

2024



NACHHALTIGKEITS- BERICHT BIESTERFELD GRUPPE

INHALTSVERZEICHNIS

1	Über diesen Bericht	3	6	S1 – Eigene Belegschaft	44
2	Vorwort	4		Richtlinien im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft	46
3	Grundlegende Information zur Biesterfeld Gruppe	6		Austausch mit der eigenen Belegschaft	51
	Unser Geschäftsmodell	6		Ziele in Bezug auf die eigene Belegschaft	53
	Unsere Lieferkette	7		Kennzahlen in Bezug zur eigenen Belegschaft	54
	Unsere Geschäftsbereiche	7		Internationale Vernetzung als integraler Bestandteil bei Biesterfeld	60
	Unsere Kundenindustrien	9		Der Betriebsrat – Impulsgeber für soziale Verantwortung	61
	Unsere Stakeholder	10		Benefits für unsere Mitarbeiter*innen in Deutschland	62
	Unsere Standorte und Vertriebsregionen	12		Aus- und Weiterbildung stehen bei uns im Fokus	64
	Unsere Geschichte	13			
	Zahlen und Fakten	15	7	G1 – Unternehmenspolitik	66
	Compliance	17		Richtlinien im Zusammenhang mit der Unternehmenspolitik	67
	Digital und IT	19		Kennzahlen zur Unternehmenspolitik	69
4	Unsere Nachhaltigkeitsstrategie	21	8	Gemeinsam für Nachhaltigkeit	70
	Unsere doppelte Wesentlichkeitsanalyse	22		Nachhaltigkeit außerhalb des eigenen Unternehmens	70
	Unsere Nachhaltigkeitsstrategie	23		Nachhaltigkeit im Netzwerk	72
	Strategische Säulen	24		Externe Validierung	73
	Mitwirkung unserer Geschäftsbereiche an der Nachhaltigkeitsstrategie	27	9	Methoden und Standards	75
	Strategie trifft Ziel: SDGs im Fokus	33		GRI Index	77
5	E1 – Klimawandel	34	10	Impressum	81
	Richtlinien im Zusammenhang mit dem Klimawandel	36			
	Ziele in Bezug auf Klimawandel	37			
	Maßnahmen zur Zielerreichung	37			
	Kennzahlen in Bezug auf den Klimawandel	38			
	Unser Beitrag zum Klimaschutz	43			

1 ÜBER DIESEN BERICHT

Die Biesterfeld Gruppe veröffentlicht jährlich einen gesonderten, nicht finanziellen Konzernbericht. Dieser Bericht basiert auf einer selbst-auferlegten Verpflichtung und soll das verantwortungsvolle Handeln und Engagement unseres Unternehmens auf globaler Ebene für das Jahr 2024 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 EcolInvent Datenbank (Version 3.11).

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. ■

LIEBE LESERINNEN UND LESER,



Dr. Stephan Glander, Vorsitzender des Vorstands

das Geschäftsjahr 2024 war geprägt von einem anspruchsvollen Umfeld und vielfältigen Herausforderungen. Geopolitische Krisen, eine schwankende Nachfrage sowie volatile Energie- und Rohstoffpreise haben die Chemieindustrie stark belastet. Auch wir sind von der schwachen Nachfrage auf den internationalen Märkten und den Produktionsrückgängen nicht unberührt geblieben. Gleichzeitig ist es uns durch vorausschauendes und verantwortungsbewusstes Handeln gelungen, unsere Marktposition in wichtigen Regionen auszubauen und unsere Partnerschaften weiter zu stärken. Zudem haben wir erste erfolgreiche Schritte unternommen, um unser Geschäft effizienter, kundenorientierter und wettbewerbsfähiger zu gestalten.

In dynamischen Märkten eröffnen sich immer auch neue Chancen. Wir haben diese Entwicklungen aktiv genutzt, um unser Produktportfolio weiter zu diversifizieren und uns marktgerechter auszurichten. Dabei haben wir uns an den sich verändernden Bedürfnissen

unserer Kunden orientiert und haben unser Produktportfolio um neue nachhaltigere Produkte und Services erweitert – damit werden wir den steigenden Anforderungen an Qualität und Nachhaltigkeit gerecht. Nachhaltigkeit ist für uns dabei kein kurzfristiger Trend, sondern ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmensvision. Indem wir Wertschöpfungsketten ressourcenschonender gestalten, unsere Kunden bei nachhaltigeren Produktlösungen beraten und Verantwortung für unsere Mitarbeitenden, Partner und Gesellschaft übernehmen, verbinden wir wirtschaftlichen Erfolg mit zukunftsorientierter Entwicklung.

Unsere internationalen Partnerschaften ermöglichen es uns, wichtige Märkte zu erschließen, lokale Expertise zu nutzen und langfristiges Wachstum zu sichern. In 2024 haben wir ein Joint Venture in Indien gegründet sowie ein Unternehmen in Südafrika übernommen und damit unsere Präsenz in zentralen globalen Wachstumsmärkten weiter erhöht. Durch die Umfirmierung

zur europäischen SE setzen wir zudem ein klares Zeichen für unsere internationale Strategie und unser Engagement in den globalen Wachstumsmärkten.

Auch unsere Digitalisierungsstrategie haben wir weiter vorangetrieben. Unser Ziel ist klar: Mehrwerte für unsere Kunden schaffen, effizienter arbeiten und so unsere Wettbewerbsfähigkeit weiter steigern. Nicht zuletzt schaffen wir mit unserem Einsatz auch eine moderne Arbeitsumgebung für unsere Mitarbeitenden, die beispielsweise von unserer unternehmenseigenen Gen AI-Lösung „B-GPT“ profitieren. Innovative Technologien wie diese helfen uns, den Arbeitsalltag unserer Mitarbeitenden kontinuierlich einfacher zu gestalten. Mit der Fortführung des SAP S4/HANA-Projekts sowie der Etablierung des Salesforce-Systems, einer globalen CRM-Plattform, schaffen wir die Grundlage für effiziente, digitale Arbeitsprozesse. So ermöglichen wir es unseren Mitarbeitenden, sowohl innerhalb der Gruppe als auch im Austausch mit externen Partnern, jederzeit auf modernste Softwarelösungen zuzugreifen.

Nachhaltige Entwicklung und globale Verantwortung gelingen jedoch nur durch das Engagement unserer Mitarbeitenden. Ihr Einsatz, ihre Ideen und ihr Verant-

wortungsbewusstsein sind entscheidend für unsere Fortschritte. Durch Schulungen, Initiativen und Projekte fördern wir das Bewusstsein für Nachhaltigkeit und verankern sie in unseren Prozessen.

Auf dieser Grundlage orientiert sich unser Nachhaltigkeitsbericht an der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), deren schrittweise Umsetzung wir bereits vorbereiten. Unser Ziel ist es, künftig umfassend über ökologische, soziale und governance-relevante Aspekte unserer Geschäftstätigkeiten zu berichten und damit Transparenz für all unsere Stakeholder zu schaffen.

Vor diesem Hintergrund zeigt dieser Bericht, welchen Herausforderungen wir 2024 begegnet sind, welche Fortschritte wir erzielt haben und welche Ziele noch vor uns liegen. Wir haben uns fest vorgenommen, unseren Kurs auch 2025 fortzusetzen, denn es bleibt unser Anspruch, wirtschaftlichen Erfolg mit Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft zu verbinden.

Ich wünsche Ihnen viel Freude bei der Lektüre unseres Nachhaltigkeitsberichts 2024.



Dr. Stephan Glander

GRUNDLEGENDE INFORMATION 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 und Spezialchemikalien. Neben der klassischen Chemiesdistribution zeichnet das Unternehmen vor allem die anwendungstechnische Expertise und Beratung zu einem breiten Produktportfolio aus. Wir pflegen in all unseren Geschäftsbereichen (Biesterfeld Plastic, Biesterfeld Performance Rubber und Biesterfeld Spezialchemie) enge und vertrauensvolle Geschäftsbeziehungen zu unseren Partnern.

Auch im Kalenderjahr 2024 hatten der Krieg in der Ukraine und der Konflikt im Nahen Osten erheblichen Einfluss auf die Weltwirtschaft, die sich im Laufe des Jahres insgesamt nur langsam erholte. Die chemisch-pharmazeutische Industrie verzeichnete aufgrund der anhaltenden Rezession in der Industrie zudem einen erneuten Umsatzrückgang. Doch auch weiterhin sind 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. „Competence in solutions“ – unser Leitspruch 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. ■

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 Geschäftsbereiche

Die Biesterfeld Gruppe als Handels- und Dienstleistungsunternehmen ist seit ihrer Gründung vor 118 Jahren kontinuierlich gewachsen. Mit unseren mehr als 1.100 Mitarbeiter*innen bedienen wir über unsere 50 Standorte unsere Kunden in Europa, Nord- und Südamerika, Asien und Afrika und haben dabei im Jahr 2024 einen Gesamtumsatz von 1,28 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 Geschäftsbereichen Kunststoffe, Kautschuke und Spezialchemikalien. Die beiden Servicegesellschaften Biesterfeld ChemLogS und BIT-SERV unterstützen und ergänzen die operativen Geschäftsbereiche in den Themenfeldern Qualitäts- und Sicherheitsmanagement, Compliance sowie IT. ■

Operative Geschäftsbereiche der Biesterfeld SE

Biesterfeld Plastic ist ein führender internationaler Distributeur der Kunststoffindustrie. Basierend auf langjährigen Vertriebspartnerschaften mit weltweit führenden Herstellern bietet der Geschäftsbereich seinen Kunden in Europa, Nordafrika, Brasilien und auch seit der Mehrheitsübernahme von GME in den ASEAN-Staaten ein umfassendes, sehr homogenes Lieferprogramm in technischen Kunststoffen, Styrol Polymerisaten, Acrylaten, Standardkunststoffen und Thermoplastischen Elastomeren. Der Geschäftsbereich Biesterfeld Plastic zeichnet sich durch ein hohes Maß an Kundenorientierung, einer flächendeckenden, dezentralen Vertriebsstruktur und lokal integrierten Dienstleistungen in den Bereichen Technischer Beratung, Projektbegleitung durch Anwendungstechnik, Lagerhaltung und Logistik aus. Der Geschäftsbereich betreut Kunden weltweit, zum überwiegenden Teil mit eigenen Niederlassungen vor Ort. [↗](#)



Der Geschäftsbereich **Biesterfeld Spezialchemie** ist als einer der führenden europäischen Distributeure für Spezialchemikalien auch über Europa hinaus tätig und bietet – basierend auf langjährigen Vertriebspartnerschaften mit weltweit führenden Herstellern – seinen Kunden ein umfassendes Lieferprogramm. Der Geschäftsbereich gliedert

sich in acht Abteilungen: LifeScience (Kosmetik- und Waschmittel-Inhaltsstoffe, Organische-Synthese-Zwischenprodukte und Zwischenprodukte für Haushaltschemieprodukte), Healthcare (Medizinprodukte, Human- / Veterinärmedizin), Nutrition (Nahrungsmittel-zusatzstoffe, Nutraceuticals), CASE (Additive für Lacke / Farben, Klebstoffe, Dichtungsmassen und Elastomere), Polymer Additive (Additive für Kunststoffe und Schmierstoffe), Performance Products (Formulierte Klebstoffe, Gießharze, Vergussmassen sowie Verbundwerkstoffe für technisch industrielle Anwendungen), Essentials (Basischemikalien im Bereich der Spezialchemie; der ehemals eigenständige Bereich Trade – Handel mit Basischemikalien und Salz – wurde in den Geschäftsbereich Essentials vollständig integriert). Der

