

A.I.R.

Action.
Innovation.
Responsibility.



NACHHALTIGKEITS
BERICHT
2023

**BLANC &
FISCHER**

Familienholding



A.I.R. – Action. Innovation. Responsibility.

Der Nachhaltigkeitsbericht der BLANC & FISCHER Familienholding und ihrer Unternehmen und Unternehmensgruppen:

ARPA-Gruppe (ARPA)
 ATOLL Living Spaces GmbH (ATOLL)
 B.PRO-Gruppe (B.PRO)
 BLANC & FISCHER Corporate Services-Gruppe
 BLANCO-Gruppe (BLANCO)
 E.G.O.-Gruppe (E.G.O.)
 KUGEL Edelstahlverarbeitung GmbH (KUGEL)

Mai 2023

Liebe Leserinnen und Leser,

langfristiges Denken und verantwortungsvolles Handeln gehören seit nunmehr fast 100 Jahren zur DNA unseres Familienunternehmens. Den ethischen, sozialen und ökologischen Fragestellungen unserer Zeit begegnen wir mit unverrückbarem Bewusstsein für unsere unternehmerische Verantwortung. Um das langfristig tun zu können, braucht es auch wirtschaftlichen Erfolg.

Entsprechend denken wir Nachhaltigkeit in der BLANC & FISCHER Familienholding immer im Dreiklang: Performance, People und Planet. Der aktuelle Nachhaltigkeitsbericht gibt Einblick in verschiedenste Aktivitäten dieser Nachhaltigkeitsdimensionen.

Um der strategischen Bedeutung von Nachhaltigkeit gerecht zu werden, haben wir in der BLANC & FISCHER-Unternehmensgruppe wichtige Weichen gestellt: Dazu zählt eine unternehmensweite Organisationsstruktur mit einem neu geschaffenen Bereich Corporate Sustainability, der direkt an die Geschäftsführung berichtet. Das dazugehörige Team ist funktions- und unternehmensgruppenübergreifend aufgestellt.

Zu den strukturellen Arbeiten im Jahr 2022 gehörte der Aufbau eines systematischen Kennzahlenreportings; bereits mit diesem Bericht weisen wir erstmalig ausgewählte Kennzahlen nach dem Standard der Global Reporting Initiative (GRI) aus. Mit ersten Produktökobilanzen blicken wir außerdem weit über den Tellerrand der Produktion hinaus. Ein neu entwickelter Standard erlaubt eine schnellere und einheitlichere Vorgehensweise für alle zur BLANC & FISCHER-Unternehmensgruppe gehörenden Unternehmen.



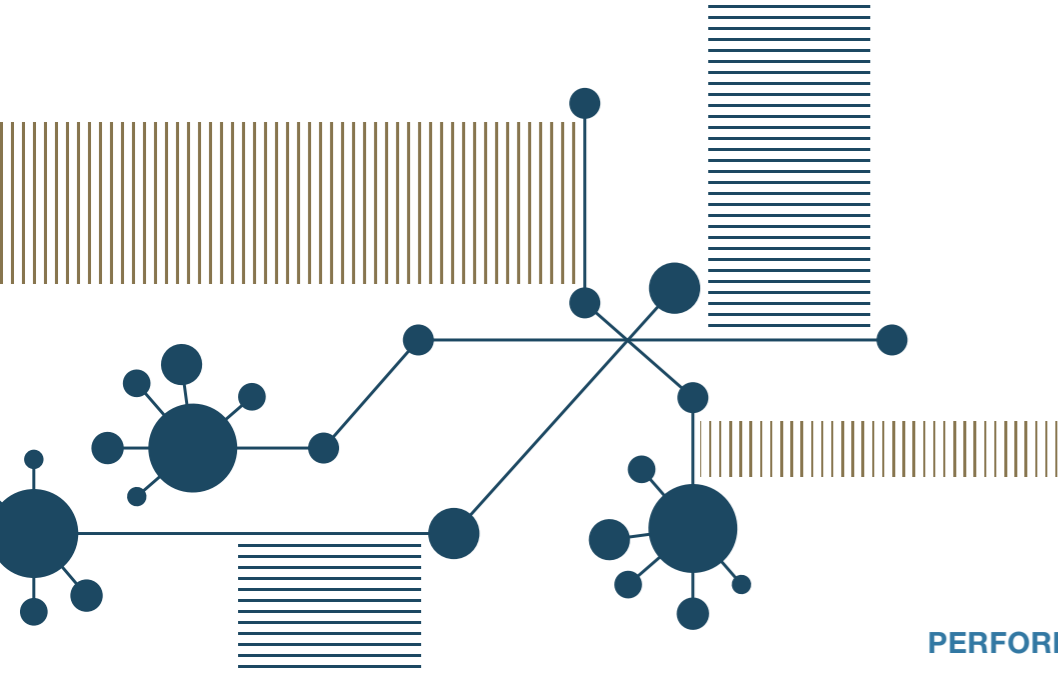
Bernd Eckl, Vorsitzender der Geschäftsführung der BLANC & FISCHER Familienholding

Ein besonderer Fokus lag im Berichtsjahr auch auf dem Ausbau der bestehenden Mechanismen zum Schutz der Umwelt und der Menschenrechte in unseren Lieferketten. Die regulatorischen Anforderungen haben uns dabei als mittelständisches Unternehmen vor große Herausforderungen gestellt. Das Ergebnis kann sich dennoch sehen lassen: ein zeitgemäßes Supply Chain Compliance Management System, das eine belastbare Grundlage für unsere weltweiten Lieferbeziehungen bildet.

Bei allen strukturellen Anpassungen: Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind es, die mit Sachverstand und Leidenschaft die Nachhaltigkeitsstrukturen mit Leben füllen. Ihnen dazu die nötigen Mittel und Freiheiten an die Hand zu geben, hat oberste Priorität.

Ich wünsche Ihnen eine spannende und informative Lektüre! Zögern Sie nicht, Ihre Ansichten mit uns zu teilen. Ich freue mich darauf, mit Ihnen in den Dialog zu treten.

Ihr Bernd Eckl



INHALT

- 01 Vorwort
- 04 Tief verankert, täglich neu gelebt
- 07 Die Unternehmen der BLANC & FISCHER Familienholding
- 12 3P
- 14 ON A.I.R.

PERFORMANCE

- 16 Geschäftsführungen rücken enger zusammen
- 18 Den digitalen Wandel gemeinsam gestalten
- 21 Normung – warum?
- 22 Innovative Köpfe in gemeinsamer Mission
- 24 Nicht um jeden Preis



PLANET

- 26 In Druckluft steckt Einsparpotenzial
- 28 Jeder Tropfen zählt
- 30 Tausende Liter Wasser gespart
- 33 ON A.I.R.
- 34 Emissionen
- 37 15.000 qm
- 38 Inhouse Recycling
- 40 ON A.I.R.
- 42 Nachhaltigere Produkte und Innovationen

PEOPLE

- 44 Der Mensch im Mittelpunkt
- 53 Blick hinter die Kulissen des Corona-Krisenstabs
- 56 Ein echtes Plus

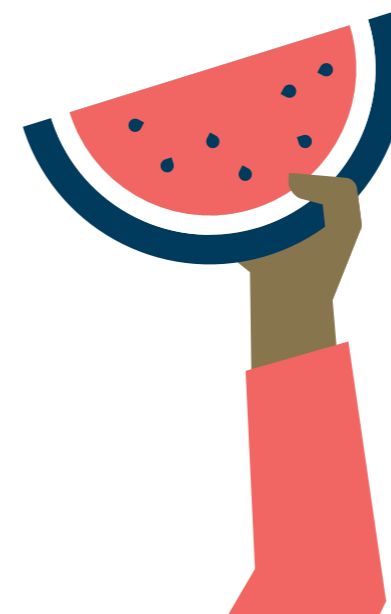
COMPLIANCE

- 58 Fair Play ist oberstes Gebot
- 60 Globale Lieferketten – globale Verantwortung
- 66 ON A.I.R.



