außerdem bieten wir unseren Mitarbeiter*innen kontinuierliche Weiterbildungsmöglichkeiten, um ihre berufliche Entwicklung zu fördern und sie in der Umsetzung nachhaltiger Praktiken zu unterstützen. Unser Ziel ist es, dass jede*r unser Mitarbeiter*innen durchschnittlich mindestens 50 Arbeitsstunden jährlich in Weiterbildung investiert.

Die vorgestellten Ziele wurden von den jeweiligen Fachverantwortlichen in enger Zusammenarbeit mit der Abteilung Nachhaltigkeit erarbeitet und unter Einbindung des Vorstands finalisiert. Vor der Veröffentlichung wurde das Feedback des Betriebsrats abgefragt. Darüber hinaus haben ebenso weitere Mitarbeiter*innen der eigenen Belegschaft jederzeit die Gelegenheit ihre Anregungen über verschiedene Kanäle der Nachhaltigkeitsabteilung mitzuteilen.

Die Leistungen in Bezug auf die Verwirklichung der Ziele werden jährlich anhand der erhobenen Kennzahlen überprüft und bewertet. Außerdem findet eine Veröffentlichung im Nachhaltigkeitsbericht statt. In diesem wird auch erörtert, welche Erkenntnisse sich aus den Kennzahlen ableiten lassen und an welcher Stelle nachgesteuert werden muss, um die Ziele zu erreichen.

Kennzahlen in Bezug zur eigenen Belegschaft

Merkmale der eignen Belegschaft

Im Folgenden werden einige Kennzahlen in Bezug auf unsere eignen Mitarbeiter*innen vorgestellt.

Eigene Mitarbeiter*innen nach Geschlecht (Personenzahl)

Eigene Mitarbeiter*innen nach Geschlecht (zum 31.12.2025)	Zahl der Beschäftigten (Personenzahl)
Weiblich	617
Männlich	604
Sonstige	0
Nicht angegeben	0
Gesamtzahl der Beschäftigten	1221

Definitionen, Annahmen und Berechnungsmethode:

- Gezählt werden eigene Mitarbeiter*innen der Biesterfeld Gruppe mit einem gültigen und aktiven Arbeitsvertrag per 31.12.2025.
- Die Geschlechterverteilung basiert auf den eigenen Angaben durch die Mitarbeiter*innen in den Personal-Systemen bei Biesterfeld.
- Die Datenerhebung erfolgt durch die Gesellschaften der Biesterfeld Gruppe.

Länder, in denen Biesterfeld >10 % der Gesamtzahl der eigenen Mitarbeiter*innen beschäftigt

Land	Weiblich	Männlich	Gesamtzahl der Beschäftigten (Personenzahl)
Deutschland	250	247	497

Definitionen, Annahmen und Berechnungsmethode:

- Gezählt werden eigene Mitarbeiter*innen der Biesterfeld Gruppe mit einem gültigen und aktiven Arbeitsvertrag per 31.12.2025.
- Die Geschlechterverteilung basiert auf den eigenen Angaben durch die Mitarbeiter*innen in den Personal-Systemen bei Biesterfeld.
- Die Datenerhebung erfolgt durch die Gesellschaften der Biesterfeld Gruppe.

Eigene Mitarbeiter*innen nach Art des Vertrags

	Weiblich	Männlich	Sonstige	Nicht angegeben	Insgesamt
Zahl der Beschäftigten	617	604	0	0	1221
Zahl der dauerhaft Beschäftigten	594	588	0	0	1182
Zahl der befristet Beschäftigten	13	7	0	0	20
Zahl der Beschäftigten ohne garantierte Arbeitsstunden	10	9	0	0	19

Definitionen, Annahmen und Berechnungsmethode:

- Gezählt werden eigene Mitarbeiter*innen der Biesterfeld Gruppe mit einem gültigen und aktiven Arbeitsvertrag per 31.12.2025.
- Die Geschlechterverteilung basiert auf den eigenen Angaben durch die Mitarbeiter*innen in den Personal-Systemen bei Biesterfeld.
- Die Datenerhebung erfolgt durch die Gesellschaften der Biesterfeld Gruppe.
- Unter Mitarbeiter*innen ohne garantiert Arbeitsstunden fallen bei Biesterfeld die Werkstudent*innen.

Mitarbeiter*innenfluktation

Grund des Austritts	Personenzahl
Freiwillig	102
Aufgrund von Entlassung	51
Eintritt in den Ruhestand	15
Tod	0
Gesamtzahl	167
Fluktuation in %	14

Definitionen, Annahmen und Berechnungsmethode:

- Gezählt werden eigene Mitarbeiter*innen der Biesterfeld Gruppe mit einem gültigen und aktiven Arbeitsvertrag im Berichtsjahr 2025.
- Die Datenerhebung erfolgt durch die Gesellschaften der Biesterfeld Gruppe.
- Die Fluktuation ist definiert als den Austritt von Mitarbeiter*innen im Verhältnis zu der Anzahl der Mitarbeiter*innen am 31.12.2025.

Merkmale der nicht angestellten Mitarbeiter*innen in der eigenen Belegschaft

Nicht angestellte Mitarbeiter*innen (Personenzahl)
45

Definitionen, Annahmen und Berechnungsmethode:

- Gezählt werden nicht angestellte Mitarbeiter*innen in der eigenen Belegschaft mit einem gültigen und aktiven Vertrag per 31.12.2025 mit der Biesterfeld Gruppe.
- Die Datenerhebung erfolgt durch die Gesellschaften der Biesterfeld Gruppe.
- Die häufigste Form der nicht angestellten Mitarbeiter*innen sind selbständige Handelsagent*innen, die im Namen und auf Rechnung von Biesterfeld in verschiedenen Ländern als zusätzliche Vertriebsschiene in definierten Marktsegmenten und Regionen für Biesterfeld aktiv sind.

Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog

Mitarbeiter*innen, die von einem Tarifvertrag abgedeckt werden
281 (23 %)

Definitionen, Annahmen und Berechnungsmethode:

- Gezählt werden eigene Mitarbeiter*innen der Biesterfeld Gruppe mit einem gültigen und aktiven Arbeitsvertrag per 31.12.2025.
- Die Datenerhebung erfolgt durch die Gesellschaften der Biesterfeld Gruppe.

Eine signifikante Zahl von Mitarbeiter*innen (mindestens 10 %) beschäftigt Biesterfeld ausschließlich in Deutschland. Für die 497 Mitarbeiter*innen in den deutschen Gesellschaften gilt, dass bei ihnen die Ergebnisse von Tarifverhandlungen berücksichtigt werden und sichergestellt wird, dass sie übertariflich im Vergleich zum Tarifvertrag des Groß- und Außenhandels Hamburg vergütet werden.

Mitarbeiter*innen, die von Arbeitnehmervertretern abgedeckt sind
823 (67 %)

Definitionen, Annahmen und Berechnungsmethode:

- Gezählt werden eigene Mitarbeiter*innen der Biesterfeld Gruppe mit einem gültigen und aktiven Arbeitsvertrag per 31.12.2025.
- Die Datenerhebung erfolgt durch die Gesellschaften der Biesterfeld Gruppe.

Abdeckungsquote	Vertretung am Arbeitsplatz (nur EWR) (Länder, die >10 % der Gesamtzahl ausmachen)
0-19 %	
20-39 %	
40-59 %	
60-79 %	
80-100 %	Deutschland

Definitionen, Annahmen und Berechnungsmethode:

- Gezählt werden eigene Mitarbeiter*innen der Biesterfeld Gruppe mit einem gültigen und aktiven Arbeitsvertrag per 31.12.2025.
- Die Datenerhebung erfolgt durch die Gesellschaften der Biesterfeld Gruppe.

Biesterfeld hat die europäische Ausweitung des Betriebsrates zu einem Betriebsrat eines Societas Europaea (SE) im Jahr 2025 umgesetzt. Dadurch konnten wir die Anzahl der Mitarbeiter*innen, die von Arbeitnehmervertretern abgedeckt sind, signifikant erhöhen.

Diversitätsparameter

Geschlechtervielfalt im Vorstand und Aufsichtsrat

	2025	
	Personenzahl	Prozentual
Weiblich	1	10 %
Männlich	9	90 %

Definitionen, Annahmen und Berechnungsmethode:

- Die Datenerhebung erfolgt durch die Unternehmenszentrale der Biesterfeld Gruppe.

Geschlechtervielfalt im Top-Management

	Personenzahl	Prozentual
Weiblich	3	20 %
Männlich	12	80 %

Definitionen, Annahmen und Berechnungsmethode:

- Gezählt werden eigene Mitarbeiter*innen der Biesterfeld Gruppe mit einem gültigen und aktiven Arbeitsvertrag per 31.12.2025.
- Die Geschlechterverteilung basiert auf den eigenen Angaben durch die Mitarbeiter*innen in den Personal-Systemen bei Biesterfeld.
- Die Datenerhebung erfolgt durch die Unternehmenszentrale der Biesterfeld Gruppe.
- Das Top-Management bei Biesterfeld setzt sich aus dem Executive Committee zusammen.