Geschäftsbereich Biesterfeld Spezialchemie ist europaweit tätig und darüber hinaus auch mit Niederlassungen in anderen Regionen aktiv. Die Tätigkeit im ASEAN-Raum wurde weiter ausgebaut. Durch die Gründung des Joint Ventures Biesterfeld Hildose Specialty Chemicals Pvt. Ltd., stärken wir unsere Position in Indien, sowohl im Sourcing als zukünftig auch in der Distribution. Ebenso haben wir durch den Zukauf von Aerontec Pty. Ltd. in Südafrika erfolgreich expandiert und weitere Aktivitäten zum Ausbau unserer Standorte im baltischen Raum vorbereitet. [↗](#)

Biesterfeld Performance Rubber ist als internationaler Distributeur für die kautschukverarbeitende Industrie tätig. Im Mittelpunkt der Geschäftstätigkeit steht die Distribution sowie die anwendungstechnische Beratung und Entwicklung von innovativen Kundenlösungen. Auf Basis langjähriger Partnerschaften mit Marktführern aus der Kautschukbranche bietet Biesterfeld Performance Rubber ein vollständiges Lieferprogramm in Europa, Lateinamerika, Nordafrika sowie seit 2021 auch in den ASEAN-Staaten an. Das Produktportfolio umfasst Synthesekautschuke, Füllstoffe (Carbon Black), Additive (z. B. Alterungsschutzmittel, Beschleuniger, Flammenschutzmittel und Metalloxide) und Silikonkautschuk-Compounds. [↗](#)

Seit der Gründung im Jahr 2021 unterstützt **b.yond ventures** als strategische Einheit der Biesterfeld Gruppe Start-ups unterschiedlicher Branchen, die mit innovativen Ideen zu uns kommen. Wir bieten ihnen eine individuelle und maßgeschneiderte Förderung und verstehen uns dabei als aktiver Entwicklungspartner, der gemeinsam mit den Start-ups Produkte und Geschäftsmodelle weiterentwickelt, Prozesse optimiert und neue Wachstumsperspektiven aufzeigt. Gleichzeitig schlagen wir als Vermittler die Brücke zwischen Marktbedürfnissen, Kundenherausforderungen und neuen Technologien. Zahlreiche internationale Kolleg*innen bringen ihr interdisziplinäres Know-how in die Projekte ein und begleiten die Start-ups praxisnah in Bereichen wie Einkauf, Vertrieb oder Logistik. Zudem profitieren die Partner von unserem internationalen Netzwerk, das ihnen Sichtbarkeit verschafft und den Zugang zu neuen Märkten erleichtert. Auf diese Weise entstehen strategische Partnerschaften, von denen sowohl die Start-ups als auch wir profitieren. ■ [↗](#)

Biesterfeld Servicegesellschaften

Der **Biesterfeld ChemLogS** obliegt die verantwortungsvolle und ordnungsgemäße Umsetzung von Qualitäts- und Sicherheitsmanagement-Systemen (Quality, Safety, Health & Environment) innerhalb der Biesterfeld Gruppe. Das Team verantwortet die Einführung und Begleitung von Management-Systemen wie ISO und Compliance, die Umsetzung der Responsible Care Standards sowie die Erstellung und Prüfung der Sicherheitsdatenblätter für die Produkte der Biesterfeld Gruppe. Bei allen Prozessen werden die internationalen Rechtsnormen berücksichtigt und eingehalten.

Die Servicegesellschaft **BIT-SERV** als Full-Service-IT-Dienstleister ist spezialisiert auf die Entwicklung, Implementierung und den Betrieb von Business-Applikationen. Die Mitarbeiter*innen erbringen eine Vielzahl an IT-Dienstleistungen für die Konzernzentrale sowie alle weiteren Standorte im In- und Ausland. Ihre Leistungen erstrecken sich von der Unterstützung im SAP-Bereich über die Webentwicklung bis zur Systemtechnik. Somit ermöglicht BIT-SERV ein störungsfreies, sicheres Arbeiten und treibt die Gestaltung und Optimierung moderner Geschäftsprozesse und Arbeitsabläufe voran. ■

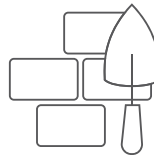
Unsere Kundenindustrien



Adhesives & Sealants



Mobility



Coatings & Construction



Composites & Tooling



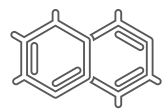
Electro, Electronic & Energy



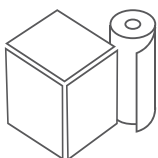
Food & Feed



Household & Consumer Goods



Industrial Markets & Synthesis



Packaging



Personal Care & Cleaning



Pharma & Healthcare



Plant Protection & Plant Nutrition

Als internationaler Distributionspartner für Kunststoffe, Kautschuke und Spezialchemikalien bieten wir ein vielfältiges Produkt- und Beratungsangebot für unsere Kunden aus unterschiedlichen Segmenten: von endverbraucherorientierten Industrien bis hin zu Branchen mit hohem regulatorischen Anspruch. Dabei setzen wir auf langfristige Partnerschaften zu Liefere-

ranten und Kunden gleichermaßen und entwickeln gemeinsam mit unseren Partnern innovative Lösungen. Dabei setzen wir den Fokus darauf, Prozesse effizient und Anwendungen ressourcenschonend zu gestalten. Dadurch tragen wir aktiv zu einer nachhaltigeren Zukunft bei. ■

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

Biesterfeld Vertriebsregionen

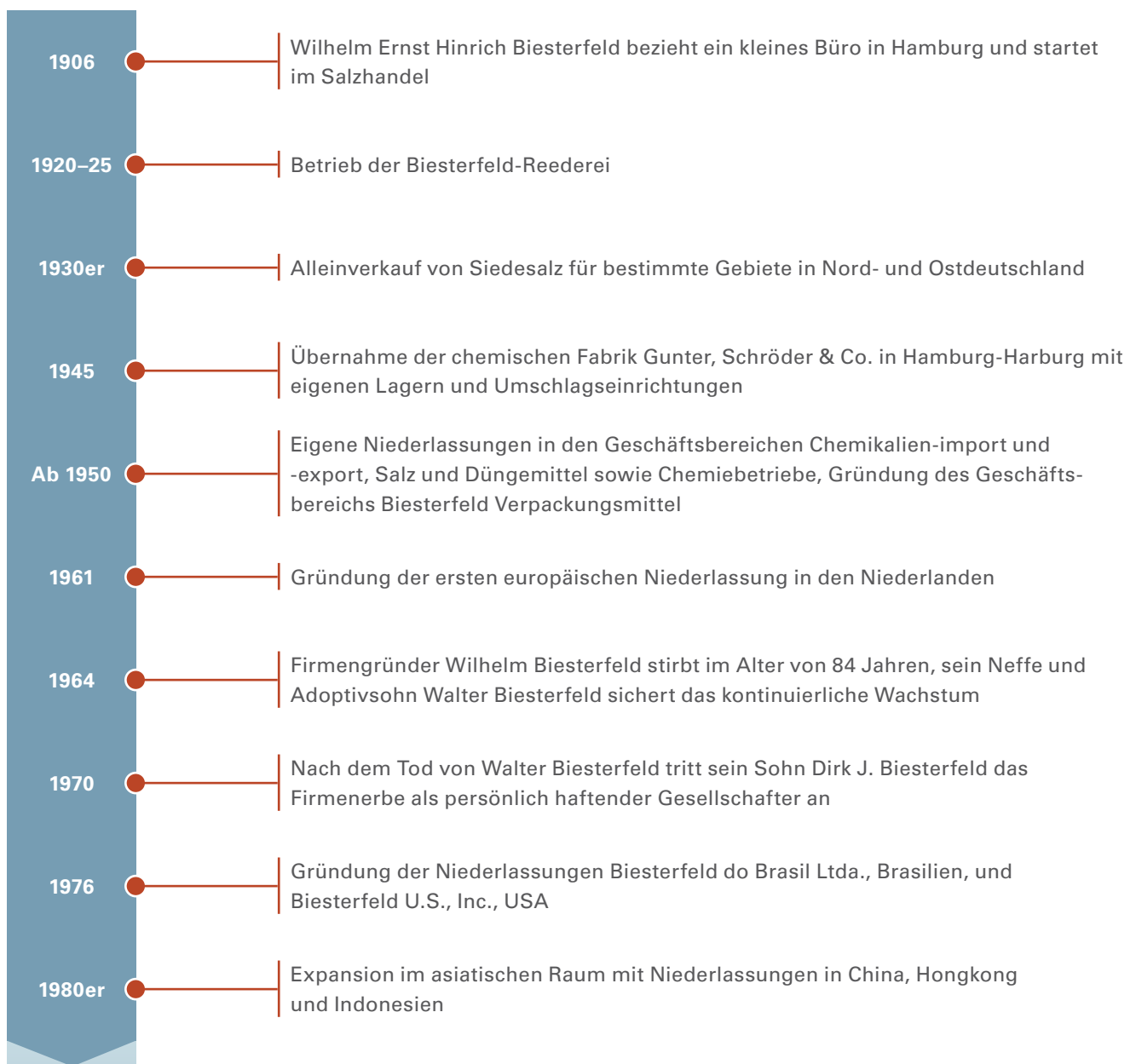
Ägypten	Ghana	Malaysia	Serbien
Albanien	Griechenland	Malta	Singapur
Algerien	Guadeloupe	Marokko	Slowakei
Argentinien	Guatemala	Martinique	Slowenien
Armenien	Honduras	Mauritius	Spanien
Bangladesch	Hongkong	Mexiko	Sri Lanka
Belgien	Indien	Moldawien (Moldau)	St. Lucia
Bolivien	Indonesien	Montenegro	Südafrika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

Stand Dezember 2024

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. ■



1994	Joint Venture Biesterfeld Scheibler Linssen GmbH & Co. KG	
1997	Joint Venture Biesterfeld Polybass Spa, Italien und Niederlassungen in Frankreich, Polen und Spanien	
1988	Gründung Biesterfeld Spezialchemie GmbH	
2000	Gründung BIT-SERV GmbH, Biesterfeld Siemsglücks International GmbH und Biesterfeld Interowa GmbH & Co. KG	
2001	Gründung Biesterfeld Ibérica S.L.U., Spanien	
2004	Umwandlung der Muttergesellschaft in die Biesterfeld AG	
2006	Namensänderung Biesterfeld Siemsglücks 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., Polen	
2011	Joint Venture Biesterfeld Polychem Srl, Italien	
2013	Joint Venture Biesterfeld Nordic AB, Schweden	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

Zahlen und Fakten 2024

Kundenzentrierter, globaler, nachhaltiger

Das Geschäftsjahr 2024 war geprägt von vielfältigen Herausforderungen. Zum einen waren die Nachwirkungen zur Bekämpfung der Inflation spürbar, zum anderen wirkten sich der andauernde Krieg in der Ukraine sowie der Konflikt im Nahen Osten erheblich aus. Insgesamt konnte die Weltwirtschaft dennoch im Laufe des Jahres eine Erholung verzeichnen. Aufgrund der anhaltenden Rezession in der Industrie hatte die chemisch-pharmazeutische Industrie in 2024 ein weiteres schwieriges Jahr hinter sich zu bringen.