Foto: piangdao – stock.adobe.com

Illustrationen: wvs.de



- 67 Quo vadis, Nachhaltigkeit?
- 68 Glossar
- 70 GRI-Index
- 71 Impressum



TIEF VERANKERT,
TÄGLICH
NEU GELEBT

DAS WERTEGERÜST DER
BLANC & FISCHER FAMILIENHOLDING

.....
**Familienunternehmen
sein und bleiben**

.....
**Langfristig denken
und nachhaltig handeln**

.....
**Erfindergeist:
Innovationen, die das
Leben der Menschen
verbessern**

.....
**Identifikation der
Mitarbeiterinnen und
Mitarbeiter mit dem
Unternehmen vertiefen**

.....
**Mitarbeiterinnen und
Mitarbeiter fördern,
Eigeninitiative stärken,
Verantwortung
übertragen**

.....
Fairness und Loyalität



**UNSER STARKES WERTEGERÜST
HILFT UNS ALS MITTELSTÄNDI-
SCHEM FAMILIENUNTERNEHMEN,
TOP-TALENTE ZU GEWINNEN UND
LANGFRISTIG ALS ARBEITGEBER
ATTRAKTIV ZU SEIN. ES SCHAFFT
ORIENTIERUNG UND GIBT HALT IN
ÄUSSERST DYNAMISCHEN ZEITEN.**

Bernd Eckl
CEO der BLANC & FISCHER Familienholding



Unternehmenswerte auf Papier zu bringen, ist das eine. Sie auch zu leben, das andere. Diese Werte im Unternehmensalltag konsequent zu vermitteln – darin liegt die eigentliche Herausforderung.

Werte liegen im Trend. Unternehmen haben längst erkannt, welche Bedeutung sie nach innen und außen haben, nicht zuletzt im häufig genannten Kampf um die Talente am Arbeitsmarkt. Dass die Werte der BLANC & FISCHER Familienholding 2014 in der Familiencharta der Gesellschafter festgeschrieben wurden, ist Ausdruck der mittlerweile gut 100-jährigen

Unternehmens-DNA und keine Modeerscheinung. Die Werte geben Orientierung und schaffen ein Gemeinschaftsgefühl, prägen gleichzeitig das Bild nach außen. Fast ein Jahrhundert ist es her, dass Heinrich Blanc und Karl Fischer unabhängig voneinander die Unternehmen BLANCO und E.G.O. gründeten, aus denen später die BLANC & FISCHER Familienholding mit heute sieben Unternehmen(-sgruppen) gewachsen ist. Die Unternehmer strebten danach, in ihren strategischen Geschäftsfeldern dauerhaft führend zu sein. Gleichzeitig lebten sie ihre Werte – und waren dabei höchst erfolgreich. >>



E.G.O.-Gründer Karl Fischer (1. v. l.) und BLANCO-Gründer Heinrich Blanc (2. v. r.) mit Geschäftspartnern

1925

HEINRICH BLANC UND KARL FISCHER GRÜNDEN UNABHÄNGIG VONEINANDER DIE FIRMEN „BLANC & CO. METALLWARENFABRIK OBERDERDINGEN“ UND „SCHWARZWÄLDER ZANGENKONTAKT-WERKSTÄTTE OBERWEILER“, DIE 1927 IN „ELEKTRO-GERÄTEBAU GMBH OBERWEILER“ UMBENANNT WIRD. 1931 BEGINNT DIE ZUSAMMENARBEIT DER BEIDEN UNTERNEHMEN IN OBERDERDINGEN, DIE BIS HEUTE ANDAUERT.

Innovatives Denken, Pioniergeist und Fleiß gehörten beispielsweise zu diesen Werten. Auch der sorgsame Umgang mit den Ressourcen war bereits früh Thema innerhalb der beiden Unternehmen.

Diese tief in der Unternehmenshistorie wurzelnden Werte gelten bis heute. Die BLANC & FISCHER Familienholding arbeitet konsequent daran, das Wertegerüst nachhaltig im Arbeitsalltag verankert zu halten. Mit den „Leadership Principles“ wurden beispielsweise im Jahr 2022 neue Leitlinien für Führungskräfte entwickelt, die sich intensiv mit Themen wie einer zeitgemäßen Feedback- und Fehlerkultur auseinandersetzen.

Den Erfindergeist der Gründer lebendig zu halten, ist eines der Kernanliegen des Unternehmens. Mit dem neuen BLANC & FISCHER-weiten Innovationsprozess arbeiten die Innovationsteams der Unternehmensgruppen BLANCO, E.G.O., B.PRO und ARPA noch enger zusammen. Ihr Know-how reicht vom Wasserplatz mit der BLANCO UNIT (Armatur oder Wassersystem, Spüle oder Becken, Abfall- und Organisationssystem) über den Feuerplatz mit Steuer- und Beheizungstechnik von E.G.O. für Kochfelder und Haushaltsgeräte wie Geschirrspüler und Waschmaschinen bis hin zur Expertise in der Speiselogistik in Großküchen. Mit

dieser in der Branche einzigartigen Verbindung von Wissen und Erfahrung unter einem Dach entwickelt die BLANC & FISCHER Familienholding den Lebensraum Küche konsequent weiter. Nicht zuletzt zeigt dieser Bericht, dass die Geschäftstätigkeit der BLANC & FISCHER Familienholding und ihrer Unternehmensgruppen auf den Grundlagen von langfristigem Denken und nachhaltigem Handeln aufbaut. Neben dem ökologischen Fußabdruck der Werke und der Produkte haben sie die Lieferketten im Blick und schaffen echten Mehrwert für die Menschen durch Nutzung ihrer Lösungen. Ganz so, wie es den Gründern gefallen hätte. <<

Die Unternehmen der BLANC & FISCHER Familienholding

„WIR PRÄGEN DEN LEBENSRAUM KÜCHE WELTWEIT!“, DAS IST DIE MISSION DER BLANC & FISCHER FAMILIENHOLDING. DIESER MISSION FOLGEND SIND IN DER MANAGEMENTHOLDING SIEBEN UNTERNEHMENSGRUPPEN BZW. UNTERNEHMEN VEREINT. IM JAHR 2022 WAR DER KONZERN IN 23 LÄNDERN AN 55 STANDORTEN VERTRETEN. DIE FAMILIENHOLDING IST ZU 100 % IM EIGENTUM DER FAMILIEN BLANC UND FISCHER UND VERZEICHNETE 2022 EINEN KONSOLIDierten UMSATZ VON EURO 1,45 MRD.





Der europäische Originalgerätehersteller ARPA SAS in Niedermodern/Frankreich produziert individuelle und nach Kundenwünschen entwickelte Herde und Einbaukochfelder mit verschiedenen Beheizungen, die die Hersteller- oder Handelsmarken der Kunden tragen. Des Weiteren ergänzen Backofen- und Dunstabzuglösungen das Produktportfolio. Kernkompetenz und Erfahrung liegen darin, individuellen Kundenansprüchen auch bei relativ geringen Stückzahlen vollständig zu entsprechen.