Geschlechtervielfalt bei Führungskräften

	Personenzahl	Prozentual
Weiblich	66	36 %
Männlich	119	64 %

Definitionen, Annahmen und Berechnungsmethode:

- Gezählt werden eigene Mitarbeiter*innen der Biesterfeld Gruppe mit einem gültigen und aktiven Arbeitsvertrag per 31.12.2025.
- Die Geschlechterverteilung basiert auf den eigenen Angaben durch die Mitarbeiter*innen in den Personal-Systemen bei Biesterfeld.
- Die Datenerhebung erfolgt durch die Gesellschaften der Biesterfeld Gruppe.
- Führungskräfte sind Personen, die disziplinarische und/oder fachliche Führungsverantwortung für mindestens eine*n Mitarbeiter*in tragen.

Eigene Mitarbeiter*innen nach Altersgruppe

	Personenzahl	Prozentual
Unter 30 Jahre	153	13 %
30-50 Jahre	693	57 %
Über 50 Jahre	375	30 %

Definitionen, Annahmen und Berechnungsmethode:

- Gezählt werden eigene Mitarbeiter*innen der Biesterfeld Gruppe mit einem gültigen und aktiven Arbeitsvertrag per 31.12.2025.
- Die Datenerhebung erfolgt durch die Gesellschaften der Biesterfeld Gruppe.

Parameter für Schulungen und Kompetenzentwicklung

Regelmäßige Leistungs- und Laufbahnbeurteilung

	Personenzahl, die an regelmäßigen Leistungsbeurteilungen teilnehmen	Prozent aller Mitarbeiter*innen des Geschlechts
Weiblich	303	49 %
Männlich	369	61 %

Definitionen, Annahmen und Berechnungsmethode:

- Eine regelmäßige Leistungsbeurteilung ist definiert als ein Gespräch auf Grundlage dem*der Mitarbeiter*in und seiner*ihrer Führungskraft bekannte Kriterien, das mindestens einmal jährlich durchgeführt wird. Bei Biesterfeld umfasst dies unter anderem den „Biesterfeld Dialog – Feedback offen gestalten".
- Die Datenerhebung erfolgt durch die Gesellschaften der Biesterfeld Gruppe.

Trainingsstunden

	Absolute Anzahl der Trainingsstunden	Durchschnittliche Anzahl der Trainings-stunden pro Mitarbeiter*in
Weiblich	28.675	46
Männlich	31.367	52

Definitionen, Annahmen und Berechnungsmethode:

- Gezählt werden eigene Mitarbeiter*innen der Biesterfeld Gruppe mit einem gültigen und aktiven Arbeitsvertrag per 31.12.2025.
- Die Datenerhebung der Trainingsstunden im Online-Tool erfolgt durch die Gesellschaften der Biesterfeld Gruppe.
- Darüber hinaus erfolgt eine individuelle Erfassung der Trainingsstunden zentral organisiert durch die People & Culture Abteilung. Von 490 Mitarbeiter*innen konnten detaillierte Informationen zu ihren Trainingsstunden gewonnen werde. Diese wurden extrapoliert. Ein weiterer Ausbau der Erfassung individueller Trainingsstunden ist geplant.

Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit

Abdeckung von Managementsystemen für Arbeitssicherheit und Gesundheit

	Personenzahl	Prozentual
Anzahl der Mitarbeiter*innen, die durch das Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsys-tem abgedeckt sind, basierend auf gesetzlichen Anforderungen und/oder anerkannten Normen oder Leitlinien	1221	100 %

Definitionen, Annahmen und Berechnungsmethode:

- Gezählt werden eigene Mitarbeiter*innen der Biesterfeld Gruppe mit einem gültigen und aktiven Arbeitsvertrag per 31.12.2025.
- Die Datenerhebung erfolgt durch die Gesellschaften der Biesterfeld Gruppe.

Gesundheitsschutz

Todesfälle infolge von arbeitsbedingten Verletzungen und arbeitsbedingten Erkrankungen bei eigenen Mitarbeiter*innen	0
Todesfälle infolge von arbeitsbedingten Verletzungen und arbeitsbedingten Erkrankungen bei nicht angestellte Mitarbeiter*innen	0
Todesfälle infolge von arbeitsbedingten Verletzungen und arbeitsbedingten Erkrankungen bei Mitarbeiter*innen von Fremdfirmen an Biesterfeld Standorten	0
Meldepflichtigen Arbeitsunfälle	6
Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle	2,84
Meldepflichtige arbeitsbedingte Erkrankungen	2
Ausfalltage aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen und Todesfälle infolge von Arbeitsunfälle, arbeitsbedingter Erkrankungen und von Todesfällen infolge von Erkrankungen	123

Definitionen, Annahmen und Berechnungsmethode:

- Gezählt werden eigene Mitarbeiter*innen der Biesterfeld Gruppe mit einem gültigen und aktiven Arbeitsvertrag per 31.12.2025.
- An den Standorten, bei denen keine Zeiterfassungssysteme aktiv sind, wurde die Zahl der Arbeitsstunden mittels der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit abzüglich der bezahlten Urlaubstage ermittelt.
- Die Quote der Arbeitsunfälle wird berechnet in dem die Gesamtzahl der Arbeitsunfälle mit 1.000.000 multipliziert und dies dann durch die insgesamt geleisteten Arbeitsstunden dividiert wird. Dementsprechend stellt die Quote die Anzahl der jeweiligen Fälle pro eine Million geleisteter Arbeitsstunden dar.
- Die Datenerhebung erfolgt durch die Gesellschaften der Biesterfeld Gruppe.

Parameter für Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

	Personenzahl	Prozentual zur Gesamtzahl
Mitarbeiter*innen mit Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen im Jahr 2025	57	5 %
Mitarbeiter*innen mit Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen aufgrund sozialpolitischer Vereinbarungen	1205	99 %

Definitionen, Annahmen und Berechnungsmethode:

- Gezählt werden eigene Mitarbeiter*innen der Biesterfeld Gruppe mit einem gültigen und aktiven Arbeitsvertrag per 31.12.2025.
- Lediglich in unserer indischen Tochtergesellschaft ist der Urlaub aus familiären Gründen derzeit noch nicht etabliert.
- Die Datenerhebung erfolgt durch die Gesellschaften der Biesterfeld Gruppe.

Anspruchsberechtigte Mitarbeiter*innen, die Urlaub aus familiären Gründen in Anspruch genommen haben.

	Personenzahl
Weiblich	35
Männlich	17

Definitionen, Annahmen und Berechnungsmethode:

- Die Datenerhebung erfolgt durch die Gesellschaften der Biesterfeld Gruppe.
- Fünf Mitarbeiter*innen, die Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen gehabt hätten, haben diesen nicht in Anspruch genommen.

Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten

Beschwerden, die über unsere Whistleblower-Hotline eingereicht wurden	3
Gemeldete Fälle von Diskriminierung	0
Beschwerden, die bei den nationalen Kontaktstellen für multinationale Unternehmen der OECD eingereicht wurden	0
Gesamtbetrag der wesentlichen Geldbußen, Sanktionen und Schadenersatzzahlungen im Zusammenhang mit den Beschwerden	0 €

Definitionen, Annahmen und Berechnungsmethode:

- Die Datenerhebung der ersten Kennzahl erfolgt durch die Legal Compliance in der Unternehmenszentrale der Biesterfeld Gruppe. Die Datenerhebung der drei letzteren Kennzahlen erfolgt durch die Gesellschaften der Biesterfeld Gruppe.

Über die an den ESRS orientierte Berichtserstattung hinaus möchten wir auch noch einige weitere Erfolgsgeschichten im Zusammenhang mit unserer eigenen Belegschaft bei Biesterfeld vorstellen.

Internationale Vernetzung als integraler Bestandteil bei Biesterfeld

Für uns als international agierendes Unternehmen spielt die weltweite Vernetzung eine zunehmend bedeutsame Rolle. Wir fördern daher aktiv den Austausch über unsere Standorte hinweg, um unseren Kolleg*innen die Gelegenheit zu geben, sich an einem anderen Standort neuen Herausforderungen zu stellen und somit an den Aufgaben und der kulturellen Vielfalt zu wachsen.

Und auch motivierte Kolleg*innen ausländischer Standorte, die in Hamburg Produkt- oder Projektverantwortung übernehmen möchten, erhalten regelmäßig die Chance, sich auf bewusst international ausgeschriebene Stellen zu bewerben.

Erik Heidbrink war für drei Monate bei unserer Tochtergesellschaft GME in Singapur.



„Ich schätze es sehr, in einem unternehmerischen Umfeld zu arbeiten, in dem die Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen aus anderen Kulturen und aus anderen geografischen Regionen an der Tagesordnung ist. Die Gelegenheit, das Ganze über virtuelle Meetings hinaus in Singapur erleben zu dürfen, war eine tolle Erfahrung. Ich habe aus dieser Zeit sehr viel mitgenommen und denke gerne an diese sowohl beruflich als auch persönlich bereichernde Zeit zurück. Insbesondere die persönliche Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen sowie unseren Bankenpartnern vor Ort hat mir große Freude bereitet. Ich merke, wie die persönliche Beziehung, die nun wieder vermehrt digitale Zusammenarbeit erleichtert und mein Verständnis für die lokalen Anforderungen gestärkt hat. Neben der Arbeit war es natürlich ein Highlight, in das Stadtleben Singapurs mit seinen absolut vielfältigen Kulturen einzutauchen."

Christian Dammann ist seit 2024 in Indien bei Hildose als Integration Manager aktiv.