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 erneut deutliche 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 rechnet Biesterfeld mit einem weiteren Aufwärtstrend der Weltwirtschaft und sieht sich auch weiterhin für die Zukunft sehr gut aufgestellt.

Biesterfeld ist grundsollide finanziert, zielt auch weiterhin auf ein nachhaltiges und profitables Wachstum. Dieses basiert auf drei Säulen: organisches Wachstum durch den stetigen Ausbau unseres Produktportfolios und die Übertragung weiterer Vertriebsmöglichkeiten, Wachstum durch gezielte Akquisitionen und Kooperationen in neuen Bereichen und Märkten sowie das Heben von Potenzialen aus Synergien und Effizienzsteigerungen. Zentrale Aspekte für die Sicherung weiteren globalen und profitablen Wachstums: 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 unserer Mitarbeiter*innen wollen wir weitere Dienstleistungen für unsere Lieferanten übernehmen und unsere Kunden noch ganzheitlicher beraten, vor allem im Spezialitätengeschäft. Dazu zählt nicht zuletzt verstärkt auch der weitere Auf- und Ausbau unserer Nachhaltigkeitsinitiativen. ■

Unsere Service-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 2024 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 aktu-

elle 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 2024 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. ■

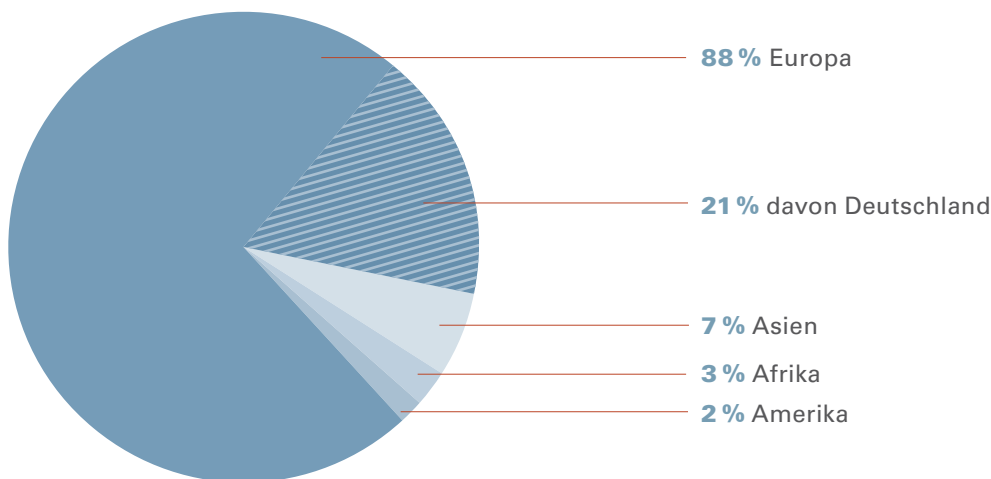
Integrative Markterweiterung

Im Jahr 2024 haben wir unsere Geo-Expansion in globalen Wachstumsregionen konsequent weiterverfolgt und dabei zwei wichtige Meilensteine erreicht: die

Gründung eines weiteren Joint Ventures mit einem unserer langjährigen Partner in Indien sowie die Übernahme eines führenden Distributeurs in Südafrika. Mit dem Joint Venture Biesterfeld Hildose Speciality Chemicals Pvt. Ltd. in Mumbai bauen wir unsere Position im Bereich HealthCare und in der Region Asien-Pazifik weiter aus. Hildose ist bereits seit 1988 auf dem indischen Markt aktiv und handelt schwerpunktmäßig mit pharmazeutischen Wirkstoffen, Zwischenprodukten und Spezialchemikalien. Bereits seit mehr als 25 Jahren arbeiten wir erfolgreich zusammen und setzen diese Partnerschaft auch künftig vertrauensvoll fort.

Mit der Übernahme von Aerontec Pty Ltd. erweitern wir zugleich unser Portfolio auf dem Gebiet von Verbundwerkstoffen in der Subsahara-Region Afrikas. Das Unternehmen wurde 2002 gegründet und verfügt über ein breites Produktportfolio an Werkstoffen, insbesondere für die Schifffahrts-, Transport-, Konsumgüter- sowie Luft- und Raumfahrtindustrie. ■

Umsatzsegmentierung nach Regionen



1237

Mitarbeiter*innen weltweit

1,28

Mrd. Euro Umsatz

50

Rund Standorte weltweit

15.000

Um die Produkte

Wirtschaftliche Kennzahlen

Wirtschaftliche Kennzahlen der Biesterfeld Gruppe 2022–2024

	2024	2023	2022
Umsätze	1.287.294	1.389.258	1.660.612
Betriebskosten	1.176.664	1.250.235	1.479.317
Löhne und sonstige betriebliche Leistungen	95.300	88.031	89.882
Zahlungen an Kapitalgeber	25.349	10.448	10.043
Zahlungen an die Regierung (Steuern)	11.703	13.647	25.984

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 bei-

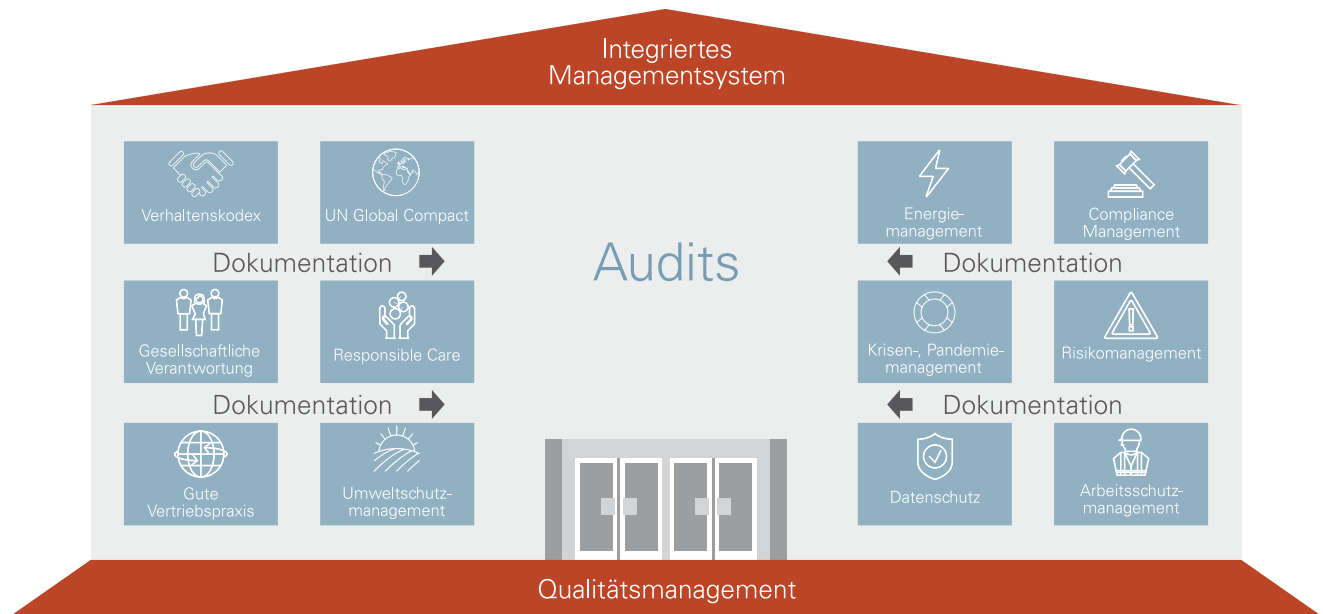
spielsweise Daten-, Arbeits- und Sicherheitsschutz sowie Compliance-, Qualitäts-, Umwelt-, Gesundheits-, Risiko- und Krisenmanagement.

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. ■

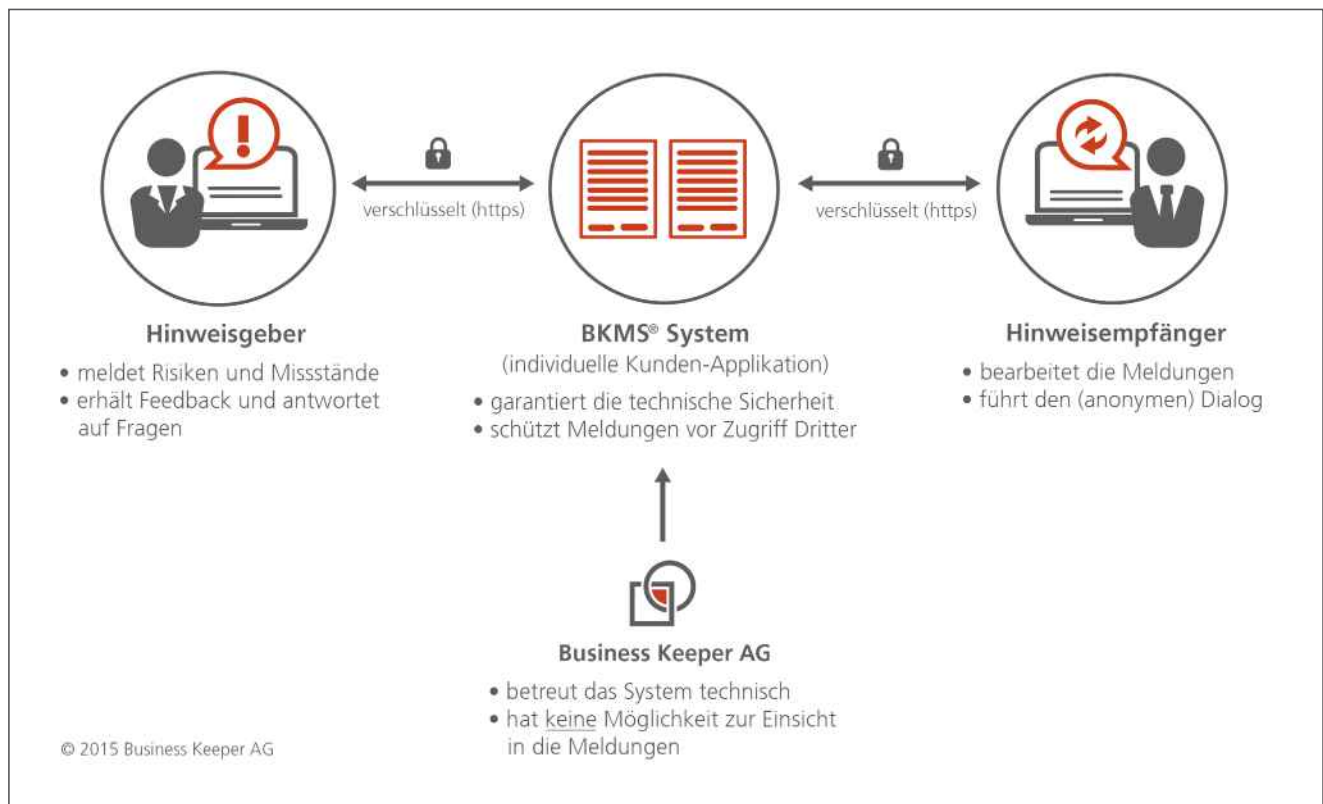
B Honest – das Biesterfeld Whistleblower-System

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

Unser Fachbereich Digital & IT war im Jahr 2024 ein wesentlicher Treiber unserer digitalen Transformation bei Biesterfeld. Dabei vereint der Fachbereich wichtige Teilbereiche wie Strategie und Prozessmanagement, aber auch Applikationen, SAP, Infrastruktur, IT-Security, IT-Service- und Projekt-Management neben Innovation & Data Management.