NAME

ARPA SAS

HAUPTSITZ

Niedermodern/Frankreich

GRÜNDUNG

2004 (Übernahme 2011)

ANZAHL STANDORTE

2

UMSATZ 2022

EURO 47,9 Mio.

ANZAHL BESCHÄFTIGTE*

107



Die ATOLL Living Spaces GmbH ist ein 2022 in Berlin/ Deutschland gegründeter Start-up. Ziel des Unternehmens ist es, Lebensräume neu zu denken und passende innovative Produkte zu vermarkten, wie Esstische mit unsichtbarer Induktion, auf denen man kochen kann, oder eine modulare Outdoorküche.

NAME

ATOLL Living Spaces GmbH

HAUPTSITZ

Berlin/Deutschland

GRÜNDUNG

2022

ANZAHL STANDORTE

1

UMSATZ 2022

EURO 0,1 Mio.

ANZAHL BESCHÄFTIGTE*

10

B.PRO

Die B.PRO-Gruppe produziert hochwertige Investitionsgüter für Großküchen und die Industrie. Die Unternehmensgruppe gliedert die Kompetenzen in zwei hochspezialisierte Geschäftseinheiten: Catering und Industrial. Lösungen für Speisenausgabeverteilung und Speisenlogistik für professionelle Großküchenanwendungen werden in der Geschäftseinheit Catering Solutions entwickelt und produziert. In der Geschäftseinheit ENOXX Engineering agiert die Unternehmensgruppe als Zulieferer von Edelstahlprodukten für industrielle Anwendungen.

NAME

B.PRO-Gruppe

HAUPTSITZ

Oberderdingen/Deutschland

GRÜNDUNG

2007 Ausgründung aus der BLANCO GmbH + Co. KG

ANZAHL STANDORTE

8

UMSATZ 2022

EURO 123 Mio.

ANZAHL BESCHÄFTIGTE*

660

BLANC & FISCHER

CORPORATE SERVICES

Die BLANC & FISCHER Corporate Services bündelt alle gruppenweit genutzten internen Dienstleistungsbereiche der Unternehmensgruppen des Konzerns. Dies ermöglicht es den produzierenden Unternehmen der Familienholding, sich ganz auf ihre primären Aufgaben zu konzentrieren. Die Spezialisten der BLANC & FISCHER Corporate Services decken dabei viele Fachbereiche ab, von Personal, Finanzen und Controlling über Facility Management bis hin zum Einkauf. Auch die interne IT-Dienstleistungsgesellschaft Blanc und Fischer IT Services GmbH, Oberderdingen/ Deutschland, ist in diese Gruppe eingegliedert.

NAME

BLANC & FISCHER Corporate Services-Gruppe

HAUPTSITZ

Oberderdingen/Deutschland

GRÜNDUNG

2013 Gründung Blanc und Fischer IT Services GmbH
2019 Gründung Blanc und Fischer Corporate Services GmbH & Co. KG
2021 Gemeinsame Firmierung unter BLANC & FISCHER Corporate Services

ANZAHL BESCHÄFTIGTE*

352

BLANCO

BLANCO steht als Premiummarke für die Ausstattung des Küchen-Wasserplatzes. Die BLANCO UNIT ermöglicht mit dem Zusammenspiel aller Komponenten einen nahtlosen Workflow von der Armatur oder dem drink.system über das Spülbecken bis hin zum Wertstofftrennsystem. Mit einer großen Bandbreite an Funktionen, Designs, Farben und Materialien lässt sich die BLANCO UNIT perfekt auf den individuellen Lebensstil abstimmen.

NAME

BLANCO-Gruppe

HAUPTSITZ

Oberderdingen/Deutschland

GRÜNDUNG

1925

ANZAHL STANDORTE

17

UMSATZ 2022

EURO 492,6 Mio.

ANZAHL BESCHÄFTIGTE*

1.761



Die E.G.O.-Gruppe ist ein Zulieferer für Hersteller von Haushaltsgeräten. Wer heute auf der Welt mit Strom oder Gas kocht, macht das möglicherweise mit Technik und Produkten von E.G.O. Aber nicht nur im Herd und in Kochfeldern, sondern auch in Waschmaschinen, Wäschetrocknern, Kühlschränken oder vielen anderen Haushaltsgeräten und gewerblichen Maschinen sind „innere Werte“ made by E.G.O. enthalten. Vier verschiedene Handlungsfelder deckt der Zulieferer mit seinen Technologien und Produkten ab: beheizen, steuern, umwandeln und verbinden.

NAME

E.G.O.-Gruppe

HAUPTSITZ

Oberderdingen/Deutschland

GRÜNDUNG

1925

ANZAHL STANDORTE

23

UMSATZ 2022

EURO 804,9 Mio.

ANZAHL BESCHÄFTIGTE*

6.508



Die KUGEL Edelstahlverarbeitung GmbH (KUGEL) ist spezialisiert auf die Bearbeitung von Edelstahl und agiert als Systemlieferant in vier Bereichen. Im Bereich Railway entwickelt und produziert KUGEL Systemlösungen für Bordküchen in Schnellzügen. Um Sauberkeit und höchste Hygiene geht es in den Bereichen Catering und Medical, in denen Produkte rund um Ausschank und Theke bzw. Produkte für Praxen und Kliniken im Fokus stehen. Im Bereich Industrial werden Teile aus Edelstahl für die Industrie produziert.

NAME

KUGEL Edelstahlverarbeitung GmbH

HAUPTSITZ

Viechtach/Deutschland

GRÜNDUNG

1954

2012 Übernahme in B.PRO-Gruppe

2021 Ausgliederung aus B.PRO-Gruppe

ANZAHL STANDORTE

1

UMSATZ 2022

EURO 16,7 Mio.

ANZAHL BESCHÄFTIGTE*

116

* Die Anzahl der Beschäftigten ist ein Durchschnittswert über das Berichtsjahr und berechnet sich entsprechend den Vorgaben nach §§ 267 Abs. 5 und 314 Nr. 4 Handelsgesetzbuch und den darin nicht zu berücksichtigenden Arbeitnehmern wie den gesetzlichen Vertretern der Unternehmen sowie Auszubildenden, Praktikanten oder Mitarbeitern mit ruhenden Arbeitsverhältnissen, die im Vorruhestand oder in Elternzeit sind.

3P

PERFORMANCE, PEOPLE UND PLANET

Unter der Abkürzung „3P“, auch „Triple-P“ genannt, wurde ein Handlungsrahmen geschaffen, in dem die Geschäftsmodelle der BLANC & FISCHER Familienholding und ihrer Unternehmen im Sinne eines nachhaltigen Wirtschaftens weiterentwickelt werden.

WAS IST „3P“?

Für die BLANC & FISCHER Familienholding bedeutet nachhaltiges Wirtschaften das Sicherstellen eines andauernden Unternehmenserfolgs („PERFORMANCE“) unter Wahrnehmung ethischer, sozialer („PEOPLE“) und ökologischer („PLANET“) Verantwortung – eben „3P“. Im Fokus steht dabei stets, die Auswirkungen auf Mensch und Umwelt zu verbessern.

ZIELE VON „3P“

Bei Geschäftsentscheidungen und -praktiken werden die ökonomischen, sozialen und ökologischen Auswirkungen berücksichtigt. Durch eine ganzheitliche Berücksichtigung von Nachhaltigkeit in Produkten und Services sowie den Produktionen und Lieferketten soll ein Mehrwert für die Kunden geschaffen werden. Ressourcen werden sorgsam verwendet und auch die faire Interaktion mit Stakeholdern wird gewahrt.