„Während meiner Zeit in Indien war ich operativ in verschiedene Abläufe und Projekte eingebunden und habe dabei erlebt, wie Nachhaltigkeit ganz konkret in den Arbeitsalltag integriert wird. Im Fokus standen dabei vor allem strukturierte Prozesse, Sicherheitsstandards und ein bewusster Umgang mit Ressourcen. Viele Maßnahmen sind inzwischen selbstverständlich Teil der täglichen Arbeit und werden kontinuierlich weiterentwickelt. Gleichzeitig war spürbar, dass auch im gesellschaftlichen Umfeld ein Umdenken stattfindet. Themen wie Ressourcenschonung und nachhaltiges Wirtschaften gewinnen zunehmend an Bedeutung. Dennoch wird ebenso deutlich, dass Indien – sowohl flächenmäßig als auch mit seiner enormen Bevölkerungszahl – ein riesiges und sehr vielfältiges Land ist. Entsprechend groß sind die regionalen Unterschiede in Infrastruktur, wirtschaftlicher Entwicklung und im Umgang mit Nachhaltigkeitsthemen. Während meines Aufenthalts hatte ich zudem die Möglichkeit, innerhalb des Landes zu reisen. Diese Eindrücke waren für mich persönlich sehr bereichernd. Die Vielfalt der Kulturen, Lebensweisen und Perspektiven hat meinen Blick erweitert und mir noch einmal gezeigt, wie wichtig internationale Zusammenarbeit ist – gerade, wenn es darum geht, nachhaltige Lösungen weiterzuentwickeln und langfristig zu verankern."

Cord Dankers hat seine Reise in Südafrika als unser Integration Manager bei Aerontec gestartet und ist inzwischen der Managing Director.



„Internationale Vernetzung in einem globalen Unternehmen – gerade kulturell ist dies bei M&A-Aktivitäten eine Glaubensfrage: Stülpen wir ab „Day Zero" dem Target alles über? Lassen wir das Unternehmen komplett eigenständig? Oder integrieren wir „Step-by-Step" unter Zusammenführung der jeweiligen Kulturen? Biesterfeld liegt letzteres als Familienunternehmen besonders am Herzen, weswegen nach erfolgreicher Acquisition für die Post-Merger-Integration ein Integration Manager in die jeweilige Region entsandt wird.

Ich hatte im Falle von Aerontec das Glück, diese Rolle in Südafrika einnehmen zu dürfen. Für zehn Monate war ich als Integration Manager in Kapstadt tätig und konnte die Zusammenführung beider Organisationen aktiv mitgestalten. Diese Zeit war für mich sowohl beruflich als auch persönlich äußerst prägend. Neben der engen Zusammenarbeit mit internationalen Teams durfte ich durch meine südafrikanischen Kolleginnen und Kollegen auch die lokale Kultur hautnah erleben – etwa bei einem entspannten Braai an Heiligabend, der mir die besondere Offenheit und Gemeinschaft vor Ort näherbrachte. Besonders bereichernd ist für mich heute die Nähe zum Kunden: Bei Besuchen vor Ort jeden Produktionsschritt mitzuerleben und z. B. über Katamarane zu gehen, die mit unseren Materialien gefertigt wurden, macht den eigenen Beitrag unmittelbar sichtbar. Ebenso spannend ist es, die Erweiterung unserer lokalen Produktionsanlage für Foam-Processing aktiv mitzugestalten – Erfahrungen, bei denen ich täglich dazulerne.

Seit Juli 2025 bin ich nun als Managing Director in Südafrika tätig und freue mich, regelmäßig Kolleginnen und Kollegen aus dem globalen Biesterfeld Netzwerk hier zu empfangen und voneinander zu profitieren. Für diese einmalige Chance möchte ich mich ausdrücklich beim Vorstand sowie bei der Biesterfeld Familie bedanken."

Der Betriebsrat – Impulsgeber für soziale Verantwortung

Der Betriebsrat spielt eine zentrale Rolle in der Zusammenarbeit zwischen den Mitarbeiter*innen und dem Unternehmen an allen deutschen Standorten. Betriebsrat und Unternehmensführung pflegen eine offene und konstruktive Kommunikation und arbeiten vertrauensvoll im besten Interesse für Mitarbeiter*innen und Unternehmen zusammen. Dies zeigt sich auch bei unterschiedlichen Themen im Jahr 2025.

Durch die enge Zusammenarbeit mit der Personalabteilung und Legal sowie dem Arbeitsschutzausschuss (ASA) trägt der Betriebsrat aktiv dazu bei, kontinuierliche Verbesserungen etwa in den Bereichen Gesundheitsschutz, Arbeitsschutz und Datenschutz zu erzielen. Der Betriebsrat fungiert zudem als kompetente Anlaufstelle für Mitarbeiter*innen zu allen Fragen rund um die berufliche Situation im Unternehmen. Es werden regelmäßige Sprechstunden durchgeführt, sodass der kontinuierliche Dialog mit den Mitarbeiter*innen sichergestellt ist. In den mehrfach jährlich stattfindenden Betriebsversammlungen informiert er transparent über abgeschlossene und laufende Projekte und gibt der Belegschaft die Möglichkeit, anonym Fragen oder Anregungen einzubringen.

Ein Schwerpunkt im Jahr 2025 war die Begleitung der Umstrukturierungs- und Transformationsprojekte bei Biesterfeld. Durch abgestimmte Maßnahmen zur internen Stellenbesetzung, Qualifizierung und freiwilligen Beteiligung konnten betriebsbedingte Kündigungen vermieden werden. Auch bei der Schließung der reinen Vertriebsbüros in Deutschland unterstützte der Betriebsrat die Entwicklung sozialverträglicher Lösungen und verhandelte entsprechende Vereinbarungen. Im Rahmen dieser Projekte bot der Betriebsrat den betroffenen Mitarbeiter*innen zudem individuelle Beratung und führte zahlreiche Einzelgespräche zur Unterstützung in der Veränderungssituation.

Gründung eines europäischen SE-Betriebsrats und Betriebsratswahlen in Deutschland

Ein Meilenstein für die Interessenvertretung der Arbeitnehmer im Unternehmen war die im Februar 2025 stattgefundene Neugründung des **europäischen SE-Betriebsrats**. Er ist für grenzüberschreitende Themen und Maßnahmen im Unternehmen zuständig, welche er in regelmäßigen Terminen mit dem Management berät. Ziel ist es Mitarbeiterinteressen aller Mitgliedstaaten in die Entscheidungsfindung einfließen zu lassen und eine transparente sowie nachhaltige internationale Unternehmensführung zu fördern.

Auch gab es im Berichtsjahr **außerordentliche Neuwahlen des deutschen Betriebsrats**, um das Betriebsratsteam aufgrund personeller Abgänge in den letzten Jahren und der Vielzahl an Projekten wieder zu verstärken und weiterhin eine wirksame Interessenvertretung der Mitarbeiter*innen sicherzustellen. Das neu gewählte Gremium nahm seine Arbeit im Juni 2025 auf. **Beide Gremien arbeiten seitdem eng zusammen**.

Im **Bereich Arbeitsorganisation und Mitarbeiterunterstützung** wurden Mitarbeiter*innen gemeinsam mit People & Culture über die Anforderungen zur Arbeitszeiterfassung sowie über die Bedeutung von Pausen und Ruhezeiten für den Gesundheitsschutz informiert. Eine ebenfalls sehr wesentliche Aufgabe des Betriebsrats ist die Unterstützung der Mitarbeiter*innen bei persönlichen Anliegen und Beschwerden im Rahmen des **Beschwerdemanagements**. Der Großteil der eingegangenen Fälle konnte geklärt werden.

Im Bereich **Personalentwicklung** brachte der Betriebsrat Impulse für Weiterbildungsprogramme ein und begleitete die Weiterentwicklung zentraler Personalinstrumente, darunter der Biesterfeld Dialog mit seinem Fokus auf strukturiertem Feedback in beide Richtungen sowie das nationale und internationale Biesterfeld Exchange Programm. Auch beim „**Biesterfeld Social Day**“ übernahm der Betriebsrat eine aktive Rolle, indem er Partnerorganisationen identifizierte und die Umsetzung unterstützte. Zudem arbeitete der Betriebsrat an der Harmonisierung organisatorischer Regelungen.

Im Fokus 2025 standen aber auch **Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz**. Der Betriebsrat begleitete die Einführung neuer Arbeitsplatz und Raumkonzepte im Zuge von Standortanpassungen. In diesem Zuge wurden neue Teamzonen eingeführt, mehr Meetingräume und die neuen Call Spaces geschaffen, die Fahrradstellplätze erweitert, sowie die Einführung eines B-Balanced-Raum vorbereitet, der vorrangig

Mitarbeiter*innen mit gesundheitlichen Einschränkungen oder Kinder-Betreuungsnotfällen zur Verfügung stehen soll. Der Betriebsrat achtete dabei insbesondere auf transparente Nutzungsregeln. Zudem setzte sich der Betriebsrat für die Überarbeitung und Vereinfachung der Regelungen zur Beantragung von Bildschirmarbeitsbrillen ein, um den Zugang zu ergonomischer Ausstattung weiter zu verbessern.