Im Mittelpunkt der Arbeit unseres Fachbereichs stand die Weiterentwicklung unserer Digital- und IT-Strategie mit dem Ziel, auch weiterhin die Wettbewerbsfähigkeit der Biesterfeld Gruppe zu sichern und gleichzeitig eine moderne Arbeitsumgebung für unsere Mitarbeiter*innen zu erhalten. Dazu haben wir neue Prozesse und Governance-Strukturen etabliert und vereinheitlicht, während

wir bestehende Systeme gezielt durch moderne Technologien und Tools ergänzt haben. Dadurch haben wir nicht nur eine kollaborative Arbeitsweise gefördert, sondern auch unsere Produktivität gesteigert.

Gleichzeitig haben wir im Jahr 2024 im Zuge unserer Digital- und IT-Strategie viele Projekte neu aufgesetzt oder fortgeführt. Ein Schwerpunkt war der Aufbau einer hybriden Cloud-Infrastruktur. Durch die Modernisierung der Hardware in unserem Rechenzentrum sowie den parallelen Aufbau einer Public-Cloud-Umgebung haben wir die Weichen dafür gestellt, dass unsere Mitarbeiter*innen weltweit jederzeit zuverlässig auf unsere Systemlandschaft zugreifen können. Diese hohe Verfügbarkeit hat sich auch im direkten Austausch mit Kunden und Lieferanten als entscheidend für eine professionelle und effiziente Zusammenarbeit erwiesen.

Um die Sicherheit dieser Infrastruktur zu gewährleisten, haben wir umfassende IT-Security-Maßnahmen durchgeführt. Neben Audits zur Identifizierung und Behebung von Schwachstellen haben wir eine gruppenweite Anti-Phishing-Kampagne umgesetzt, die das Sicherheitsbewusstsein unserer Mitarbeiter*innen nachhaltig geschärft hat. Ergänzend dazu haben wir die Einrichtung eines globalen, rund um die Uhr verfügbaren Security Operation Centers (SOC) vorbereitet. Hierdurch konnten wir sicherstellen, dass unsere IT-Systeme fortlaufend überwacht werden, um Angriffe oder verdächtige Aktivitäten frühzeitig zu erkennen und mit geeigneten Maßnahmen Einhalt zu gebieten.

Ein weiterer Meilenstein war auch die Fortführung des SAP S/4HANA-Projekts. Damit verfolgen wir seit dem Projektstart im Jahr 2023 das Ziel, unsere Geschäftsprozesse zu vereinheitlichen. Durch die Implementierung haben wir die Grundlage für effiziente, digitale Abläufe geschaffen und stellen dadurch sicher, dass unsere Mitarbeiter*innen innerhalb der Gruppe und im Austausch mit externen Partnern immer auf modernste Software zurückgreifen können. Nach der initialen Einführung im Jahr 2023 haben wir das Projekt 2024 erfolgreich fortgesetzt und auch die nächsten Roll-outs für 2025 vorbereitet.

Gleichzeitig haben wir im Jahr 2024 an unserem Projekt „B-GPT“ gearbeitet: Unsere unternehmenseigene, sichere Gen AI-Lösung wurde implementiert, um unsere Mitarbeiter*innen in ihrem Arbeitsalltag zu unterstützen. Dafür wurden Mitarbeiter*innen gezielt an die Nutzung von KI-gestützten Tools herangeführt, die Prozesse beschleunigen, Potenziale sichtbar machen und so eine effektivere und zielgerichtetere Arbeitsweise ermöglichen.

Auch das Datenmanagement rückte noch stärker in unseren Fokus. Mit der Implementierung eines Data Lakes auf Basis von Snowflake haben wir die Grundlage geschaffen, Daten aus unterschiedlichen Systemen an einem zentralen Ort zu bündeln. Dadurch haben wir die Basis für Analysen, Berichte und datenbasierte Entscheidungen geschaffen. Ergänzt wurde der Data Lake durch ein Data-Governance-Konzept, das die Qualität und Sicherheit der Daten gewährleistet. Damit konnten wir unserem Anspruch gerecht werden, die Hoheit über unsere eigenen Daten zu sichern.

Ein weiteres Projekt im Jahr 2024 war darüber hinaus die Implementierung des neuen CRM-Systems Salesforce. In 19 Gesellschaften, 16 Ländern und 10 Sprachen haben über 200 Mitarbeiter*innen bereits auf das System Zugriff und nutzen es erfolgreich.

Mit dieser Einführung haben wir Geschäftsdaten standardisiert und auch die Abwicklung von Vertriebsprozessen weltweit vereinheitlicht. Für uns war dies ein entscheidender Schritt zu mehr Effizienz und Transparenz.

Durch diese Vielzahl an Projekten und Services konnte sich unser Fachbereich Digital & IT erfolgreich als Full-Service-Partner für alle Mitarbeiter*innen positionieren. Wir konnten die Basis für eine robuste, sichere und nachhaltig erfolgreiche IT-Landschaft schaffen und unser Verständnis von Digitalisierung schärfen: Sie ist für uns nicht nur eine technologische Aufgabe, sondern integraler Bestandteil einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung auf dem Weg zu mehr Produktivität, Sicherheit und globaler Vernetzung. ■

UNSERE NACHHALTIGKEITS- STRATEGIE

Umsetzung der CSRD

Wir gestalten die Umsetzung der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) proaktiv. Auch wenn wir aktuell noch nicht berichtspflichtig sind, gehen wir derzeit davon aus, dass wir es zukünftig sein werden. Unabhängig davon haben wir uns entschlossen, weiterhin freiwillig zu berichten. 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.

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. Dabei verfolgen wir einen ausgewogenen Ansatz, der weder zu übereilten Maßnahmen führt noch auf regulatorische Anpassungen

durch das Omnibus-Verfahren wartet. Unser Ziel ist es, uns schrittweise an die Anforderungen der CSRD-Berichterstattung anzunähern.

Die quantitativen Kennzahlen der Bereiche E1, S1 und G1, die sich nach Abschluss der doppelten Wesentlichkeitsanalyse als relevant für uns herausgestellt haben, haben wir bereits global vollständig erfasst und werden diese im Folgenden berichten. Bei den qualitativen Kennzahlen konzentrieren wir uns zunächst auf den Bereich S1 und planen dies sukzessive auszuweiten.

Im Folgenden werden wir unser Vorgehen zur doppelten Wesentlichkeitsanalyse vorstellen und unsere darauf basierende Nachhaltigkeitsstrategie erläutern. Im Anschluss daran folgt der Abschnitt unseres Nachhaltigkeitsberichts, der sich an den Anforderungen der CSRD orientiert und entsprechend strukturiert ist. ■

Unsere doppelte Wesentlichkeitsanalyse

In Vorbereitung auf die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) haben wir unsere Wesentlichkeitsanalyse neu aufgesetzt.

Ausgehend von 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 (Double Materiality Assessment, DMA) unsere wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen identifiziert. Wir sind dabei wie folgt vorgegangen:

Vorbereitung

Grundlage unserer DMA ist 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 unsere vorgelagerten Lieferkette beeinflussen wir auch über die Gestaltung unseres Produktportfolios.
E2 – Umweltverschmutzung	Entsteht bei der Produktion. Zudem vertreiben wir einige Produkte, die (besonders) besorgniserregende Stoffe (SOC/ SVHC) enthalten oder aufgrund der gehandelten Pelletgröße unter die Mikroplastikdefinition der EU fallen.
E3 – 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 die Teilnahme am UN Global Compact Climate Ambition Accelerator haben wir umfangreiches Wissen hinsichtlich der Erhebung und Reduktion unserer Treibhausgasemissionen erworben. Diese Erfahrung befähigt uns, die komplexen Zusammenhänge und Herausforderungen der Emissionsreduktion besser zu verstehen. Dadurch sind wir in der Lage, ambitionierte Ziele zu setzen. Wir wissen, welche Schritte erforderlich sind, um die Ziele erfolgreich umzusetzen.

- Netto-Null-Ziel für Treibhausgas-Emissionen (Scope 1+2) bis 2040
- Netto-Null-Ziel für Scope-3-Treibhausgas-Emissionen mit direktem Einfluss bis 2045
- Quantitative Ziele für die Reduktion sämtlicher Scope-3-Treibhausgas-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
- Eigene Standorte: Mindestens 90 % des (Hausmüll-) Abfalls werden bis 2027 recycelt.
- Eigene Standorte: Reduzierung des Papierverbrauchs um 40 % bis 2027.

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.

- Durchschnittlich 50 Stunden Weiterbildung pro Jahr pro Mitarbeiter*in ab 2026
- Qualifizierte Gender-Pay-Gap-Analyse durchgeführt und Aktionsplan aufgestellt bis 2025

- 40 % der Führungspositionen im Unternehmen mit Frauen besetzt bis 2030, im Top Management bis 2035.
- Ein Tag pro Jahr für jede/n Mitarbeiter*in für freiwilliges Engagement in Nachhaltigkeitsprojekten ab 2025
- Alle Führungskräfte und Recruiter werden bis 2026 zum Thema Diversität, Gleichstellung und Inklusion geschult.
- Null Arbeitsunfälle (ausgeschlossen Wegeunfälle) bis 2026.
- Ab 2025 werden 100 % der Mitarbeiter*innen jährlich zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz geschult.

Strategische Säule: Lieferkette

Als Distributor ohne eigene Produktion, Lager 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. Um dies zu erreichen, wollen wir unser Vorgehen mithilfe eines IT-Tools automatisieren und unsere Datenbasis ausbauen.

Unsere wichtigsten Ziele:

- Ab 2025 enthalten alle neuen und erneuerten Logistikverträge die Anforderung, dass Logistikdienstleister Nachhaltigkeitsziele festlegen.
- Bis 2028 werden 80 % unserer Logistikpartner im Bereich Kunststoffe in die Initiative „Operation Clean Sweep“ eingebunden oder entsprechend geschult.

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 es Teil unserer Nachhaltigkeitsstrategie eine Unternehmenskultur zu fördern, die Verantwortung, Integrität und langfristiges Denken stärkt. Wir setzen uns dafür ein, ein wertorientiertes 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 eine Kultur der Transparenz, des ethischen Handelns und des kontinuierlichen Lernens.