ORGANISATION VON „3P“

Um die durchgängige Umsetzung von „3P“ in der Organisation zu gewährleisten und den immer detaillierteren Vorgaben und Regularien in der Nachhaltigkeit gerecht zu werden, entschied die Geschäftsführung der BLANC & FISCHER Familienholding im Jahr 2022, eine sechsköpfige Steuerungsgruppe zu installieren. Diese setzt sich übergreifend über Funktionen und Unternehmensgruppen hinweg zusammen und berichtet an Frank Gfrörer, CEO der BLANCO-Gruppe und in der Geschäftsführung der BLANC & FISCHER Familienholding zuständig für Nachhaltigkeit.

UMSETZUNG VON „3P“

Um die Nachhaltigkeitsaktivitäten zielgerichtet zu priorisieren, hat die BLANC & FISCHER Familienholding bereits 2019 eine Wesentlichkeitsanalyse entlang der UN-Nachhaltigkeitsziele, der Sustainable Development Goals (SDGs), durchgeführt. 2023 wird eine Wesentlichkeitsanalyse gemäß den neuen gesetzlichen Vorgaben aus der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) der EU vorgenommen. Bisher wurden bereits die Emissionen gemäß Scope 1 (direkte Emissionen, z. B. aus eigener

Energieerzeugung sowie aus dem Fuhrparkbetrieb) und Scope 2 (indirekte Emissionen aus eingekauften Energien wie z. B. Strom, Fernwärme) nach dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol ermittelt. 2023 werden zusätzlich die vor- und nachgelagerten Emissionen gemäß Scope 3 (insbes. eingekaufte Güter und Transporte) erhoben, um daraus die wesentlichen Reduktionspotenziale zu erkennen. Diese Maßnahmen dienen als Grundlagen für eine feste Verankerung nachhaltigen Wirtschaftens in den Strategien der BLANC & FISCHER Familienholding und ihrer Unternehmensgruppen.

Die Nachhaltigkeitsberichterstattung der BLANC & FISCHER Familienholding und ihrer Unternehmen wird schrittweise auf die gesetzlichen Anforderungen aus der CSRD und der EU-Taxonomie ausgerichtet, die erstmals für das Geschäftsjahr 2025 verpflichtend sind. Dabei wird die bisherige Berichterstattung, die auf finanzielle Aspekte eingeht, um nicht-finanzielle Informationen in den Bereichen Umwelt (E=Environment), Soziales (S=Social) und Unternehmensführung (G=Governance) erweitert. Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht orientiert sich an der Global Reporting Initiative (GRI) und berichtet, wo bereits vorliegend, die entsprechenden GRI-Kennzahlen. <<

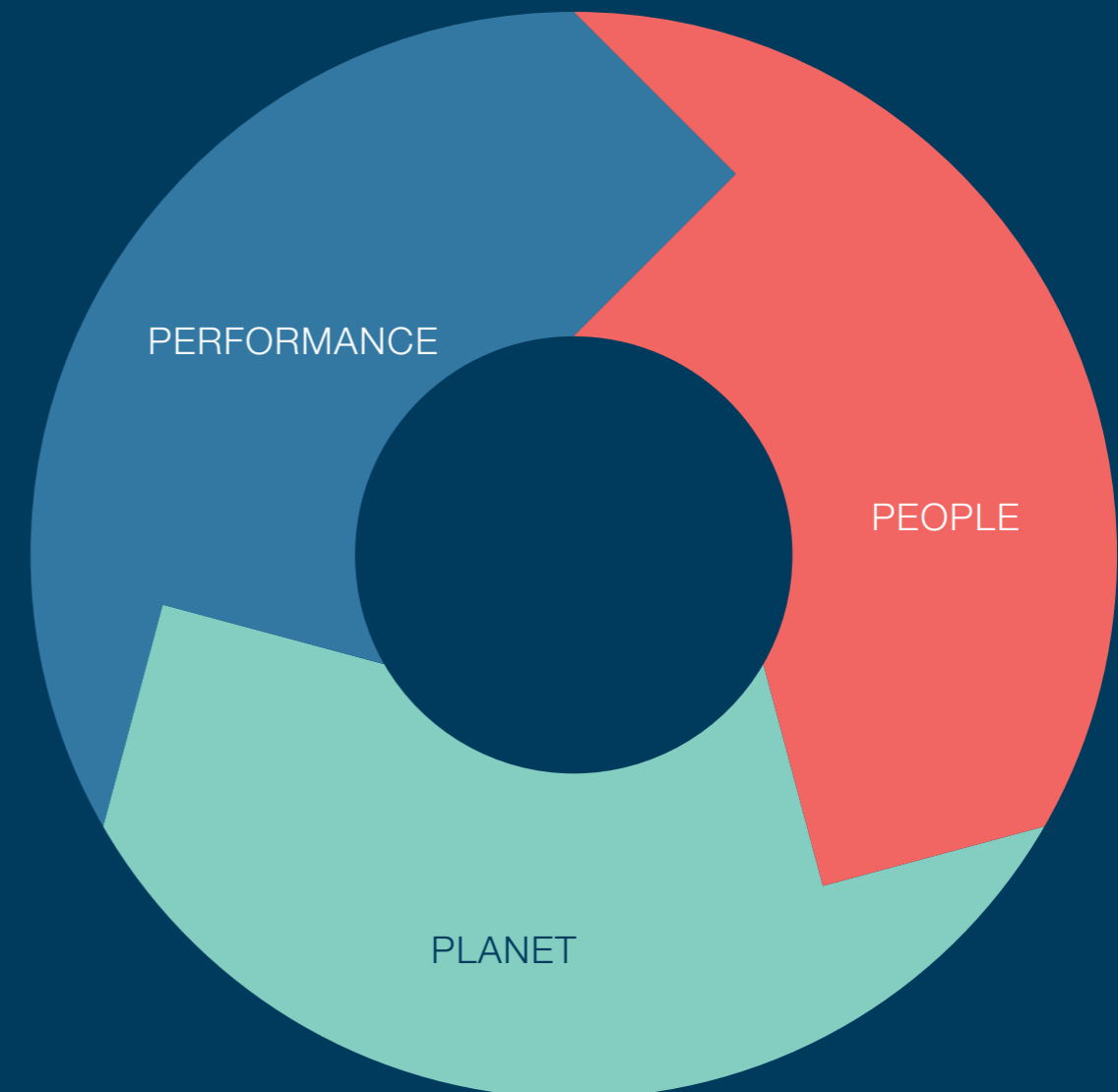


ES GEHT DARUM, NACHHALTIGES WIRTSCHAFTEN FEST IN UNSERER STRATEGIE UND IM OPERATIVEN GESCHÄFT ZU VERANKERN.



Frank Gfrörer

CEO der BLANCO-Gruppe und in der
Geschäftsführung der BLANC & FISCHER
Familienholding verantwortlich für Nachhaltigkeit



ON A.I.R.

MELDUNGEN AUS DEN UNTERNEHMEN
DER BLANC & FISCHER-GRUPPE

50 Nistkästen im Oberderdinger Wald aufgehängt

GEMEINSCHAFTSAKTION VON E.G.O. UND NABU

Kolleginnen und Kollegen der E.G.O. Elektro-Gerätebau GmbH (E.G.O.), der Oberderdinger Förster Michael Deschner und Aktive des Naturschutzbundes (NABU) der Ortsgruppen Bretten und Oberderdingen trafen sich bei Großvillars/Deutschland. Die gemeinsame Aufgabe war, 50 Nistkästen im Wald aufzuhängen, um Vögeln und Fledermäusen eine Nistmöglichkeit zu geben. Die Nistkästen leisten einen wichtigen Beitrag zur Erhaltung der heimischen Artenvielfalt, da natürliche Nistmöglichkeiten in alten Bäumen durch die immer kürzer werdenden Umtriebszeiten seltener geworden sind.