Das 3-köpfige BEM-Team (**Betriebliches Eingliederungsmanagement**), welches sich aus der Personalabteilung, dem Betriebsrat und der Schwerbehindertenvertretung zusammensetzt, hat im Jahr 2025 zu den noch offenen acht BEM-Verfahren neun neue Fälle längerfristig erkrankter Mitarbeiter*innen bearbeitet. Drei Verfahren konnten bereits im Berichtsjahr abgeschlossen werden und weitere 8 standen zum Jahresende vielversprechend vor einer zeitnahen erfolgreichen und vollständigen Wiedereingliederung ins Unternehmen.

Im Jahr 2025 intensivierte der Betriebsrat seine Rolle als Prüf- und Kontrollinstanz bei **IT-Systemen**. Angesichts zahlreicher Digitalisierungsinitiativen wurde ein eigener IT Ausschuss eingerichtet, der die Umsetzung neuer Digitalisierungsprojekte eng begleitet. Grundlage der IT Mitbestimmung bildet weiterhin eine bestehende Rahmenbetriebsvereinbarung „EDV & Neue Technologien“, welche zur Vereinfachung um Anhörungsbögen und eine KI-Checkliste ergänzt wurde. Der Fokus lag insbesondere darauf, datenschutzkonforme Prozesse sicherzustellen, Eingriffe in personenbezogene Daten auf das notwendige Minimum zu reduzieren und Schulungsbedarfe zu prüfen. Zudem wurden mehrere Digitalisierungsmaßnahmen nach eingehender Prüfung freigegeben. Parallel fanden zu größeren laufenden IT Projekten umfassende Beratungen und Prüfungen statt. Entsprechende Betriebsvereinbarungen stehen in Verhandlung und werden voraussichtlich im Folgejahr abgeschlossen.

Benefits für unsere Mitarbeiter*innen in Deutschland

Es ist für uns von zentraler Bedeutung, kontinuierlich Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden unserer Mitarbeiter*innen zu fördern und zu steigern.

Teamgeist, Sport und Wohlbefinden bei Biesterfeld

Um das Teamgefühl zwischen den verschiedenen Abteilungen zu stärken, initiieren wir eine Vielzahl von Aktivitäten außerhalb des regulären Büroalltags. Diese Maßnahmen fördern den Austausch und das gegenseitige Verständnis und bieten einen Ausgleich zu möglichen Belastungen im Arbeitsalltag. Unsere Mitarbeiter*innen zeigen Teamgeist und bewältigen gemeinsam Herausforderungen durch die regelmäßige Teilnahme an verschiedenen Sportveranstaltungen. Beispiele hierfür sind Laufveranstaltungen in unserer Unternehmenszentrale in Hamburg wie der Hamburger MOPO Team-Staffellauf, das Hamburger Stadtradeln – seit 2022 nehmen unserer Mitarbeiter*innen aktiv an dem Hamburger Stadtradeln der Umwelt zuliebe teil. Als eine weitere Maßnahme wurde der Biesterfeld Running Circle gegründet, bei dem unsere laufbegeisterten Kolleg*innen sich untereinander vernetzen und gleichzeitig ihre sportliche Aktivität fördern.

Auch die Teilnahme an regionalen Sportveranstaltungen unterstützen wir gerne, beispielsweise durch die Bereitstellung von professionellem Sportequipment oder die Übernahme von Teilnahmegebühren.

Health Benefits bei Biesterfeld am Standort Hamburg

In unserer Unternehmenszentrale in Hamburg organisieren wir gemeinsam mit dem Betriebsarzt am Hamburger Standort das freiwillige Angebot einer kostenlose Grippeschutzimpfung für alle Mitarbeiter*innen. Darüber hinaus wurden alle Arbeitsplätze am Standort Hamburg mit höhenverstellbaren Schreibtischen und zwei Monitoren ausgestattet, um die bestmögliche Ergonomie am Arbeitsplatz zu bieten.

Um den Arbeitsweg nachhaltig zu gestalten, wird das Deutschlandticket auch von Biesterfeld unterstützt.

Alle Mitarbeiter*innen in Deutschland haben die Möglichkeit das Deutschlandticket als Jobticket in der Premium-Variante zu nutzen, welches von Biesterfeld großzügig bezuschusst wird. Unterstützt durch das betriebliche Vorschlagswesen und den Betriebsrat wurde im Jahr 2022 als Ergänzung zur Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs ein Fahrradleasing-Angebot für alle deutschen Kolleg*innen bei Biesterfeld eingeführt. Damit ist es für Mitarbeiter*innen möglich, bis zu zwei Fahrräder fest über drei Jahre zu leasen und diese auch vollumfänglich privat zu nutzen. Biesterfeld trägt die Versicherungskosten für das Fahrrad. Somit motivieren wir unsere Mitarbeiter*innen nicht nur, sich sportlich zu betätigen, der Umstieg aufs Fahrrad für tägliche Strecken kann dabei zusätzlich auch die regionale Umwelt schonen.

Viele Sportveranstaltungen wie monatliche Bowling-Abende, Fussballtreffen aber auch ein regelmäßiges Massageangebot werden angeboten und erfreuen sich großer Beliebtheit. Zusätzlich bietet Biesterfeld Zuschüsse zum Firmenfitness-Netzwerk und zu lokalen und deutschlandweiten Fitnessstudioketten sowie Schwimmbädern. Mit der Mitgliedschaft haben die Mitarbeiter*innen Zugang zu über Sporteinrichtungen, wie Fitness- und Yogastudios, Schwimmbädern oder auch Crossfit- und Boulderhallen in ganz Deutschland und Österreich. Es besteht Zugriff auf ein breites Angebot an Online-Kursen in den Bereichen Sport, Ernährung und Meditation.

Die Idee einfach unkompliziert neue Kolleg*innen weltweit zu treffen und kennenzulernen, ohne dafür Koffer packen zu müssen wurde mit Hilfe der Coffee Pals umgesetzt. Sind die Kolleg*innen alle am gleichen Standort, können sie sich persönlich treffen. Von der gemeinsamen Mittagspause, einem Spaziergang oder einem Kaffee – die Coffee Pals entscheiden, wie sie ihr Treffen gestalten möchten. Aber auch wenn ein persönliches Treffen nicht möglich ist, lässt sich ein virtueller Kaffee auch online über Ländergrenzen hinweg organisieren.

Neben den sportlichen Aktivitäten und Vergünstigungen haben unseren Mitarbeiter*innen am Standort Hamburg die Möglichkeit eine externe Kantine für die Mittagspause zu nutzen. Sie ist in der Nähe der Unternehmenszentrale in Hamburg und bietet frische, gesunde und vielfältige Gerichte zu einem günstigen – da von uns bezuschussten – Preis an. So können alle Mitarbeiter*innen dort preiswert und hochwertig essen, um gestärkt in den Nachmittag zu starten.

Biesterfeld #Healthforyou

Um die Gesundheit unserer Mitarbeiter*innen zu fördern, haben wir zudem die Initiative #Healthforyou ins Leben gerufen. Beiträge im Rahmen von #Healthforyou in unserem Intranet setzen sich mit verschiedenen Schwerpunktthemen auseinander und bieten Informationen sowie Ratschläge für einen gesunden Lebensstil und sind für alle Mitarbeiter*innen weltweit abrufbar. Die monatliche Beitragsreihe bietet praxisnahe Tipps, Informationen und Impulse rund um Themen wie Ernährung, Bewegung, mentale Gesundheit und Stressprävention. Ergänzend organisieren wir digitale Gesundheitstage, Workshops und interne Aktionen, die allen Mitarbeiter*innen weltweit offenstehen und einen niedrigschwelligen Zugang zu Gesundheitsangeboten ermöglichen. Durch Healthforyou stärken wir die Gesundheitskompetenz im Unternehmen, unterstützen einen bewussten Umgang mit körperlicher und mentaler Gesundheit und leisten so einen wichtigen Beitrag zu einem sicheren, gesunden und nachhaltigen Arbeitsumfeld.

Aus- und Weiterbildung stehen bei uns im Fokus

Kontinuierliches Lernen und ständige Weiterbildung sind entscheidend für Fortschritt und Innovation. Aus diesem Grund haben wir bei Biesterfeld ein breit gefächertes Weiterbildungsangebot für alle Mitarbeiter*innen weltweit entwickelt, das digitale, hybride und Präsenzformate umfasst.

Wie bereits im vorherigen Kapitel beschrieben, werden alle Mitarbeiter*innen regelmäßig auf dieses Angebot aufmerksam gemacht und gegebenenfalls gezielt zur Teilnahme bestimmter Themen eingeladen. Das Angebot erstreckt sich weit über die jeweiligen fachspezifischen Grenzen hinaus und beinhaltet

unter anderem Themen zur Förderung der Medienkompetenz sowie gesundheitsfördernde Angebote wie Stress- oder Zeitmanagement. Interne sowie externe Fachexpert*innen leiten diese Angebote, die im Rahmen der Qualitätssicherung im Anschluss über Umfragen bewertet und bei Bedarf optimiert werden.

Gemeinsam lernen und Wissen teilen

Die Einzigartigkeit unseres Unternehmens resultiert aus den individuellen Fähigkeiten eines jeden Teammitglieds. Aus diesem Grund legen wir großen Wert darauf, die Potenziale unserer Mitarbeiter*innen gezielt zu entwickeln. Neben einem umfassenden Angebot an allgemeinen Weiterbildungsmöglichkeiten für alle Mitarbeiter*innen, bieten wir auch spezialisierte Schulungen an. Diese richten sich sowohl an unsere Fachkräfte und aufstrebenden Talente als auch an unsere Führungskräfte. Unser Ziel ist es, bestehende Stärken auf allen Hierarchieebenen zu fördern.