Wir streben eine Unternehmenskultur an, die von Respekt und Integrität geprägt ist. Wir fördern aktiv faire

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

- 100 % unserer Mitarbeiter*innen erhalten jährlich eine Schulung zu unserem Verhaltenskodex, einschließlich Interessenkonflikten und Geldwäscheprävention.
- 100 % unserer Mitarbeiter*innen erhalten jährlich eine Schulung zu Antikorruption, Betrugsprävention und Kartellrechts-Compliance.
- 100 % der Mitarbeiter*innen, die unsere IT-Infrastruktur nutzen, erhalten jährlich eine Schulung zu Informationssicherheit, IT-Notfällen und Cyberkriminalität.
- Jährliche Schwachstellen-Scans unserer IT-Infrastruktur und der Website Biesterfeld.com.













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.

- 80 % unseres Produktportfolios auf Nachhaltigkeitskriterien werden gescreent (einschließlich SOC und SVHC) bis 2025, 100 % bis 2026.
- Nachhaltigkeit als Bewertungs- und Auswahlkriterium für Innovationen aufgenommen bis 2025.
- Bis 2026 werden Ziele für Umsatz- und Mengenanteil nachhaltigerer Produkte festgelegt.
- Für 50 % unseres Portfolios werden bis 2030 nachhaltigere Produktalternativen identifiziert und vermarktet.
- Bis 2026 werden Produktanwendungen identifiziert, die einen gesellschaftlichen Nutzen oder einen Beitrag zur nachhaltigen Transformation leisten.
- Ab 2028 werden besonders umweltschädliche Produkte nur noch für diese spezifischen Anwendungen verkauft.

Unsere wichtigsten Ziele im Überblick

 <p>Durchschnittlich 50 Stunden Weiterbildung pro Jahr pro Mitarbeiter bis 2026</p>	 <p>Qualifizierte Gender-Pay-Gap-Analyse durchgeführt und Aktionsplan aufgestellt bis 2025</p>	 <p>Nachhaltigkeit als Bewertungs- und Auswahlkriterium für Innovationen aufgenommen bis 2025</p>
 <p>Netto-Null-Ziel für Scope 3 Treibhausgas- Emissionen mit direktem Einfluss bis 2045</p>	 <p>Netto-Null-Ziel für Treibhausgas- Emissionen (Scope 1+2) bis 2040</p>	 <p>Quantitative Ziele für die Reduktion sämtlicher Scope-3-Emissionen gemeinsam mit unseren Lieferanten und Kunden festgelegt bis 2028</p>
 <p>100% erneuerbarer Strom bis 2026 (sofern am Standort verfügbar, ansonsten Erwerb von Herkunftsnachweisen)</p>	 <p>Verpflichtung zu wissenschaftsbasierten Klimazielen bis 2026</p>	 <p>80% unseres Produktportfolios auf Nachhaltigkeitskriterien gescreent (einschließlich SOC und SVHC) bis 2025, 100% bis 2026</p>
 <p>Ziele für den Umsatz- und Mengenanteil nachhaltigerer Produkte gesetzt bis 2026</p>	 <p>Einen Tag/Jahr für jeden Mitarbeiter für freiwilliges Engagement in Nachhaltigkeitsprojekten ab 2025</p>	 <p>40% der Führungspositionen im Unternehmen mit Frauen besetzt bis 2030, im Top Management bis 2035</p>

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 unserer 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 jeweils ein Produktbeispiel, das durch nachhaltigere Eigenschaften überzeugt. ■

Biesterfeld Performance Rubber

Gummi ist ein wichtiger Bestandteil in einer Vielzahl von Anwendungen, jedoch stellt seine Produktion und Nutzung erhebliche Umweltprobleme dar. Der hohe Energieverbrauch führt zu erheblichen CO₂-Emissionen, und die Verwendung fossiler Rohstoffe beeinflusst den CO₂-Fußabdruck zusätzlich.

Auch Naturkautschuk als biobasierte und erneuerbare Ressource spielt eine wichtige Rolle in der Gummiindustrie. In den vergangenen Jahren hat die Branche jedoch einen kritischeren Blick auf diese natürliche Quelle geworfen, da deren Anbau verantwortungsvoll gemanagt werden muss, um Abholzung zu verhindern und Ökosysteme zu schützen. Gleichzeitig stellen strengere Vorschriften zusätzliche Herausforderungen für Kunden und Lieferanten dar, um Nachhaltigkeitsanforderungen zu erfüllen. Zudem ist das Recycling von Gummi komplex, aber laufende Entwicklungen verbessern nach und nach die Recyclingquoten und eröffnen neue Möglichkeiten für eine Kreislaufwirtschaft. Trotz dieser Herausforderungen entwickelt sich die Branche ständig weiter. Innovative Lösungen und technologische Fortschritte treiben nachhaltige Veränderungen voran. Durch Investitionen in Forschung, Entwicklung und verantwortungsvolle

Beschaffung können Umweltbelastungen reduziert werden, um eine nachhaltigere Zukunft für Gummiprodukte zu schaffen.

Rubber Powder – Recycling von Altreifen als Sekundäre Rohstoffquelle

Weltweit fallen wöchentlich über 49 Millionen Altreifen an – ein bisher unzureichend genutztes Rohstoffpotenzial mit großer Umweltrelevanz. Sie stellen eine wertvolle sekundäre Ressource für die Kautschukindustrie dar. Durch ambiente und kryogene Mahlverfahren wird aus Pkw-, Lkw- und Industriereifen hochwertiges Gummigranulat bzw. -pulver gewonnen. Der so erzeugte Sekundärrohstoff kommt in zahlreichen Anwendungen zum Einsatz – etwa in Profilen, Schuhsohlen, Kabelisolierungen, Förderbändern, Walzen oder Stoßdämpfern – und wird damit dem Wertstoffkreislauf wieder zugeführt. RUBBER+ PREMIXED ist ein innovativer Modifikator auf Basis dieses recycelten Gummipulvers. Er ist bereits mit dem Prozessadditiv VESTENAMER® von Evonik beschichtet und lässt sich dadurch besonders gut in Compounds integrieren – für eine vereinfachte Verarbeitung, reduzierte CO₂-Emissionen und einen nachhaltigeren Einsatz technischer Gummiprodukte. ■

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, CO₂-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 CO₂-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 CO₂-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 CO₂-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, Produktlebenszyklen zu verlängern

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 CO₂-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 Zweizyklus-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. ■

Biesterfeld 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 CO₂-Emissionen zu reduzieren. Gleichzeitig erwarten Kunden innovative Materialien, die Leistung und Umweltverantwortung in Einklang bringen. Daher ist es unerlässlich, Nachhaltigkeit in die Produktentwicklung 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 Polymeren in Leichtbauanwendungen für die Automobilindustrie. Durch den Ersatz traditioneller Metallkomponenten durch leistungsfähige Polymerlösungen ermöglichen wir eine deutliche Gewichtsreduzierung, was zu geringerem Kraftstoffverbrauch und reduzierten CO₂-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 CO₂-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 Radiocarbonatierung nach ISO 17025 – und unterstreicht unser Bekenntnis zu nachhaltigeren 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 CO₂-Emissionen im Vergleich zu konventionellem, 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 CO₂-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 Produktionsbedingungen 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 geupcyclten 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 upcyclt 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 Strände 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 einen geupcyclten, multifunktionalen O/W Emulgator, der darüber hinaus u.a. noch die Hautbarriere stärkt und feuchtigkeitsspendende Eigenschaften hat, den Weißeffect 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 SeaBalance® können über hohe Shea Rates Pickering Emulsionen hergestellt werden, bei denen das SeaBalance® 2000 den Öltropfen ummantelt. Somit unterscheidet sich die Emulsionstechnologie von der herkömmlichen tensidbasierten 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 nicht nur biobasierte Rohstoffe, die fossile Ressourcen ersetzen und den CO₂-Fußabdruck reduzieren, sondern 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 nachhaltiger Rohstoffe wie Pflanzenöle, Stärke oder Cellulose gewinnen daher zunehmend an Bedeutung.

Die Zukunft geht hin zu innovativen, umweltverträglichen Lösungen, die ökologische Verantwortung mit wirtschaftlicher Effizienz verbinden.

Anomera / DextraCel

Die DextraCel® Produktlinie basiert auf kristalliner Nanozellulose, die aus zertifizierten kanadischen schwarzen Fichten gewonnen wird und in einem umweltfreundlichen Verfahren hergestellt wird. Die Produkte bieten vielseitige Einsatzmöglichkeiten, wodurch sie für eine Vielzahl von Beschichtungsanwendungen geeignet sind. Die Nanozellulose verbessert unter anderem die mechanischen Eigenschaften, wie Härte oder Schmutzabweisung, ohne die Flexibilität der Beschichtungen zu beeinträchtigen. Ihre Shear-Thinning-Eigenschaften erleichtern zudem die Verarbeitung in wasserbasierten Formulierungen. Somit umfassen Einsatzmöglichkeiten unter anderem Bodenbeschichtungen (Holz und Beton), Automobil-Innenräume, Dispersionsfarben, Lacke sowie Leder- und Textilbeschichtungen.

Die Integration von kristalliner Nanozellulose in unser Portfolio gibt uns die Möglichkeit, unseren Kunden innovative und gleichzeitig umweltfreundlichere Lösungen anzubieten. Die Kombination aus Leistung und Nachhaltigkeit ist ein entscheidender Faktor, der unseren Kunden hilft, ihre eigenen Anforderungen besser zu erfüllen. ■

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

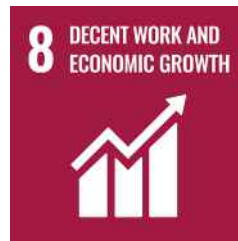
das Leben der Menschen. Deshalb setzen wir uns dafür ein, Treibhausgase bei uns und in unserer Lieferkette zu reduzieren, z. B. durch die Nutzung von regenerativen Energien und umweltfreundlicheren Transportmethoden.



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, z. B. durch die Verwendung von recycelten, rezyklierbaren oder nachwachsenden Rohstoffen der zweiten Generation und insgesamt ein nachhaltiger und effizienter Einsatz von Rohstoffen trägt zu diesem SDG bei.