Es wurden verschiedene Nistkästen aufgehängt, die ein Zuhause für Meisen, Kleiber, Hohltauben, Waldkauz und Fledermäuse bieten und vorab von den Experten vom NABU fachkundig ausgewählt wurden. Die Kosten für die Nistkästen wurden von E.G.O. getragen. Ein gemeinsamer Imbiss nach getaner Arbeit rundete die Aktion ab. In Zukunft müssen die Nistkästen einmal im Jahr gereinigt und die Belegung erfasst werden.



Das Team der Nistkastenaktion



Die glücklichen E.G.O.-Finalisten des Electrolux Supplier Sustainability Awards 2022 (v. l.): Thomas Kohlbauer, Luisa Schiebel, Sigrid Bader, Jonas Walter, Rudolf Kaiser

E.G.O.-GRUPPE AUSGEZEICHNET

Kundenauszeichnungen sind immer besonders wertvoll – zeigen sie doch, dass der Kunde die gute Arbeit des Businesspartners zu schätzen weiß und honoriert.

Die Electrolux-Gruppe (Electrolux) nominierte die E.G.O.-Gruppe (E.G.O.) in der Kategorie Sustainability als einen der Top-Lieferanten. Damit honorierte der Hausgerätehersteller die Fortschritte, die E.G.O. auf dem Weg zu den Nachhaltigkeitszielen von Electrolux gemacht hat.

Auch wenn es dieses Mal nicht für Platz 1 gereicht hat, sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der E.G.O. stolz auf die Auszeichnung. Der Ansporn, nun noch härter und zielgerichteter an den Nachhaltigkeitszielen zu arbeiten, ist umso größer.

WORLD CLEAN-UP DAY 2022 MIT WELTWEITER BETEILIGUNG

Verpackungen und anderen Unrat nicht einfach auf den Boden zu werfen, ist ein entscheidender Faktor auf dem Weg zu einer gesünderen Umwelt.

Beim #worldcleanupday2022 haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Unternehmensgruppen mitgeholfen, die Erde ein Stück weit sauberer zu machen. Rund um den Globus haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen ganzen Tag lang Müll eingesammelt und so einen wesentlichen Beitrag zum Umweltschutz geleistet.

An folgenden Standorten haben sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am diesjährigen World Cleanup Day beteiligt:

- E.G.O. Componentes Electronicos, S.A., Queretaro/Mexiko
- E.G.O. Elektrikli Aletler Sanayi A.S., Ergene/Türkei
- E.G.O. Polska sp. z o.o., Lodz/Polen
- BLANCO UK Ltd. London/Großbritannien
- BLANCO America Inc., Lumberton/USA
- BLANCO Canada Inc., Toronto/Kanada
- E.G.O. Elektro-Gerätebau GmbH, Oberderdingen/Deutschland
- E.G.O. Produktion GmbH & Co. KG, Oberderdingen/Deutschland

- BLANCO GmbH + Co KG, Oberderdingen/Deutschland
- BLANC & FISCHER Corporate Services GmbH & Co. KG, Oberderdingen/Deutschland



Geschäftsführungen rücken enger zusammen

BLANC & FISCHER PASST FÜHRUNGSSTRUKTUR DER MANAGEMENTHOLDING AN



Das neu formierte Geschäftsführungsteam der BLANC & FISCHER Familienholding (von links): Dr. Karlheinz Hörsting (CEO E.G.O.-Gruppe), Frank Gfrörer (CEO BLANCO-Gruppe), Bernd Eckl (CEO) und Heiko Pott (CFO)

Kürzere Wege, engere und schlankere Abstimmungen, schnellere Entscheidungen: Die im Sommer 2022 umgesetzte neue Geschäftsführungsstruktur der BLANC & FISCHER Familienholding folgt einer klaren Idee. Wesentliche Änderung: Neben CEO Bernd Eckl und CFO Heiko Pott gehören auch die CEOs der beiden größten operativen Unternehmensgruppen E.G.O. und BLANCO gleichzeitig der Konzerngeschäftsführung an. Dr. Karlheinz Hörsting war bereits zuvor Mitglied der Geschäftsführung

der BLANC & FISCHER Familienholding und übernahm im Zuge der Neustrukturierung zusätzlich den vakanten CEO-Posten bei der E.G.O.-Gruppe. Neu zum Gremium hinzu kam BLANCO-CEO Frank Gfrörer. „Damit werden die beiden größten Unternehmensgruppen auch ihrer Bedeutung entsprechend aufgewertet“, sagt CEO Bernd Eckl. „Wir versprechen uns von dieser neuen Struktur der Geschäftsführung, dass die einzelnen Gesellschaften der BLANC & FISCHER Familienholding

näher zusammenrücken und wir Chancen noch besser nutzen und gemeinsame Projekte noch schneller und konsequenter voranbringen können. Wir müssen die BLANC & FISCHER-Gruppe so aufstellen, dass wir auf Herausforderungen möglichst flexibel und konsequent reagieren können. Das macht uns auch widerstandsfähiger, bedingt aber eine intensive Abstimmung zwischen der BLANC & FISCHER Familienholding und den operativen Unternehmensgruppen.“

DEN DIGITALEN WANDEL GEMEIN- SAM GESTALTEN



Neben der Nachhaltigkeit ist die Einführung digitaler Technologien aktuell eine der größten Herausforderungen für Unternehmen.

Das Wort „Digitalisierung“ ist in aller Munde, gilt gar als eines der Modewörter der letzten Jahre und neue Lösungen und Geschäftsmodelle sprießen förmlich aus dem Boden.

Die Definition von Digitalisierung im Unternehmenskontext ist nur scheinbar simpel: Man versteht darunter die Automatisierung von Prozessen und Abläufen. Dies kann in der Entwicklung oder in der Produktion, aber auch in der Administration der Fall sein. Digitalisierung bedeutet jedoch noch viel mehr, hat auch mit der Intelligenz von Produkten zu tun und kann neue Geschäftsmodelle eröffnen. Es geht bei der Digitalisierung also nicht nur um die Umstellung auf automatische Abläufe, sondern um

die sinnvolle Ausrichtung auf zukünftige Arbeitsweisen. Fachkräfte sollen gezielt dort eingesetzt werden, wo die menschliche Intelligenz benötigt wird.

Innerhalb der BLANC & FISCHER Familienholding gibt es mehrere Digitalisierungsinitiativen. Deren Basis ist das Wissen, das in der Holding und den einzelnen Unternehmensgruppen vorhanden ist. „Transparenz ist wichtig, um Projekte zu definieren und die Zusammenarbeit zu orchestrieren“, weiß Bernd Eckl, CEO der BLANC & FISCHER Familienholding. Nur so könne es gelingen, dass Aufgaben nicht doppelt oder dreifach gemacht werden.

GRUNDLAGE FÜR ALLE INITIATIVEN

Eines der gemeinsamen Projekte ist die „Einführung von SAP S/4HANA“, einer neuen Software zur >>



DIE DIGITALISIERUNG IST EINER DER GRUNDPFEILER EINER NACHHALTIGEN UND LEBENSWERTEN ZUKUNFT.