Hierzu wurden bereits im Laufe der Jahre mehrere Formate bei Biesterfeld ins Leben gerufen, die wir auch im Jahr 2025 erfolgreich fortgeführt haben:

Die Eventreihe **“Meet the Manager”** wurde auch in 2025 quartalsweise fortgeführt. Manager*innen der ersten Führungsebene stellten sich den teilnehmenden Kolleg*innen vor und standen ihnen Rede und Antwort. Dies umfasst nicht nur strategische und operative Aspekte, sondern ermöglicht auch Einblicke in den beruflichen Werdegang sowie persönliche Belange.

Das interne Event **„Sustainable Innovation powered by Green Startups“** brachte Biesterfeld Mitarbeiter*innen und führende Nachhaltigkeits Start-ups zusammen, um gemeinsam neue Impulse für nachhaltige Produkt und Marktinnovationen zu entwickeln. Durch Workshops, Keynotes und den Austausch mit Venture und Wissenschaftspartnern stärkte das Format Biesterfelds Innovationskraft und förderte konkretes Nachhaltigkeits Know how für die Weiterentwicklung des Portfolios.

07

G1 – Unternehmenspolitik

Eine klare Unternehmenspolitik ist essenziell, um eine werteorientierte Unternehmenskultur zu fördern und nachhaltigeres Handeln systematisch zu verankern. Sie legt verbindliche Regeln zum Schutz von Hinweisgebern fest und schafft wirksame Maßnahmen zur Prävention von Korruption und Bestechung. So unterstützt sie nicht nur die Einhaltung ethischer Standards, sondern stärkt auch Vertrauen bei relevanten Stakeholdern.

Wir haben unsere potentiellen und tatsächlichen negativen und positiven Auswirkungen sowie Risiken und Chancen im Zusammenhang mit unserer Unternehmenspolitik im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse gemäß der regulatorischen Anforderungen bewertet. Nähere Details hierzu wurden im Kapitel zur Wesentlichkeitsanalyse beschrieben. Im Folgenden zeigen wir in tabellarischer Form eine Übersicht über die als wesentlich bewerteten Auswirkungen in Bezug auf die Unternehmenspolitik inklusive der betrachteten Zeithorizonte.

Die IRO-Bewertungen erfolgten unter der Annahme der sogenannten Netto-Perspektive, sodass alle IROs unter Verrechnung der bereits umgesetzten Maßnahmen bewertet wurden. Das heißt, dass bei dieser Methode bereits durchgeführte Maßnahmen und Managementansätze bei Biesterfeld berücksichtigt wurden.

3-1, 3-2, 205-2

Wesentliche Unterthemen	Auswirkungen, Risiken und Chancen	Zeithorizont	Beschreibung
Unternehmenskultur	Positive Auswirkung	Kurzfristig, bzw. fortlaufend	Eine respektvolle und positive Unternehmenskultur steigert das Wohlbefinden der Mitarbeiter*innen und trägt zu einem attraktiven Profil als Arbeitgeber bei.
Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers)	Auswirkung	Kurzfristig, bzw. fortlaufend	Der Schutz von Hinweisgebern fördert ethisches Verhalten im Unternehmen, indem es die frühzeitige Erkennung von Fehlverhalten ermöglich.
Korruption und Bestechung	Positive Auswirkung	Kurzfristig, bzw. fortlaufend	Die Prävention und Aufdeckung von Korruption und Bestechung fördert ethisches Verhalten im Unternehmen und ist grundlegend für einen attraktiven Geschäftspartner für Lieferanten und Kunden.

Die identifizierten wesentlichen Auswirkungen im Zusammenhang mit der Unternehmenspolitik bilden eine zentrale Grundlage für die Entwicklung einer geeigneten Strategie. Wie bereits im vorangegangenen Kapitel erläutert, haben wir eine strategische Säule People gewidmet, in der auch unsere eigene Belegschaft inkludiert ist. Im Folgenden werden die Maßnahmen und Richtlinien dargestellt, die in direktem Zusammenhang mit den wesentlichen Auswirkungen stehen. Die Ausarbeitung der Maßnahmen und Richtlinien erfolgt durch die jeweils zuständigen Fachabteilungen. Die Verantwortung für deren Genehmigung liegt beim Vorstand, während die Umsetzung in den Aufgabenbereich der Führungskräfte und der Eigenverantwortung der Mitarbeiter*innen fällt. Die Richtlinien sind weltweit über interne Kommunikationskanäle zugänglich und stehen allen Mitarbeiter*innen zur Verfügung. Sie gelten einheitlich für die gesamte eigene Belegschaft von Biesterfeld weltweit.

Die vorgestellten Richtlinien und Maßnahmen orientieren sich nicht an spezifischen externen Standards, (es sei denn, dies wird explizit in dem jeweiligen Abschnitt erwähnt), sondern basieren auf Best Practice in Bezug auf dem Umgang mit der eigenen Unternehmenspolitik.

Richtlinien im Zusammenhang mit der Unternehmenspolitik

Im folgenden Kapitel werden die bei Biesterfeld etablierten Richtlinien im Zusammenhang mit der Unternehmenspolitik vorgestellt. Dabei orientieren wir uns an den zuvor aufgeführten wesentlichen Auswirkungen.

Unternehmenskultur

Für die Biesterfeld Gruppe wurde ein Verhaltenskodex schriftlich festgelegt. Der Verhaltenskodex leitet sich aus Unternehmenswerten ab und legt grundlegende Verhaltensprinzipien fest, die das Verhalten der Mitarbeiter*innen in ihrer täglichen Arbeit bestimmen. Diese Richtlinien für das Geschäftsverhalten gelten für alle Mitarbeiter*innen weltweit für Standards und Richtlinien. Sie sollen dazu beitragen, die vielfältigen rechtlichen und kulturellen Herausforderungen im Geschäftsalltag zu bewältigen und unsere selbst auferlegten Standards zu erfüllen. Diese Prinzipien sind nicht statisch, sondern entwickeln sich ständig weiter, wenn sich die gesellschaftlichen Bedingungen ändern.

Die Mitarbeiter*innen bestimmen den Erfolg der Biesterfeld Gruppe. Durch ihr Denken und Handeln wird die Unternehmenskultur der Biesterfeld Gruppe gelebt und von unseren Partnern erlebt. Die Biesterfeld Gruppe respektiert die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte aller Mitarbeiter*innen sowie der Kunden, Dienstleister und Lieferanten. Der Umgang miteinander ist von gegenseitigem Respekt, Professionalität, Vertrauen und offener Kommunikation geprägt. Zusammenhalt und Teamgeist der Mitarbeiter*innen tragen entscheidend zum Unternehmenserfolg bei. Die wesentlichen Kriterien für die Entwicklung von Mitarbeiter*innen sind Leistung und Potenzial.

Biesterfeld toleriert keinerlei Diskriminierung, sei es aufgrund von Alter, Herkunft, Geschlecht oder anderer Merkmale. Jegliche Form von Menschenrechtsverletzungen, Zwangs- und Kinderarbeit wird von Biesterfeld entschieden abgelehnt. Jede*r Mitarbeiter*in ist dazu angehalten, Auffälligkeiten umgehend offenzulegen und aktiv gegen diese vorzugehen.

Dieser Verhaltenskodex ist allen Mitarbeiter*innen zugänglich. Er wird im Intranet und im Internet veröffentlicht. Die mit diesem Kodex verbundenen Ziele können nur erreicht werden, wenn alle Beteiligten hieran mitwirken. Daher sind alle Mitarbeiter*innen aufgerufen, ihr eigenes Verhalten anhand der in diesem Verhaltenskodex dargestellten Maßstäbe zu überprüfen und sich der Tätigkeitsbereiche bewusst zu werden, in denen Verbesserungen möglich sind. Die Einhaltung, Umsetzung sowie die Aktualität dieses Kodexes werden regelmäßig für die gesamte Biesterfeld Gruppe geprüft.

Schutz von Hinweisgebern

Die Einhaltung der geltenden Gesetze und unternehmensinternen Richtlinien sowie ein daraus resultierendes rechtmäßiges und integres Verhalten haben bei der Biesterfeld Gruppe oberste Priorität. Deshalb stellt Biesterfeld ein Hinweisgebersystem zur Verfügung, das ermöglichen soll, auf Missstände, strafbares Verhalten oder besondere Risiken im Unternehmen hinzuweisen. Dies soll dem Schutz vor unternehmensschädigendem Verhalten dienen. Die Richtlinie zum Schutz von Hinweisgebern gilt weltweit für alle Organisationseinheiten sowie alle Mitarbeiter*innen der Biesterfeld Gruppe. Sie gilt gleichermaßen für interne und externe Personen.

Das Hinweisgebersystem kann vollständig anonym genutzt werden. Durch den Einsatz des externen Servers beim Dienstleister / Hersteller der Software wird dieses garantiert und zertifiziert. Ein Rückschluss über IP-Adressen oder ähnliches ist nicht möglich.