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. ■

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 der 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	Zeit-horizont	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 unsere 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 sowohl in deutscher als auch in englischer Sprache 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 gehört 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 unterneh-

mensseitige 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 Initiative. 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**. Derzeit evaluieren wir, an welchen Standort der Umstieg auf erneuerbare Energien möglich ist. Bis 2026 streben wir an, unseren

Elektrizitätsverbrauch vollständig aus erneuerbaren Quellen zu decken. Sollte an einzelnen Standorten kein entsprechender Anbieter verfügbar sein, werden wir in gleichem Umfang Herkunftsnachweise erwerben. 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	Δ Vorjahr in %	2025	2040	Jährliches % des Ziels /Basisjahr – Lineare Reduktionsrate
Kombinierte Scope-1- und marktbasierte Scope-2-THG Emissionen						
Kombinierte Scope-1- und marktbasierte Scope-2-THG Emissionen (t CO ₂ e)	5019	3814	- 24 %	- 34 %	- 100%	6,6 %

Definitionen, Annahmen und Berechnungsmethode:

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

	Basisjahr 2023	2024	Δ Vorjahr in %
Scope-1-Treibhausgasemissionen			
Scope-1-THG-Bruttoemissionen (t CO ₂ e)	4059	2895	- 28,7 %
Prozentsatz der Scope-1-Treibhausgasemissionen aus regulierten Emissionshandelssystemen (in %)	0	0	0%
Scope-2-Treibhausgasemissionen			
Standortbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen (t CO ₂ e)	848	877	+ 3,4 %
Marktbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen (t CO ₂ e)	960	919	- 4,3 %

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 direkter Energieträger 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 EcolInvent angewendet. Für die Berechnung der Standortbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen werden durchschnittliche Stromnetz-Emissionsfaktoren nach Ländern angewendet. Diese stammen von EcolInvent. Für die Berechnung der marktbezogenen Scope-2-THG-Bruttoemissionen werden vertragsspezifische Emissionsfaktoren verwenden, sofern diese vorliegen.
- Das Basisjahr wurde angepasst und erneut berechnet. Hintergrund ist die Akquisition der Tochtergesellschaften Aerontec sowie Biesterfeld Hildose Speciality Chemicals. Unter der Annahme, dass ihr Energieverbrauch im Jahr 2023 dem von 2024 ähnelte, wurde die entsprechenden Verbrauchsdaten rückwirkend in das Basisjahr integriert. Zudem erfolgte ein Wechsel der verwendeten Emissionsfaktoren. Bisher wurde die GEMIS-Datenbank genutzt, nun wird die Datenbasis von EcolInvent herangezogen. Dies trägt zu einer besseren Vergleichbarkeit bei. Daher wurde das Basisjahr mit Emissionsfaktoren von EcolInvent erneut berechnet.



	2023	2024	Δ Vorjahr in %
Scope-3-Treibhausgasemissionen (t CO₂e)			
1. Eingekaufte Waren und Dienstleistungen			
2. Kapitalgüter			
3. Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie (nicht in Scope 1 und Scope 2 enthalten)		1571	
4. Vorgelagerter Transport und Vertrieb	13950	12456	- 11 %
5. Abfallaufkommen			
6. Geschäftsreisen	918	888	- 3 %
7. Pendelnde Mitarbeiter*innen		1337	
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 Ecolinvent 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 Ecolnvent.

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 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 15%, wodurch eine Extrapolation auf die übrige Belegschaft möglich ist.
- 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 Ecolnvent genutzt.

Intensität der THG-Emissionen

	2023	2024
Intensität der standortbasierten THG-Emissionen, in t CO ₂ e / Mio € Umsatz	3,53	2,93
Intensität der marktbasierten THG-Emissionen, in t CO ₂ e / Mio € Umsatz	3,61	2,96

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	Δ Vorjahr in %
Energieverbrauch von zugekauftem Strom, in kWh	1519322	1671374	+ 10 %
Anteil Elektrizität aus erneuerbaren Quellen	27 %	30 %	+ 3 %
Energieverbrauch von zugekaufter Fernwärme, in kWh	788028	932502	+ 18 %
Brennstoffverbrauch aus Erdgas, in kWh	397529	276379	- 30 %
Brennstoffverbrauch aus Erdöl und Erdölerzeugnissen, in kWh		5741692	

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, Garantie of Origin). Es wird der marktbasierende 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.
- Aufgrund der Akquisition der Tochtergesellschaft Aerontec sowie Biesterfeld Hildose Speciality Chemicals liegt ein Anstieg unserer Verbrauchswerte vor.

Unser Beitrag zum Klimaschutz

Unser Klimaschutzprojekt in Nigeria und Kenia

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 2024 Zertifikate von Climate First erworben. Ein Zertifikat eines Klimaschutzprojekts entspricht der Vermeidung einer Tonne CO₂. Biesterfeld hat insgesamt Zertifikate in Höhe von 888 t CO₂e stilllegen lassen. Dies bedeutet, dass die CO₂-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 Emissions-

minderungen. 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. ■



Foto Credit: @Impact Water

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 Aufgaben-

bereich der Führungskräfte und der Eigenverantwortung der Mitarbeiter*innen fällt. Die Richtlinien sind weltweit über interne Kommunikationskanäle zugänglich und stehen allen Mitarbeiter*innen sowohl in deutscher als auch in englischer Sprache 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, 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 ande-

ren 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. 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 Schulungsformat 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 eigenen 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 42 % 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 den lokalen 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 42 % 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 integrires 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 2024 sind die Arbeitnehmervertretungen von Biesterfeld in Deutschland, Brasilien und Vietnam 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 in 2025 ein europäischer Betriebsrat entstehen wird. 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 unterneh-

merischen 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. Seit 2024 werden zudem 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 direkte 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 sicher, 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 Hinweisgeberschutzgesetz. ■

Ziele in Bezug auf die eigene Belegschaft

Biesterfeld hat sich mehrere Ziele im Zusammenhang mit seiner eigenen Belegschaft gesetzt. Diese werden 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 unserer 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 eigenen Belegschaft

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

Eigene Mitarbeiter*innen nach Geschlecht (Personenzahl)

Eigene Mitarbeiter nach Geschlecht (zum 31.12.2024)	Zahl der Beschäftigten (Personenzahl)
Weiblich	615
Männlich	622
Sonstige	0
Nicht angegeben	0
Gesamtzahl der Beschäftigten	1237

Definitionen, Annahmen und Berechnungsmethode:

- Gezählt werden eigene Mitarbeiter*innen der Biesterfeld Gruppe mit einem gültigen und aktiven Arbeitsvertrag per 31.12.2024.
- 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	257	257	514

Definitionen, Annahmen und Berechnungsmethode:

- Gezählt werden eigene Mitarbeiter*innen der Biesterfeld Gruppe mit einem gültigen und aktiven Arbeitsvertrag per 31.12.2024.
- 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	615	622	0	0	1237
Zahl der dauerhaft Beschäftigten	594	591	0	0	1185
Zahl der befristet Beschäftigten	13	26	0	0	39
Zahl der Beschäftigten ohne garantierte Arbeitsstunden	8	5	0	0	13

Definitionen, Annahmen und Berechnungsmethode:

- Gezählt werden eigene Mitarbeiter*innen der Biesterfeld Gruppe mit einem gültigen und aktiven Arbeitsvertrag per 31.12.2024.
- 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 Werkstudenten.

Mitarbeiter*innenfluktuation

Grund des Austritts	Personenzahl
Freiwillig	102
Aufgrund von Entlassung	41
Eintritt in den Ruhestand	10
Tod	0
Gesamtzahl	153
Fluktuation in %	12

Definitionen, Annahmen und Berechnungsmethode:

- Gezählt werden eigene Mitarbeiter*innen der Biesterfeld Gruppe mit einem gültigen und aktiven Arbeitsvertrag im Berichtsjahr 2024.
- 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 31.12.2024.

Merkmale der nicht angestellten Mitarbeiter*innen in der eigenen Belegschaft

Nicht angestellte Mitarbeiter*innen (Personenzahl)
50

Definitionen, Annahmen und Berechnungsmethode:

- Gezählt werden nicht angestellte Mitarbeiter*innen in der eigenen Belegschaft mit einem gültigen und aktiven Vertrag per 31.12.2024 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 Vertriebschiene in definierten Marktsegmenten und Regionen für Biesterfeld aktiv sind.

Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog

Mitarbeiter*innen, die von einem Tarifvertrag abgedeckt werden

260 (21 %)

Eine signifikante Zahl von Mitarbeiter*innen (mindestens 10 %) beschäftigt Biesterfeld ausschließlich in Deutschland. Für die 514 Mitarbeiter*innen in den deutschen Gesellschaft gilt, dass bei ihnen die Ergeb-

Definitionen, Annahmen und Berechnungsmethode:

- Gezählt werden eigene Mitarbeiter*innen der Biesterfeld Gruppe mit einem gültigen und aktiven Arbeitsvertrag per 31.12.2024.
- Die Datenerhebung erfolgt durch die Gesellschaften der Biesterfeld Gruppe.

nisse 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

554 (45 %)

Definitionen, Annahmen und Berechnungsmethode:

- Gezählt werden eigene Mitarbeiter*innen der Biesterfeld Gruppe mit einem gültigen und aktiven Arbeitsvertrag per 31.12.2024.
- Die Datenerhebung erfolgt durch die Gesellschaften der Biesterfeld Gruppe.

Abdeckungs- quote	Vertretung am Arbeits- platz (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 31.12.2024.
- Die Datenerhebung erfolgt durch die Gesellschaften der Biesterfeld Gruppe.

Biesterfeld plant die europäische Ausweitung des Betriebsrates zu einem Betriebsrat eines Societas Europaea (SE) für das Jahr 2025.

Diversitätsparameter

Geschlechtervielfalt im Vorstand und Aufsichtsrat

	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	30 %
Männlich	7	70 %

Definitionen, Annahmen und Berechnungsmethode:

- Gezählt werden eigene Mitarbeiter*innen der Biesterfeld Gruppe mit einem gültigen und aktiven Arbeitsvertrag per 31.12.2024.
- 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	46	29 %
Männlich	111	71 %

Definitionen, Annahmen und Berechnungsmethode:

- Gezählt werden eigene Mitarbeiter*innen der Biesterfeld Gruppe mit einem gültigen und aktiven Arbeitsvertrag per 31.12.2024.
- 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	177	14 %
30–50 Jahre	691	56 %
Über 50 Jahre	369	30 %

Definitionen, Annahmen und Berechnungsmethode:

- Gezählt werden eigene Mitarbeiter*innen der Biesterfeld Gruppe mit einem gültigen und aktiven Arbeitsvertrag per 31.12.2024.
- 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	296	48 %
Männlich	395	64 %

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 den „Biesterfeld Dialog – Feedback offen gestalten“.
- Die Datenerhebung erfolgt durch die Gesellschaften der Biesterfeld Gruppe.

Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit

Abdeckung von Managementsystemen für Arbeitssicherheit und Gesundheit

	Personenzahl	Prozentual
Anzahl der Mitarbeiter*innen, die durch das Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsystem abgedeckt sind, basierend auf gesetzlichen Anforderungen und/oder anerkannten Normen oder Leitlinien	1225	99 %

Definitionen, Annahmen und Berechnungsmethode:

- Gezählt werden eigene Mitarbeiter*innen der Biesterfeld Gruppe mit einem gültigen und aktiven Arbeitsvertrag per 31.12.2024.
- Die Datenerhebung erfolgt durch die Gesellschaften der Biesterfeld Gruppe.
- Unsere Tochtergesellschaft im Baltikum wurde erst im Dezember 2024 gegründet, daher waren noch nicht alle Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsystem vollumfänglich zum Jahresende eingeführt.