Bernd Eckl
CEO BLANC & FISCHER Familienholding



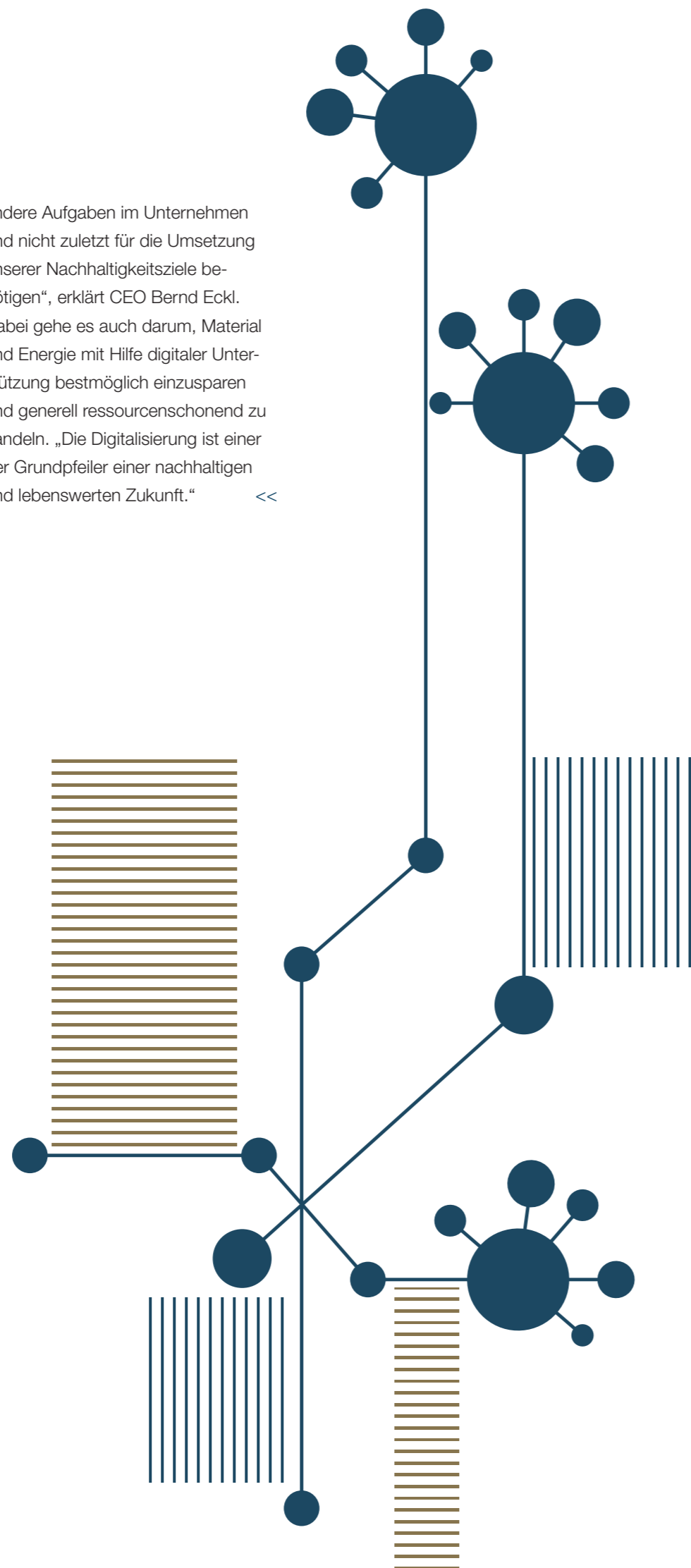
Unternehmensressourcenplanung, die in den größten Unternehmensgruppen eingeführt wird. Sie gilt als Grundlage für alle weiteren Digitalisierungsinitiativen. Mit Hilfe der Software sollen unterschiedliche IT-Plattformen standardisiert und Prozesse weitgehend automatisiert werden. Eckl: „So entstehen Effizienz- und Kosteneffekte, die eine schnellere Entwicklung von neuen Produkten und Geschäftsmodellen gewährleisten.“

Eine smarte Produktion, Innovation und Wachstum und nicht zuletzt eine stabile und effektive Supply Chain (Lieferkette) sind erklärte Ziele der BLANC & FISCHER-Gruppe. Um diese langfristig zu sichern, gibt es ein weiteres gemeinsames Projekt mit dem Namen „Future IT“. Die in den bisherigen Programmphasen von „Future IT“ für die Strategien der einzelnen Unternehmensgruppen definierten Wege sollen gemeinsam angegangen werden. Mit „Future IT“ werden die Wettbewerbsfähigkeit und der langfristige Erfolg der BLANC & FISCHER Familienholding und ihrer Unternehmen durch effektive Geschäftsprozesse und eine möglichst flexible und gleichzeitig effiziente IT-Gesamtlandschaft unterstützt.

DIGITAL UND NACHHALTIG

Wer nicht auf Dauer abgehängt werden will, muss der weltweiten technologischen Entwicklung folgen. „Wir wollen auch unsere Prozesse digitalisieren und vereinfachen, damit wir Ressourcen freisetzen, die wir für

andere Aufgaben im Unternehmen und nicht zuletzt für die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsziele benötigen“, erklärt CEO Bernd Eckl. Dabei gehe es auch darum, Material und Energie mit Hilfe digitaler Unterstützung bestmöglich einzusparen und generell ressourcenschonend zu handeln. „Die Digitalisierung ist einer der Grundpfeiler einer nachhaltigen und lebenswerten Zukunft.“ <<



Normung – warum?

Es kommt immer wieder vor, dass Normen bzw. deren Anwendung infrage gestellt werden. Doch die Beschäftigten der Unternehmen der BLANC & FISCHER Familienholding wissen, was sie an den Normen haben. Sie wenden ausgewählte Normen an. Die Unternehmen sind entsprechend zertifiziert.

WAS SIND NORMEN?

Normen sind Dokumente, die Regeln und Prüfungen beschreiben, damit Geräte und Produkte sicher, effizient und ohne Wechselwirkung mit anderen Geräten oder Funktionen arbeiten. Sie dienen bei technischen Entwicklungen als Wegweiser und gegebenenfalls als Entscheidungshilfe. Rechtsverbindlich sind Normen nur, wenn Gesetze oder Rechtsverordnungen auf sie verweisen.

WARUM WERDEN NORMEN VERWENDET?

Normen vereinheitlichen Prozesse und verbessern die Kommunikation durch klare Vorgaben und Struktu-

ren. In vielen Teilen der Welt gelten beispielsweise die Normen der Internationalen Organisation für Normung (ISO). Für den Endverbraucher schaffen Normen Vergleichbarkeit und stehen für ein hohes Maß an Qualität und Sicherheit.

WARUM ARBEITEN DIE UNTERNEHMEN DER BLANC & FISCHER FAMILIENHOLDING MIT NORMEN?

Weil die Normen bei der Produktentwicklung und der Produktion Sicherheit bieten. Denn mit ihrer Anwendung wird der in der Norm festgehaltene Stand der Technik berücksichtigt. Normen sind außerdem eine Grundlage, um mit Kunden über technische Anforderungen von Produkten zu diskutieren. Außerdem bieten Normen eine gewisse Rechtssicherheit in Schadensfällen oder bei Produkthaftungsfragen. In der BLANC & FISCHER Familienholding und ihren Unternehmen finden entsprechend viele Normen, wie beispielsweise UL-, VDE-

oder DVGW-Normen und viele weitere Anwendung. Auch Zertifizierungen der Internationalen Organisation für Normung sind dabei – die meisten Unternehmen der Familienholding werden regelmäßig nach ISO 9001, ISO 14001 und ISO 50001 zertifiziert.