Das Hinweisgebersystem wird vom Compliance Manager verwaltet. Sie bearbeiten und verteilen entsprechende Meldungen. Hinweise zu folgenden Themen können über das System gemeldet werden: Korruption, fehlerhafte Buchführung, Geldwäsche, Betrug / Untreue / Unterschlagung, Wettbewerbsdelikte, Diskriminierung oder Belästigung, Verstöße gegen Arbeitsschutzvorschriften oder sonstige Gesetze.

Korruption und Bestechung

Unser Anspruch an verantwortliches Handeln bei Biesterfeld verlangt eine transparente und rechtskonforme Zusammenarbeit mit unseren Mitarbeiter*innen, Lieferanten und Kunden nach klaren Verhaltensgrundsätzen. Die Biesterfeld Gruppe duldet kein korruptes oder in anderer Weise rechtswidriges Verhalten. Alle Mitarbeiter*innen sind daher dazu aufgefordert, sowohl gesetzlichen Vorgaben als auch die internen Richtlinien zu beachten und in ihrer täglichen Arbeit umzusetzen. Um dies zu bestärken, unterstützt die Biesterfeld Gruppe die weltweit größte Nachhaltigkeitsinitiative ,,UN Global Compact“ und setzt die darin geforderten zehn Prinzipien um. Die zehn Prinzipien umfassen neben den Menschenrechten, Arbeitsnormen und Umwelt auch die Korruptionsprävention. Die Richtlinie zur Antikorruption gilt weltweit für alle Organisationseinheiten und alle Mitarbeiter*innen der Biesterfeld Gruppe.

Jede Form von Korruption und Bestechung ist verboten und wird sanktioniert. Biesterfeld bekennt sich ohne Einschränkung zum fairen Wettbewerb und hält sich an die Gesetze gegen Wettbewerbsbeschränkungen aller Länder, in denen das Unternehmen geschäftlich tätig ist. Jede/r Mitarbeiter*in wird jährlich zur Betrugsprävention, Korruptionsbekämpfung und Kartellrecht geschult.

Kennzahlen zur Unternehmenspolitik

Meldungen über die Whistleblower Plattform

	2023	2024	2025
Anzahl der eingegangenen Meldungen über die Whistleblower Plattform	3	6	3

Definitionen, Annahmen und Berechnungsmethode:

- Die Datenerhebung erfolgt durch den Compliance Manager der Biesterfeld Gruppe.
- Die Zahlen zeigen, dass die Whistleblower Plattform als Kommunikationskanal angenommen wird und für einen wertvollen Austausch genutzt wird.
- Alle Meldungen wurden bearbeitet.

Verurteilungen wegen Korruption und Bestechung

	2024	2025
Anzahl der Verurteilungen wegen Korruption und Bestechung	0	0

Definitionen, Annahmen und Berechnungsmethode:

- Berücksichtigt werden Verurteilungen von Biesterfeld, von denen Biesterfeld nachweislich Kenntnis hat.
- Korruption ist definiert als: Der Missbrauch anvertrauter Macht zum persönlichen Vorteil, der sowohl von Einzelpersonen als auch von Organisationen ausgehen kann. Dazu zählen Praktiken wie Schmiergeldzahlungen, Betrug, Erpressung, Absprachen und Geldwäsche.
- Ebenfalls umfasst sind das Angebot oder der Erhalt von Geschenken, Darlehen, Gebühren, Belohnungen oder anderen Vorteilen, die eine Person dazu bewegen sollen, etwas Unehrliches, Illegales oder Vertrauenswidriges im Rahmen der Geschäftstätigkeit des Unternehmens zu tun. Dies kann Bargeld oder Sachleistungen umfassen, wie z. B. kostenlose Waren, Geschenke, Urlaube oder besondere persönliche Dienstleistungen, die gewährt werden, um sich einen unrechtmäßigen Vorteil zu verschaffen oder moralischen Druck zur Annahme eines Vorteils auszuüben.
- Bestechung ist definiert als: Jemanden auf unehrliche Weise dazu zu bringen, im eigenen Interesse zu handeln, indem man ihm Geld, Geschenke oder andere Anreize bietet.
- Die Datenerhebung erfolgt durch die Gesellschaften.

Geldbußen zu Verurteilungen wegen Korruption und Bestechung

	2024	2025
Gesamtbetrag der Geldbußen für Verstöße gegen die Gesetze zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung, in €	0	0

Definitionen, Annahmen und Berechnungsmethode:

- Berücksichtigt werden Verurteilungen von Biesterfeld, die als Strafmaß eine Geldbuße für die Biesterfeld Gruppe oder eine der Tochtergesellschaften nach sich ziehen.
- Korruption ist definiert als: Der Missbrauch anvertrauter Macht zum persönlichen Vorteil, der sowohl von Einzelpersonen als auch von Organisationen ausgehen kann. Dazu zählen Praktiken wie Schmiergeldzahlungen, Betrug, Erpressung, Absprachen und Geldwäsche.
- Ebenfalls umfasst sind das Angebot oder der Erhalt von Geschenken, Darlehen, Gebühren, Belohnungen oder anderen Vorteilen, die eine Person dazu bewegen sollen, etwas Unehrliches, Illegales oder Vertrauenswidriges im Rahmen der Geschäftstätigkeit des Unternehmens zu tun. Dies kann Bargeld oder Sachleistungen umfassen, wie z. B. kostenlose Waren, Geschenke, Urlaube oder besondere persönliche Dienstleistungen, die gewährt werden, um sich einen unrechtmäßigen Vorteil zu verschaffen oder moralischen Druck zur Annahme eines Vorteils auszuüben.
- Bestechung ist definiert als: Jemanden auf unehrliche Weise dazu zu bringen, im eigenen Interesse zu handeln, indem man ihm Geld, Geschenke oder andere Anreize bietet.
- Die Datenerhebung erfolgt durch die Gesellschaften.

08

Gemeinsam für Nachhaltigkeit

Als Familienunternehmen sind Vertrauen und Verantwortungsbewusstsein fest in unserer Unternehmenskultur verankert. Diese Werte erwarten wir nicht nur von uns selbst, sondern auch von unseren Geschäftspartnern. Daher legen wir großen Wert auf den Austausch in verschiedenen Netzwerken. Durch die Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen, Organisationen und Initiativen können wir wertvolle Erfahrungen teilen und gemeinsam innovative Lösungen entwickeln, die einen positiven Einfluss auf unsere Gesellschaft haben.

Wir freuen uns besonders über das individuelle Engagement unserer Mitarbeiter*innen. Wir sind dankbar und stolz darauf, dass einige von ihnen über ihre beruflichen Aufgaben hinaus Verantwortung übernehmen und sich ehrenamtlich engagieren. Ihr Einsatz in verschiedenen gemeinnützigen Projekten und Organisationen ist ein inspirierendes Beispiel für gelebte Verantwortung, soziales Bewusstsein und nachhaltiges Handeln.

Nachhaltigkeit außerhalb des eigenen Unternehmens

Einen Tag/ Jahr
für jeden Mitarbeiter für freiwilliges Engagement in Nachhaltigkeitsprojekten ab 2025

Bei Biesterfeld denken wir in Generationen. Nachhaltigkeit ist daher ein fester Bestandteil unserer Geschäftstätigkeit und in unserer Nachhaltigkeitsstrategie verankert. In der Säule People & Culture verfolgen wir das Ziel, eine Kultur zu stärken, die von Vertrauen und Wertschätzung geprägt ist und in der sich Mitarbeiter*innen weiterentwickeln, Verantwortung übernehmen und sich aktiv einbringen können. Ein konkretes Ziel dieser Säule lautet: „Ein Tag pro Jahr für freiwilliges Engagement in Nachhaltigkeitsprojekten für jeden Mitarbeitenden." Aus diesem Anspruch heraus ist der Biesterfeld Social Day entstanden, der in Deutschland seit Oktober 2025 und weltweit ab 2026 etabliert wurde.

Im Rahmen des Social Days können Mitarbeiter*innen einen Tag pro Kalenderjahr für ehrenamtliches Engagement in gemeinnützigen sozialen, ökologischen oder kulturellen Projekten bezahlt freigestellt werden. Die Teilnahme ist freiwillig und kann sowohl im Rahmen eines Team-Events als auch individuell erfolgen.

Anfang Dezember wurde in kurzen Online-Meetings im Rahmen der b.sustainable-Reihe interessierten Mitarbeiter*innen erste Erfahrungen zur Einführung des Social Days vorgestellt. Bereits in der Pilotphase von Oktober bis Dezember 2025 engagierten sich Mitarbeiter*innen unter anderem bei folgenden Aktivitäten:

- Unterstützung in einem Pflegezentrum (Oktoberfest)
- Kekse backen und Weihnachtstüten basteln in einer Wohnunterkunft für Geflüchtete
- Essensausgabe bei der Tafel
- Organisation des Events „Weihnachtszauber" für Senior*innen
- Ausgabe von Frühstück und Mittagessen für obdachlose Menschen

Die Rückmeldungen zeigen: Der Social Day schafft Raum für neue Perspektiven, stärkt das Miteinander und ermöglicht konkrete Unterstützung dort, wo sie gebraucht wird. Viele Mitarbeiter*innen berichteten von bereichernden Erfahrungen und großer Wertschätzung für die Arbeit ehrenamtlicher Organisationen.