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	4
Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle	1,75
Meldepflichtige arbeitsbedingte Erkrankungen	5
Ausfalltage aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen und Todesfälle infolge von Arbeitsunfälle, arbeitsbedingter Erkrankungen und von Todesfällen infolge von Erkrankungen	204

Definitionen, Annahmen und Berechnungsmethode:

- Gezählt werden eigene Mitarbeiter*innen der Biesterfeld Gruppe mit einem gültigen und aktiven Arbeitsvertrag per 31.12.2024.
- 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 2024	68	5 %
Mitarbeiter*innen mit Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen aufgrund sozialpolitischer Vereinbarungen	1223	99 %

Definitionen, Annahmen und Berechnungsmethode:

- Gezählt werden eigene Mitarbeiter*innen der Biesterfeld Gruppe mit einem gültigen und aktiven Arbeitsvertrag per 31.12.2024.
- 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	34
Männlich	32

Definitionen, Annahmen und Berechnungsmethode:

- Die Datenerhebung erfolgt durch die Gesellschaften der Biesterfeld Gruppe.
- Nur zwei 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	6
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 Erfolgsschichten 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.



Albert Bartholomaeus war für vier Wochen bei unserer Tochtergesellschaft Biesterfeld Özel Kimyasallar Ticaret A.S. in der Türkei.

» *Mein vierwöchiger Auslandsaufenthalt bei Biesterfeld in der Türkei war sowohl beruflich als auch persönlich sehr bereichernd. Von Anfang an wurde ich herzlich ins Team aufgenommen und aus der gemeinsamen Zeit sind echte Freundschaften entstanden. Beruflich hatte ich die Möglichkeit, unterschiedliche Kunden zu besuchen, von modernen Industriebetrieben bis zu kleineren Unternehmen, bei denen der Weg ins Büro durch einen Schafstall führte. Diese Vielfalt gab mir einen guten Einblick in den türkischen Markt. In meiner Freizeit besuchte ich Istanbul und Izmir, Städte, in denen moderne Stadtentwicklung und historische Viertel nebeneinander existieren. Außerdem fuhr ich zu den Ausgrabungsstätten von Ephesos und Troja, die mir einen direkten Einblick in die antike Geschichte ermöglichten. **Ich blicke gern auf diese Zeit zurück, nicht nur wegen der vielen Eindrücke, sondern auch wegen der persönlichen Kontakte zu den Kollegen.** Durch das gegenseitige Vertrauen und die enge Zusammenarbeit fällt es heute leichter, sich im Arbeitsalltag schnell und unkompliziert zu unterstützen.*

» *Ich bin Biesterfeld und unseren Kolleginnen sowie Kollegen dankbar für die Erfahrungen, die ich in den sieben Wochen machen durfte. Es war sehr spannend zu sehen, dass die Biesterfeld Kultur außerhalb der Ferdinandstraße gleichermaßen gelebt wird. **Die sieben Wochen haben meiner heutigen Sales-Laufbahn einen enormen Mehrwert gebracht.** Die Erfahrungen, Ansichten und Vorgehensweisen der Kolleginnen und Kollegen haben meinen Horizont erweitert und fließen nun in meine Arbeitsweise ein. Für mich das Highlight des Aufenthalts war eine Außendienstwoche quer durch Portugal. Von Lissabon bis nach Porto haben wir potentielle Neukunden besucht und kommuniziert, welchen Mehrwert Biesterfeld als Partner bietet.*



Auch **Daniel Grochowski** nutzte die Gelegenheit für einen siebenwöchigen Aufenthalt in Mataró Biesterfeld Iberica S.L.U.

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

» *Während meiner Arbeit in Indien konnte ich erleben, wie unser Engagement für Nachhaltigkeit weltweit Wirkung zeigt. Gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen setzen wir auf sichere, effiziente Prozesse und den verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen. Die enge Zusammenarbeit vor Ort stärkt nicht nur unsere Umweltziele, sondern auch das gegenseitige Verständnis über kulturelle Grenzen hinweg.*

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 2024.

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.

Einblicke in die Arbeit des Betriebsrats im Jahr 2024 im kurzen Überblick

Im Jahr 2024 hat der Betriebsrat zahlreiche Themen initiiert, begleitet und erfolgreich abgeschlossen, die sowohl die Interessen der Mitarbeiter*innen als auch die Weiterentwicklung des Unternehmens unterstützen. So wurde im **Bereich Arbeitsorganisation und Mitarbeiterunterstützung** gemeinsam mit der Personalabteilung ein Leitfaden für mobiles Arbeiten erstellt, um die Zusammenarbeit im mobilen Arbeiten zu verbessern. Auch bei der Auswertung der Umfrage zur psychischen Belastung und der Ableitung von Maßnahmen für einzelne Abteilungen wurde erfolgreich mit den Mitarbeiter*innen der Personalabteilung zusammengearbeitet. Zusätzlich hat sich der Betriebsrat aktiv für Optimierungen des Pilot-Projekts „Desk-Sharing“ eingesetzt und hat mit einer eigenen Mitar-

beiterbefragung Verbesserungspotential ermittelt und mit dem Projektteam Anpassungsmaßnahmen erarbeitet. Außerdem hat der Betriebsrat sich mit seinem Wissen und Erfahrungen bei der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse eingebracht.

Ein weiterer Schwerpunkt war die Unterstützung der Mitarbeiter*innen im **Beschwerdemanagement**: Von insgesamt 23 Fällen konnten 21 im Laufe des Jahres geklärt und Abhilfe geschaffen werden. Zwei Fälle mussten mit ins Folgejahr übernommen werden. Zudem konnte in Zusammenarbeit mit dem Vorstand ein neues und nun **einheitliches Biesterfeld Bonus-System** verhandelt und abgeschlossen werden. Gemeinsam mit der Personalabteilung konnte darüber hinaus die Feiertags- und Urlaubsvergütung der Werkstudenten optimiert werden.

Auch die **Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz** standen im Fokus:

Der Betriebsrat hat die Brandschutzbegehungen begleitet und zu Ersthelfer- sowie Brandschutzhelfer-Schulungen aufgerufen, wodurch wieder viele neue Freiwillige gefunden und ausgebildet werden konnten.

Zusätzlich hat der Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung ausgearbeitet und abschließen können zum Thema „Alkohol und Sucht-Prävention“, um die Mitarbeiter*innen zu sensibilisieren und ein systematisches Verfahren als Hilfsangebot für Betroffene einzuführen.

Das 3-köpfige BEM-Team, welches für das betriebliche Eingliederungsmanagement des Unternehmens zuständig ist und sich aus der Personalabteilung, dem Betriebsrat und der Schwerbehindertenvertretung zusammensetzt, hat im Jahr 2024 zehn neue Fälle längerfristig erkrankter Mitarbeiter*innen bearbeitet und hat 13 Fälle abschließen können, davon acht Altfälle und fünf aus 2024.

Im Zuge der **Digitalisierung und IT-Weiterentwicklung** wurden mehrere Projekte eng begleitet, um Datenschutz, Datensicherheit, Mitarbeiterschulungen und Anwenderfreundlichkeit sicherzustellen. Dazu gehörte

auch die Einführung von KI-Systemen mit entsprechender Sensibilisierung der Mitarbeiter*innen.

Darüber hinaus wurden die Umstrukturierungs- und Transformationsprojekte bei Biesterfeld begleitet, um für die Anliegen der Mitarbeiter*innen zu vertreten. Ein weiteres Großprojekt in 2024 war die Umwandlung der Biesterfeld AG in eine Biesterfeld SE, bei der sich der deutsche Betriebsrat aktiv engagiert hat, ein internationales Verhandlungsgremium als Arbeitnehmer-

vertretung aufzustellen, um die zukünftige Beteiligung der Arbeitnehmer in der neuen Unternehmensform zu verhandeln. Als Ergebnis konnte dann Ende November nach erfolgreichen Verhandlungen die Beteiligungsvereinbarung unterzeichnet werden, die nicht nur Grundstein für die Umwandlung, sondern auch Grundstein für die **Gründung eines internationalen SE-Betriebsrats** war. ■

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 Impfberatung (beim Health Day) sowie eine kostenlose Grippe-schutzimpfung 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.

Im Mai 2024 fand unser Health Day in Hamburg statt. Dieses Mal stand besonders im Fokus das Thema Gesundheit im Umfeld des mobilen Arbeitens. Ein abwechslungsreiches Programm zu den Themen Ernährung, Bewegung, Entspannung und mentale Gesundheit wurde zusammengestellt. Interessante Vorträge und aktive Kurse wurden hybrid angeboten. Über Gesundheitstests, Massagen und ein Smoothie-Bike freuten sich die Kolleg*innen besonders. Eine Impfberatung unserer Betriebsärztin sowie ein Mental Health Parcours konnten kurzfristig auch ohne vorherige Anmeldung besucht werden. Zum Ausklang des Tages fand die Verlosung zahlreicher Preise zum Thema Sport und Gesundheit statt.

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 mit lokalen und deutschlandweiten Fitnessstudioketten sowie Schwimmbädern.

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.

Im Fokus standen Themen wie die positive Wirkung von Komplimenten, basisches Baden zur Unterstützung des Säure-Basen-Haushalts oder genussvolles und zugleich gesundes Essen im Rahmen von „Healthy Hedonism“. Tipps gegen Pollenallergien, gesunder Umgang mit heißen Tagen oder Impulse für besseren Schlaf griffen aktuelle Herausforderungen auf. Darüber hinaus wurde auch **die Möglichkeit geboten, sich bei der Deutschen Knochenmarkspenderdatei (DKMS) als Stammzellenspender registrieren zu lassen, was auf großes Interesse stieß**. Auch Bewegung spielte eine große Rolle, mit sportlichen Aktionen wie dem **MOPO-Staffellauf** oder der Unterstützung von Biesterfeld beim **Hamburger Stadtradeln**. Das Programm wurde durch ein Gesundheitsquiz im Sommer sowie einen Blick auf internationale Weihnachtsbräuche zum Jahresabschluss ergänzt. ■

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 Jahr 2021 mehrere Formate bei Biesterfeld ins Leben gerufen, die wir auch im Jahr 2024 erfolgreich fortgeführt haben:

Die Eventreihe **“Meet the Manager”** wurde auch in 2024 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.

Im jährlich stattfindenden Format **“Trend Explorer”** nehmen wir uns zudem aktuellen Trendthemen an, über die wir in interaktiven Workshop-Formaten diskutieren. Alle unsere Mitarbeiter*innen haben die Möglichkeit, sich anzumelden und sich über die Trends und ihren Einfluss auf die Biesterfeld Gruppe auszutauschen und explorative Ideen zu entwickeln. ■

Unsere jungen Talente gestalten unsere Zukunft

Motivation, Flexibilität und Unterstützung: Erfolgsstory einer Auszubildenden bei Biesterfeld

Unsere Auszubildende **Anna Järvinen** im Groß- und Außenhandelsmanagement hat durch ihre herausragenden Leistungen nicht nur ihre Ausbildung mit der Bestnote „sehr gut“ abgeschlossen, sondern auch den angesehenen Titel „**Azubi des Nordens**“ gewonnen. Dieser Erfolg war das Ergebnis harter Arbeit, Entschlossenheit und einer Vielzahl unterstützender Faktoren innerhalb und außerhalb unseres Unternehmens. Während der Ausbildung wurde sie auf den Preis aufmerksam. Ein Arbeitskollege ermutigte sie zur Teilnahme. Dank ihrer exzellenten Leistungen konnte sie sich erfolgreich bewerben und den Preis schließlich für sich gewinnen.