Doch nicht nur die Anwendung, auch die aktive Mitarbeit in Normenarbeitskreisen ist sehr wichtig. Denn die Beschäftigten, die sich in diesen Arbeitskreisen einbringen, sind zugleich auch Experten für diese Normen und pflegen viele Kontakte zu anderen Unternehmen, Hochschulen oder Testhäusern.

Die Normungsexperten innerhalb der E.G.O.-Gruppe haben die Gilde „Standard and Association Work“ gegründet. Beschäftigte aus verschiedenen E.G.O.-Standorten arbeiten derzeit an einer zentralen Informationsplattform, um noch einfacher Wissen und Neuigkeiten auszutauschen. Eine Prozessvereinheitlichung ganz im Sinne der Normen. <<



Auf einer internen Hausmesse stellten die Innovationsteams aus den Unternehmensgruppen der BLANC & FISCHER Familienholding ihre Projekte vor

Innovative Köpfe in gemeinsamer Mission

UM DAS UNTERNEHMENSWEITE KNOW-HOW BESSER ZU NUTZEN, ARBEITEN DIE INNOVATIONSTEAMS NUN NOCH ENGER ZUSAMMEN. ERKLÄRTES ZIEL: DIE KÜCHE DER ZUKUNFT.



INNOVATION IST DIE TRIEBKRAFT DES UNTERNEHMENS. UNSER ZIEL MUSS DABEI SEIN, DEN MENSCHEN UND SEINE BEDÜRFNISSE IN DEN MITTELPUNKT ZU STELLEN. NUR SO KÖNNEN WIR FÜR UNSERE KUNDEN NÜTZLICH SEIN. DAS GILT FÜR ALLES, WAS WIR TUN – DAMALS UND HEUTE.

Karl Fischer

Gründer der E.G.O.-Gruppe (1893 - 1985)



Erfindergeist galt bereits zu Lebzeiten der beiden BLANCO- und E.G.O.-Gründerväter Heinrich Blanc und Karl Fischer als Garant für unternehmerischen Erfolg. Schon früh entwickelte sich der Maßstab: Echte Innovationen müssen das Leben leichter machen. Und: Die Menschen müssen genau deswegen bereit sein, für sie zu zahlen.

Eine größere Rolle denn je spielt für die Innovationsteams das Thema Nachhaltigkeit. Bernd Eckl, CEO der BLANC & FISCHER Familienholding, zählt einige der Fragen auf, die damit verbunden sind: „Was ist der ökologische Fußabdruck in der Produktion, wie energieeffizient sind die Produkte im Betrieb und wie kann eine lange Lebensdauer gewährleistet werden? Hinzu kommt die Dimension der Kreislaufwirtschaft: Was passiert mit dem Produkt nach seinem Lebensende? Gerade hier liegt noch viel Arbeit vor uns.“

Um die Innovationsfähigkeit zu stärken, wurde im Jahr 2022 ein neuer Innovationsprozess eingeführt. Die Innovationsteams von E.G.O., BLANCO, B.PRO und ARPA arbeiten nun noch enger zusammen.

Sie treffen sich regelmäßig, teilen Kompetenzen, diskutieren Ideen und inspirieren sich gegenseitig. Auf diesem Weg profitieren sie voneinander und können mit dem unterschiedlichen Markt- und Produktwissen integrierte Lösungen unter einem Dach entwickeln. Und genau das ist entscheidend für Ideen und spätere Innovationen, die die Küche der Zukunft mitgestalten.

Die verstärkte Zusammenarbeit ist nicht nur für kompetenzübergreifende Innovationen von Vorteil. Die Unternehmen profitieren, weil sie parallele

Entwicklungen vermeiden und Projekte aufteilen können.

Einen Einblick in ihre Arbeit gaben die Innovationsteams bei der „Innovation Expo“, einer internen Hausmesse. Innovationsprojekte wurden vorgestellt, Kontakte geknüpft und neue Ideen ausgetauscht. CEO Bernd Eckl zeigte sich sehr zufrieden: „Die Veranstaltung hat erneut gezeigt: Wir sind die Spezialisten für den Lebensraum Küche. Es macht mich sehr stolz, dass wir so viel Erfindergeist und Fachwissen unter einem Dach vereinen können.“

<<

1.782

PATENTE

538

PATENTFAMILIEN

NICHT UM JEDEN PREIS

CEO BERND ECKL IM INTERVIEW



NACHHALTIGKEIT IST AUS GUTEM GRUND TEIL UNSERER UNTERNEHMENS- STRATEGIE.

Bernd Eckl
CEO der BLANC & FISCHER
Familienholding



Die aktuellen Belastungen für Unternehmen sind mit Ukraine-krieg, Kostensteigerungen und Regulierung vielfältig und groß – auch und gerade für den Mittelstand. Ein Gespräch mit CEO Bernd Eckl zu Integrität, Bürokratievorgaben und Potenzial in der BLANC & FISCHER-Gruppe.

HERR ECKL, WELCHE ROLLE SPIELT DER RUSSISCHE MARKT FÜR DIE UNTERNEHMEN DER BLANC & FISCHER FAMILIEN-HOLDING HEUTE?

Wir haben uns im vergangenen Jahr entschieden, unsere Aktivitäten in Russland einzustellen, und haben den einzigen russischen Standort, einen Vertriebsstandort, geschlossen.

WIE SCHWER WIEGT DIESE ENTSCHEIDUNG?

Grundsätzlich ist der russische Markt für unsere Unternehmensgruppen sehr attraktiv, da dort Kaufkraft und Nachfrage nach Premium-Produkten für die Küche bestehen. Dieses Potenzial und den weiteren Geschäftsausbau vor Ort adressieren wir aber angesichts des russischen Angriffskriegs aktuell nicht mehr. Die Entscheidung haben wir klar und schnell getroffen. Unternehmerische Performance ist wichtig. Aber nicht um jeden Preis. Das Leid der Menschen in der Ukraine macht fassungslos und betroffen.

WELCHE AUSWIRKUNGEN HABEN DIE GESTIEGENEN PREISE AUF DIE

UNTERNEHMEN DER BLANC & FISCHER-GRUPPE?

Die globale Unsicherheit durch den Ukraine-Krieg und die damit einhergehenden Aspekte Energie- und Rohstoffkostensteigerungen, Lieferkettenprobleme, Inflation und Zinsanstieg belasten uns doppelt: zum einen durch die Beeinträchtigungen unserer Produktionen und die steigenden Kosten. Zum anderen, weil dadurch die Bautätigkeit in westlichen Ländern stark abkühlt. Mit abgeschwächter Bautätigkeit und insgesamt wirtschaftlichen Unsicherheiten sinkt auch die Nachfrage nach Küchen und Küchenausstattung. Insbesondere im deutschen Markt steht das Preiseinstiegssegment stark unter Druck. Deshalb forcieren wir die Positionierung im Premiumsegment und geben, wo möglich, auch Preiserhöhungen an Kunden weiter.

VIELE MITTELSTÄNDISCHE UNTERNEHMEN SCHLAGEN ALARM WEGEN ZU VIEL BÜROKRATIE UND REGULIERUNG. WIE STEHEN SIE DAZU?