Wir möchten den Biesterfeld Social Day kontinuierlich weiterentwickeln und unseren Mitarbeiter*innen auch künftig ermöglichen, sich für die Gemeinschaft zu engagieren. Über Aktivitäten und Erfahrungen werden wir regelmäßig berichten und den Austausch fördern.

Wir danken allen Kolleg*innen, die sich bereits eingebracht haben und freuen uns auf weitere gemeinsame Einsätze und Erfahrungen.



Nachhaltigkeit im Netzwerk

Nachhaltigkeit endet nicht an der Unternehmensgrenze. Daher setzen wir auf den aktiven Austausch mit anderen Unternehmen, Organisationen und Netzwerken. Durch die Zusammenarbeit und den Dialog zu erfolgreichen Lösungsansätzen stärken wir nachhaltiges Handeln über Unternehmens- und Branchengrenzen hinweg.

Unser klares Bekenntnis zu nachhaltigen Praktiken spiegelt sich in unserem Beitritt zur **weltweit größten Nachhaltigkeitsinitiative, dem UN Global Compact**, im Jahr 2014 wider. Die von uns formulierten Ziele stehen im Einklang mit den jeweils geltenden ökologischen und sozialen Standards. Wir haben unsere Mitgliedschaft unter anderem genutzt, um am sechsmonatigen Programm des „Climate Ambition Accelerators" teilzunehmen. Im Rahmen dieses Programms haben wir an unterschiedlichen Webinaren und live-Workshops teilgenommen und Details über die Berechnung der Treibhausgas Emissionen erlernt und anschließend die Tools und Ressourcen der Science Based Targets (SBT) kennengelernt, um unsere Ziele richtig zu definieren. Als Resultat haben wir wohl überlegte, mit der Wissenschaft im Einklang stehende Emissionsziele formuliert, die wir nun engagiert verfolgen. Vorgestellt wurden diese bereits im Kapitel zur strategischen Säule Umwelt.

Biesterfeld ist aktives Mitglied im **Netzwerk "Maschinenraum"**, einer Initiative von Familienunternehmen für Familienunternehmen. Als eines von 70 Mitgliedsunternehmen teilen wir unsere Erfahrungen und Wissen miteinander und unterstützen uns gegenseitig in allen Kernbereichen der Transformation. Die Initiative ermöglicht einen industrie- und unternehmensübergreifenden Austausch und die Zusammenarbeit in einem geschützten Raum, um uns erfolgreich weiterzuentwickeln. Im Jahr 2024 haben wir uns aktiv im Nachhaltigkeitsbereich zu Themen wie der Vorbereitung auf EU-Gesetzgebung (z.B. CSRD, CSDDD), der Auswahl von ESG-Software und dem Umgang mit Nachhaltigkeitsratings eingebracht. Auch in anderen Themenzirkeln nutzten viele unserer Mitarbeiter*innen verschiedenen Austausch- und Weiterbildungsformaten, um so einen weiteren Kanal für eine individuelle Weiterbildung wahrzunehmen.

Der regelmäßige Austausch fördert nicht nur den Wissenstransfer, sondern auch gemeinsame Standards und zukunftsorientierte Lösungen. So leisten wir aktiv einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung über das eigene Unternehmen hinaus.

Neben diesen Austauschnetzwerken und Initiativen engagieren wir uns auch in folgenden Verbänden, Netzwerken und Initiativen: AGA Norddeutscher Unternehmensverband, AHK, Bildungswerk der Wirtschaft, Creditreform Hamburg, DPRG (Deutsche Public Relations Gesellschaft), DSAG e.V., EGN (Executives Global Network), FECC, Verband Chemiehandel, Verband Treasurer, DGK e.V., Berufsverband der Compliance Manager, Chemical Watch Research Ltd., IT Executive Club, VOICE – Bundesverband der IT-Anwender, Kunststoff-Institut Lüdenscheid, wdk – Wirtschaftsverband der deutschen Kautschukindustrie, Sondel – Circular Rubber Platform, Composites United, Drogen- und Chemikalienverein, Foodactive, FSK Fachverband Schaumkunststoffe, Industrieverband Klebstoffe, Ipec Europe, RSPO Roundtable on Sustainable Palm Oil, Sepawa, Swiss SCC, Verband für Schiffbau und Meerestechnik, VILF, Zukunftsnetzwek BioFoN, IMAHH (Industrialized Additive Manufacturing Hub of Hamburg, KIN Lebensmittelinstitut.

Um die globalen Nachhaltigkeitsziele zum Erhalt des Klimas und guter Lebensbedingungen zu fördern, möchten auch wir als Biesterfeld Gruppe Initiativen unterstützen, die über unser Unternehmen hinaus gehen. Damit möchten wir unserer Verantwortung nachkommen, sowohl lokal als auch international Projekte zu unterstützen, die ökonomisch, ökologisch und gesellschaftlich einen nachhaltigen Effekt generieren.

Kunststoffe gehören nicht in die Natur. Aus diesem Grund setzt sich unser Geschäftsbereich Biesterfeld Plastic aktiv dafür ein, die Ziele der weltweiten Initiative **Operation Clean Sweep®** zu unterstützen. Mit unserem freiwilligen Engagement ist es uns ein besonderes Anliegen, auf eine verantwortungsbewusste und nachhaltige Nutzung von Ressourcen hinzuweisen sowie die ordnungsgemäße Entsorgung von Plastikmaterialien und das entsprechende Recycling aktiv voranzutreiben. Durch unsere Teilnahme sensibilisieren wir für die Bedeutung eines umsichtigen Umgangs mit Kunststoffen und setzen

uns dafür ein, das Eindringen von Kunststoffgranulaten, -pellets, -flocken und -pulvern in die Meeresumwelt zu verhindern. Konkrete Maßnahmen umfassen die Gewährleistung einer gründliche Reinigung von Böden und Lagerflächen, sodass keine überschüssigen Kunststoffgranulate in Gewässer oder die Natur gelangen. Das gesammelte Rohmaterial wird im Anschluss sachgerecht entsorgt oder, wenn möglich, einem Recyclingprozess zugeführt. Darüber hinaus informieren wir auch unsere internationalen Logistikpartner über unser Engagement und streben danach, sie ebenfalls für eine Beteiligung an der Initiative Operation Clean Sweep® zu gewinnen.

Für weitere Informationen besuchen Sie **www.opcleansweep.eu**

RSPO steht für "Roundtable on Sustainable Palm Oil" und ist eine Initiative des "World Wide Fund For Nature" (WWF). Unser Geschäftsbereich Biesterfeld Spezialchemie ist seit vielen Jahren lizensierter RSPO-Distributeur. Damit unterstützen wir die Initiative, nachhaltige Abbaumethoden zu fördern und unmittelbare Umweltschäden durch die Gewinnung des Palmöls zu vermeiden. Im Wesentlichen gilt für zertifiziertes RSPO-Palmöl, dass bei der Produktion kein Regenwald gerodet wird, Kinderarbeit verboten ist und gesetzliche Vorschriften eingehalten werden. Die Zertifizierung des RSPO-Palmöls ist das weltweit anerkannte Merkmal dafür, dass dieses aus nachhaltiger Wirtschaft stammt. Durch die Lizenz können zertifizierte Produkte gekauft, gelagert und weiterverkauft werden. Durch unser Engagement in dieser Initiative fördern wir so Transparenz und Nachhaltigkeit in der Wertschöpfungskette.

Für weitere Informationen besuchen Sie **https://rspo.org/de/**

Externe Validierung

Wir verstehen Nachhaltigkeit als kontinuierlichen Verbesserungsprozess und lassen unsere Leistungen regelmäßig durch unabhängige Ratings und Zertifizierungen prüfen. Diese externen Bewertungen helfen uns, Transparenz zu schaffen, unseren Fortschritt messbar zu machen und gezielt Potenziale zur Weiterentwicklung zu identifizieren. So stellen wir sicher, dass unsere Nachhaltigkeitsziele glaubwürdig und nachvollziehbar umgesetzt werden.

Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsbemühungen haben wir erfolgreich an der EcoVadis-Bewertung teilgenommen und dabei eine Silber-Medaille für die gesamte Biesterfeld Gruppe erhalten. Diese Auszeichnung bestätigt unser Engagement in den Bereichen Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik und nachhaltige Beschaffung. Die EcoVadis-Bewertung bietet uns wertvolle Einblicke in unsere Nachhaltigkeitsleistungen und zeigt, dass wir auf dem richtigen Weg sind, unsere Prozesse kontinuierlich zu verbessern und verantwortungsvoll zu handeln **(https://recognition.ecovadis.com/ZiHC4XJaF0qK0ix1-r1acw)**.



Unsere deutschen Gesellschaften Biesterfeld Performance Rubber, Biesterfeld Spezialchemie und Biesterfeld Plastic Group nehmen am Responsible Care Programm vom Verband Chemiehandel (VCH) teil und werden regelmäßig für ihre Leistungen zertifiziert. Responsible Care wurde als freiwillige Initiative von der internationalen Chemieindustrie ins Leben gerufen und bietet den Rahmen für Sicherheit und Exzellenz im Chemikalienmanagement. Mit dieser Zertifizierung verpflichten wir uns u. a. dazu, das Know-how und die Performance unserer Technologien, Prozesse und Produkte in den Bereichen Umwelt, Gesundheit und Sicherheit über ihren gesamten Lebenszyklus hinweg kontinuierlich zu verbessern. Ziel ist es, Schäden für Mensch und Umwelt zu vermeiden, Ressourcen effizient zu nutzen und Abfälle zu minimieren, eine offene Berichterstattung zu pflegen und all denen, die entlang der Produktkette mit Chemikalien zu tun haben und sie verwenden, mit Rat und Tat zur Seite zu stehen, um einen verantwortungsvollen Umgang mit diesen Substanzen zu fördern.