Ein weiterer Schlüsselfaktor für ihren Erfolg war die Unterstützung durch ihre Ausbilderin **Mira Teipelke**, die ihr jederzeit als direkte Ansprechperson zur Seite stand. Diese kontinuierliche Betreuung schaffte ein offenes, vertrauensvolles Umfeld, in dem Herausforderungen frühzeitig besprochen und gemeinsam gelöst werden konnten. Zusätzlich konnte sie auf den starken Rückhalt ihrer Familie zählen. Ihre Eltern und Geschwister standen ihr zur Seite und halfen ihr, vor allem in stressigen Phasen, Freiraum zum Lernen zu schaffen. Diese Mischung aus familiärer Unterstützung, betrieblicher Flexibilität und Eigenmotivation bildete

die Grundlage für ihren außergewöhnlichen Erfolg. Das Beispiel unserer Auszubildenden zeigt eindrucksvoll, wie ein unterstützendes Arbeitsumfeld, Flexibilität und familiäre Rückendeckung es ermöglichen, berufliche Spitzenleistungen zu erbringen. Biesterfeld ist stolz, ein Unternehmen zu sein, das individuelle Lebenssituationen berücksichtigt und Potenziale fördert. ■

» Eine große Unterstützung während meiner Ausbildung war die **Flexibilität, die Biesterfeld mir als alleinerziehender Mutter von zwei Kindern gewährte**. Insbesondere die flexiblen Arbeitszeiten halfen dabei, die Balance zwischen Beruf und Familie zu bewältigen. Das spielte eine entscheidende Rolle, um den Spagat zwischen den Anforderungen der Ausbildung und dem Familienleben zu meistern.



G1 – UNTERNEHMENS POLITIK

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.

Wesentliche Unterthemen	Auswirkungen, Risiken und Chancen	Zeit-horizont	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 ermöglicht.
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 sowohl in deutscher als auch in englischer Sprache 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 den Umgang mit der eigenen Belegschaft. ■

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. Jeder Mitarbeiter 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 aufgefordert, 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 integrires Verhalten haben bei der Biesterfeld Gruppe oberste Priorität. Deshalb stellt Biesterfeld ein Hinweisgebersystem zur Verfügung, das ermöglichen soll, auf Missstände, straffbares 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

	2022	2023	2024
Anzahl der eingegangenen Meldungen über die Whistleblower Plattform	0	3	6

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
Anzahl der Verurteilungen wegen Korruption und Bestechung	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 Unehrlisches, 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
Gesamtbetrag der Geldbußen für Verstöße gegen die Gesetze zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung, in €	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 Unehrlisches, 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.

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

Nachhaltigkeit spiegelt sich auch im gesellschaftlichen Miteinander wider. Einige unserer Mitarbeiter*innen bringen sich in ihrer Freizeit in

ehrenamtlichen Projekten ein. Ein solches Engagement trägt maßgeblich dazu bei, die globalen Nachhaltigkeitsziele (SDGs) mit lokalem Leben zu füllen.

Unsere Mitarbeiterin Anna Spuida trainiert nach der Arbeit Kinder im Judo.

» Ich leite jeden Dienstag mit einem weiteren Trainer eine Judo-Kindergruppe mit Kindern zwischen 6 und 11 Jahren im Budocentrum der Sportvereinigung Polizei Hamburg von 1920 e.V.. Ich habe meinen Trainer-C-Schein 2022 gemacht und im Dezember 2024 die Prüfung zum 1. Dan bestanden. **Wir vermitteln den Kindern nicht nur den Judo-Sport mit Wurf- und Hebeltechniken, sondern auch die Philosophie, die diesen Sport maßgeblich beeinflusst. Seiryoku-Zenyo (精力善用) (bestmögliche Einsatz von Körper und Geist) und Jita-Kyoei (自他共栄) (gegenseitiges Helfen und Verstehen zum beiderseitigen Fortschritt und Wohlergehen).** Ich freue mich jedes Mal am Ende des Trainings, wenn die Kinder das Dojo mit einem Lächeln verlassen.



Foto Credit: Chris Cracknell.



Sven Wilkens ist aktives Mitglied bei der freiwilligen Feuerwehr. Sein Fachwissen und seine Einsatzbereitschaft kommen nicht nur der Gemeinschaft zugute, sondern auch Biesterfeld: Im Unternehmen übernimmt er die wichtige Funktion des Brandschutzhelfers. So verbindet sich persönliches Ehrenamt mit betrieblichem Sicherheitsbewusstsein – ein Gewinn für alle Seiten.

» Seit meinem 10. Lebensjahr bin ich Mitglied in der Freiwilligen Feuerwehr. Ich engagiere mich ehrenamtlich bei der Freiwilligen Feuerwehr in der Ortsfeuerwehr Fliegenberg/Rosenweide als Gruppenführer, wo ich im Einsatzfall Teil der Einsatzleitung bin. Des Weiteren bekleide ich das Amt des Atemschutzbeauftragten und bin dort verantwortlich für die Wartung der Gerätschaften. In der Gemeindefeuerwehr bin ich als Gemeindeausbildungs-

leiter tätig und verantwortlich für die Ausbildungsvergabe aller Ortswehren in der Gemeinde Stelle sowie die Durchführung der Grundausbildung neuer Feuerwehrleute. **Ehrenamt bedeutet mir viel, da ich der Gesellschaft etwas zurückgeben kann, die Kameradschaft und deren Zusammenhalt sehr schätze und Menschen in ihren schlimmsten Momenten zur Seite stehen und ihnen helfen kann.**

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. Vorge stellt 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, Deutsche Industrie- und Handelskammer, DPRG (Deutsche Public Relations Gesellschaft), DSAG, EGN (Executives Global Network), FECC, Foundation for the Global Compact, Maschinenraum, Verband Chemiehandel, Berufsverband der Compliance Manager, IT Executive Club, VOICE – Bundesverband der IT-Anwender, Kunststoff-Institut Lüdenscheid, wdk – Wirtschaftsverband der deutschen Kautschukindustrie, 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, Zukunftsnetzwerk BioFoN.

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 gründlichen 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 Spezial-

chemie ist seit vielen Jahren lizenzierter RSPO-Distributor. 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.



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 sieben verschiedenen Ländern sind **ISCC PLUS**-zertifiziert und können in eine Vielzahl an Regionen ent-

sprechendes 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. ■

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 CO₂-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 Indikatoren

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

Prinzip 1	Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.
Prinzip 2	Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.
Prinzip 3	Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.
Prinzip 4	Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.
Prinzip 5	Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.
Prinzip 6	Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.
Prinzip 7	Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.
Prinzip 8	Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.
Prinzip 9	Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.
Prinzip 10	Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

WE SUPPORT



GRI Index

Die Biesterfeld SE hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum 01.01.2024 bis zum 31.12.2024 berichtet. Der GRI Service hat im Rahmen des „Content Index – Essentials“ überprüft, dass der GRI-Inhaltsindex 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.



**CONTENT INDEX ESSENTIALS
SERVICE**
WITH REFERENCE OPTION

2025

Anwendungserklärung	Die Biesterfeld SE hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum 01.01.2024 bis zum 31.12.2024 berichtet.
GRI 1: Grundlagen 2021	

GRI Standard	Angabe	Seite
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-1 Organisationsprofil	S. 3, S. 12
	2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	S. 3, S. 12
	2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	S. 3, S. 75
	2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	S. 3, S. 12, S. 75
	2-5 Externe Prüfung	S. 22, S. 75
	2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	S. 6, S. 7, S. 12, S. 15–17
	2-7 Angestellte	S. 24, S. 44–65
	2-8 Mitarbeiter*innen, die keine Angestellten sind	S. 55
	2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung	S. 7–9
	2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	S. 22
	2-16 Übermittlung kritischer Anliegen	S. 69
	2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	S. 4–5, S. 21–27

GRI Standard	Angabe	Seite
Fortsetzung GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	S. 6, S. 17–19, S. 33, S. 36, S. 46–50, S. 67, S. 76
	2-24 Einbeziehung der Verpflichtungserklärungen zu Grundsätzen und Handlungsweisen	S. 17–19, S. 36, S. 46–50, S. 67
	2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	S. 19, S. 25, S. 52, S. 59, S. 67–69
	2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	S. 17–19, S. 25, S. 52, S. 59, S. 67–69
	2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	S. 59, S. 69
	2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	S. 72–74
	2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	S. 10–11, S. 22
	2-30 Tarifverträge	S. 45, S. 49–50, S. 56
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	S. 22–23, S. 33–35, S. 44–45, S. 66–67, S. 76
	3-2 Liste der wesentlichen Themen	S. 22–23, S. 33–35, S. 44–45, S. 66–67, S. 76
	3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 6, S. 7–9, S. 22–23
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016	201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	S. 17
	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. 17–18, S. 25, S. 66–68
	205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	S. 69



GRI Standard	Angabe	Seite
GRI 302: Energie 2016	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	S. 42
	302-2 Energieverbrauch außerhalb der Organisation	S. 40–41
	302-3 Energieintensität	S. 41
	302-4 Verringerung des Energieverbrauchs	S. 24, S. 37–38, S. 42
	302-5 Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	S. 24, S. 26–32, S. 36, S. 43
GRI 305: Emissionen 2016	305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	S. 38–39
	305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	S. 38–39
	305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	S. 40–41
	305-4 Intensität der Treibhausgas-emissionen	S. 41
	305-5 Senkung der Treibhausgas-emissionen	S. 24, S. 37–38, S. 42
GRI 401: Beschäftigung 2016	401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	S. 49–50, S. 55
	401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	S. 62–63
	401-3 Elternzeit	S. 48, S. 59
GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis 2016	402-1 Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	S. 61–62
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	403-1 Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 9, S. 17–19, S. 24, S. 45–47, S. 61–63
	403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	S. 17–19
	403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	S. 61–63
	403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 17–19, S. 24, S. 45–47, S. 61–62



GRI Standard	Angabe	Seite
Fortsetzung GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	403-5 Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 24, S. 45–47
	403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	S. 45–47, S. 62–63
	403-7 Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 7, S. 16
	403-8 Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind	S. 58
	403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	S. 58–59
	403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen	S. 58–59
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	S. 47–48, S. 64–65
	404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	S. 58
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	S. 50–51, S. 54, S. 57
GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016	406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	S. 59

IMPRESSUM

Herausgeber

Biesterfeld SE
Ferdinandstraße 41
20095 Hamburg
DEUTSCHLAND

Vorstand

Dr. Stephan Glander (Vorsitzender),
Kai Froböse, Peter Wilkes, Philip Chew

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

Sven Weber
Director Corporate Communications & Marketing
E-Mail: communications@biesterfeld.com

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

© 2024 Biesterfeld SE Nachdruck,
auch auszugsweise, nur mit schriftlicher
Genehmigung des Herausgebers und mit
Bild- und Textverweis „Biesterfeld SE“.