Unsere Gesellschaften Biesterfeld Norge AS und Biesterfeld Sweden AB sind nach **ISO 14001** zertifiziert. Die ISO 14001 ist ein international anerkannter Standard für Umweltmanagementsysteme. Mit der Zertifizierung verpflichten wir uns, unsere Umweltauswirkungen systematisch zu erfassen, zu überwachen und kontinuierlich zu verbessern. So tragen wir aktiv zum Schutz der Umwelt bei und stellen sicher, dass Umweltaspekte fest in unsere Geschäftsprozesse integriert sind.

Unsere Gesellschaften in sechs verschiedenen Ländern sind ISCC PLUS-zertifiziert und können in eine Vielzahl an Regionen entsprechendes Material liefern. ISCC PLUS steht für International Sustainability and Carbon Certification. Es ist das weltweit führenden Massebilanz- Zertifizierungssystem zur Gewährleistung und Sicherung der Nachhaltigkeit von Rohstoffen und Materialien durch die komplette Lieferkette. Das Zertifikat gewährleistet eine nachhaltige Produktion unter ökologischen, ökonomischen und sozialen Aspekten. Da alle Glieder der Lieferkette ISCC PLUS-zertifiziert sein müssen, entsteht eine transparente und kontrollierbare Wertschöpfungskette. So können unsere Kunden verlässliche Nachhaltigkeitsaussagen zu ihren Produkten treffen.

Ein großer Vorteil massebilanzierter Materialien: Sie bieten die gleiche Qualität und Leistung wie konventionelle Neuware, da die eingesetzten Monomere identisch sind, unabhängig vom Ursprungsmaterial (z. B. Erdöl oder Biomüll-Abgase). Auch wenn derzeit noch nicht viele unserer Kunden ISCC PLUS-zertifiziert sind, steigt das Interesse deutlich. Wir haben uns bewusst frühzeitig zertifizieren lassen, um gemeinsam mit unseren Lieferanten nachhaltige Lösungen auf Basis massebilanzierter Materialien zu ermöglichen. Diese ergänzen unser bestehendes Nachhaltigkeitsportfolio ideal.

09

Methoden und Standards

Im Rahmen unseres Nachhaltigkeitsberichts erläutern wir allen interessierten Stakeholdern unsere wesentlichen Überzeugungen, wie die Achtung und Einhaltung von Menschenrechten, einen verantwortungsbewussten und respektvollen Umgang mit unseren Mitarbeiter*innen sowie den effizienten Einsatz von Technologie zur sinnvollen Reduzierung des CO_2-Fußabdrucks. Wir bekennen uns klar zu den von uns verfolgten SDGs, müssen aber darauf hinweisen, dass der Inhalt dieser Veröffentlichung nicht von den Vereinten Nationen genehmigt wurde und nicht die Ansichten der Vereinten Nationen, ihrer Beamten oder Mitgliedstaaten widerspiegelt. Der Nachhaltigkeitsbericht wurde intern validiert und keiner externen Prüfung unterzogen.

Dieser Biesterfeld Nachhaltigkeitsbericht wurde in Anlehnung an den Leitlinien der weltweit bekanntesten Nachhaltigkeitsberichterstattung, der Global Reporting Initiative (GRI), erarbeitet. Die GRI-Standards ermöglichen durch klar definierte Angaben einen transparenten Umgang mit Informationen und eine ständige Vergleichbarkeit dieser durch einen weltweit anerkannten Standard. Das von uns gewählte Vorgehen der Berichterstattung unter Bezugnahme auf die GRI-Standards gewährleistet die transparente Darstellung der wichtigen Elemente, die ein Unternehmen erfassen muss, um eine nachhaltige Unternehmensführung sicherzustellen. Diese Angaben stellen die wirtschaftlichen, ökologischen, sozialen und führungsbezogenen Leistungen im Unternehmen dar. Dabei berücksichtigen wir die zehn Prinzipien der Vereinten Nationen aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung.

United Nations Global Compact Prinzipien



GRI Index

Die Biesterfeld SE hat über die in diesem GRI-Index angegebenen Informationen für den Zeitraum 01.01.2025 bis zum 31.12.2025 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards berichtet. Der GRI Service hat im Rahmen des „Content Index - Essentials With Reference option Service“ überprüft, dass der GRI Index in einer Weise präsentiert wurde, die den Anforderungen für das Reporting unter Bezugnahme auf die GRI-Standards entspricht, und dass die Informationen im Index klar dargestellt und für die Stakeholder zugänglich sind. Dieser Service wurde an der deutschen Version des Berichts durchgeführt.



Anwendungserklärung	Die Biesterfeld SE hat über die in diesem GRI-Index angegebenen Informationen für den Zeitraum 01.01.2025 bis zum 31.12.2025 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards berichtet.
GRI 1: Grundlagen 2021	

GRI Standard	Angabe	Seite
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-1 Organisationsprofil	S. 3, S. 10
	2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	S. 3, S. 10
	2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	S. 3, S. 73
	2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	S. 3, S. 10, S. 73
	2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	S. 5, S. 6, S. 10, S. 13-15
	2-7 Angestellte	S. 23, S. 42-62
	2-8 Mitarbeiter*innen, die keine Angestellten sind	S. 52
	2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung	S. 6-7
	2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	S. 20
	2-16 Übermittlung kritischer Anliegen	S. 66-67
	2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	S. 4, S. 19-27
	2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	S. 5, S. 15-17, S. 33, S. 35-36, S. 44-48, S. 64, S. 74
	2-24 Einbeziehung der Verpflichtungserklärungen zu Grundsätzen und Handlungsweisen	S. 15-17, S. 35-36, S. 44-48, S. 64
	2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	S. 17, S. 25, S. 49, S. 56, S. 64-67
	2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	S. 15-17, S. 25, S. 49, S. 56, S. 64-67
	2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	S. 56, S. 66-67
	2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	S. 70-71
	2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	S. 8-9, S. 20
	2-30 Tarifverträge	S. 43, S. 46-47, S. 52

GRI Standard	Angabe	Seite
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	S. 20-21, S. 34-35, S. 42-43, S. 63-64, S. 74
	3-2 Liste der wesentlichen Themen	S. 20-21, S. 34-35, S. 42-43, S. 63-64, S. 74
	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 5, S. 6-7, S. 20-21
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016	201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	S. 15
	201-2 Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	S. 27-32
GRI 205: Antikorruption 2016	205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	S. 15-16, S. 25, S. 63-65
	205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	S. 66-67
GRI 302: Energie 2016	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	S. 40-41
	302-2 Energieverbrauch außerhalb der Organisation	S. 39-40
	302-3 Energieintensität	S. 40
	302-4 Verringerung des Energieverbrauchs	S. 22, S. 37, S. 40-41
	302-5 Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	S. 22, S. 26-32, S. 36-37, S. 41
GRI 305: Emissionen 2016	305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	S. 38
	305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	S. 38
	305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	S. 39-40
	305-4 Intensität der Treibhausgasemissionen	S. 40
	305-5 Senkung der Treibhausgasemissionen	S. 22, S. 37, S. 40-41
GRI 401: Beschäftigung 2016	401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	S. 46-47, S. 51
	401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	S. 60-61
	401-3 Elternzeit	S. 45-46, S. 55
GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis 2016	402-1 Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	S. 59-60

GRI Standard	Angabe	Seite
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	403-1 Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 15-17, S. 23, S. 44, S. 59-61
	403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	S. 15-17
	403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	S. 59-61
	403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 15-17, S. 23, S. 44, S. 59-60
	403-5 Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 23, S. 44-45
	403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	S. 44-45, S. 60-61
	403-7 Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 6, S. 14
	403-8 Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind	S. 54
	403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	S. 55
	403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen	S. 55
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	S. 44-45, S. 61-62
	404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	S. 54
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	S. 47-48, S. 50-51, S. 53
GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016	406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	S. 56

Herausgeber

Biesterfeld SE
Ferdinandstraße 41
20095 Hamburg
Deutschland

Vorstand

Dr. Stephan Glander (Vorsitzender),

Kai Froböse, Peter Wilkes, Philip Chew, Bettina Heick

Vorsitzender des Aufsichtsrats

Dirk J. Biesterfeld

Sitz: Hamburg, Amtsgericht Hamburg, HRB 90396

USt-IdNr. DE 813 983 617

Sustainability and Regulatory

Dr. Lina Weinschenk

Director Sustainability & Regulatory

Corporate Communications

Eva Switala

Director Corporate Communications & Marketing Services

E-Mail:
communications@biesterfeld.com

Biesterfeld

Nähere Informationen befinden sich auf unserer Website www.biesterfeld.com

© 2026 Biesterfeld SE Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit schriftlicher Genehmigung des Herausgebers und mit Bild- und Textverweis „Biesterfeld SE“.