Mit pauschalen Aussagen muss man vorsichtig sein. Aber nehmen Sie zum Beispiel die Ausgestaltung der gesetzlichen Vorgaben zur Sorgfalt in der Lieferkette, zur Nachhaltigkeitsberichterstattung oder zur Mittelfristenergieversorgungsicherungsmaßnahmenverordnung: Ich muss schon zugeben, dass solche komplexen Vorgaben für einen Mittelständler, wie wir es sind, einen immensen Kraftaufwand

darstellen und ihn teils lähmen. Und sie schwächen uns im internationalen Wettbewerb.

Damit wir uns nicht falsch verstehen: Nachhaltigkeit ist für uns kein Trend, den man eben halbherzig mitsegelt. Nachhaltigkeit ist aus gutem Grund Teil unserer Unternehmensstrategie und wir werden unsere Unternehmensgruppe über die kommenden Jahre hinweg konsequent nach nachhaltigen Kriterien ausrichten. Für diesen Kurs stehe ich auch persönlich ein. Nichtsdestotrotz müssen wir nüchtern sehen, dass die Vielzahl regulatorischer Vorgaben den Mittelstand in einer Zeit großer und gleichzeitiger Krisen trifft.

WO SCHLUMMERT BEI BLANC & FISCHER NOCH UNGENUTZTES POTENZIAL?

Unser Know-how am Koch- und Wasserplatz ist einzigartig und erlaubt durchdachte und vernetzte Lösungen in der Küche. Mit unserer Design- und Technologiekompetenz können wir das Leben der Nutzerinnen und Nutzer spürbar leichter machen und für diesen Mehrwert sind Kunden auch bereit, zu zahlen. Aber natürlich machen wir auch unsere Hausaufgaben, stellen die Unternehmensstruktur auf den Prüfstand und schaffen die Voraussetzungen für effiziente Prozesse. Wir werden noch mehr die Vorteile nutzen, die uns das gemeinsame Dach der BLANC & FISCHER Familienholding bietet. <<

In Druckluft steckt Einsparpotenzial!

EIN BEST-PRACTICE-BEISPIEL, DAS ZEIGT, DASS ES ÜBERALL EINSARPOTENZIALE GIBT – AUCH BEI DER ERZEUGUNG VON DRUCKLUFT.

Am Produktionsstandort E.G.O. Elektro-Komponente d.o.o. in Zagreb/Kroatien (E.G.O. Kroatien) werden Temperaturbegrenzer, Schalter und Regler in vielen unterschiedlichen Versionen und in großen Stückzahlen produziert. Die Erzeugung der für die Produktion benötigten Druckluft machte rund 30 % des Energieverbrauchs am Standort aus und stellte als Hauptverbraucher ein wesentliches Potenzial für Verbesserungen dar. Deshalb prüften und analysierten die Spezialisten vor Ort die Prozesse und das Nutzungsverhalten. Daraus entwickelten sie Lösungsansätze zur Reduzierung des Energieverbrauchs bei der Druckluftherzeugung,

die in zwei Projekten geplant und umgesetzt wurden:

1. KOMPRESSOREN

Die bisher zur Druckluftherzeugung genutzten Kompressoren wurden gegen moderne und effiziente Kompressoren ausgetauscht. Pro Jahr spart der E.G.O.-Produktionsstandort bei der Erzeugung von Druckluft nun 214 t CO₂e sowie 1.595.000 kWh Strom ein.

2. DRUCKLUFTVERBRAUCH IN DER PRODUKTIONSLINIE

Aus der Analyse des Druckluftverbrauchs ergaben sich mehrere Lösungsansätze, die zeitnah in

den Produktionslinien umgesetzt wurden. So unterstützen nun beispielsweise automatisierte Steuerungen sowie zusätzliche Ventile dabei, den Druckluftfluss zu stoppen, wenn dieser nicht mehr benötigt wird.

Außerdem werden die Daten des direkt an den Luftversorgungsstellen in den Anlagen gemessenen Druckluftverbrauchs gesammelt und analysiert. Höhere Verbräuche fallen sofort auf und es kann direkt gehandelt werden. Durch diese Maßnahme werden bei E.G.O. Kroatien jährlich 2,05 t CO₂e und 15.339 kWh Strom eingespart.

<<

GRI 302-1

ENERGIE

Die Höhe des gesamten Energieverbrauchs einer Organisation ergibt sich aus dem Verbrauch von erneuerbaren und nicht erneuerbaren Energieträgern.

Erneuerbare Energieträger sind unter anderem Strom aus Photovoltaikanlagen, Wasserkraft oder Energie aus einer Biogasanlage. Heizöl, Erdgas oder Strom aus Kohlekraftwerken zählen zu den nicht erneuerbaren Quellen.

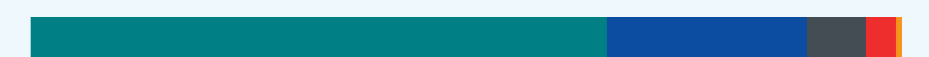
Durch verschiedene Energieeffizienzmaßnahmen in allen Unternehmensgruppen wurde eine Reduktion der Energieverbräuche erzielt. Zusätzlich sind die Energieverbräuche in den Produktionsstandorten 2022 aufgrund rückläufiger Kapazitätsbedarfe gesunken.

BEISPIELE FÜR ENERGIE-EFFIZIENZMASSNAHMEN:

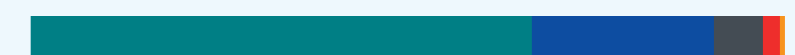
- Erneuerung der Kompressoren der E.G.O. Elektro-komponente d.o.o., Zagreb/Kroatien
- Optimierung der Glühöfen der E.G.O. Elektrikli Aletler Sanayi A.S., Ergene/Türkei

ENERGIEVERBRAUCH INNERHALB DER ORGANISATION (MWh)

	2021	2022
Brennstoffverbrauch aus nicht erneuerbaren Quellen	84.990,42	68.584,03
Brennstoffverbrauch aus erneuerbaren Quellen	-	296,64
Strom-, Wärmeenergie-, Kühlenergie- und Dampfverbrauch	146.097,25	131.149,64
GESAMT	231.087,67	200.030,31



2021: 231.087,67 MWh



2022: 200.030,31 MWh

■ E.G.O. ■ BLANCO ■ B.PRO ■ KUGEL ■ ARPA

Jeder Tropfen zählt

Ohne Wasser existiert kein Leben. Es ist die wertvollste Ressource, die unser Planet zu bieten hat. Grund genug, um in den Unternehmen der BLANC & FISCHER Familienholding systematisch zu untersuchen, welche Bedeutung einerseits Wasser für die Unternehmen hat und andererseits die Unternehmen für das Wasser haben. Ein zu geringes Wasserangebot oder ein Sinken des Grundwasserspiegels als Folge des Klimawandels können sowohl zu ökologischen als auch zu enormen wirtschaftlichen Schäden führen. Und die gilt es im Interesse der Umwelt und des Unternehmens zu vermeiden.

DATEN SAMMELN

Vor jeder Analyse steht die Erfassung von Daten. Beim Thema Wasser heißt das: Zähler und Abrechnungen auswerten. Dabei wird sorgsam unterschieden zwischen Oberflächenwasser (zum Beispiel Regenwasser), Grundwasser, Meerwasser, produziertem Wasser und Wasser von Dritten (in örtlichen Wassernetzen zur Verfügung gestelltem Wasser).

Im Jahr 2022 wurden die internen Strukturen weiter verbessert. Mit diesem Bericht veröffentlicht das Unternehmen erstmalig Kennzahlen zum Thema Wasser.

KLUGE FRAGEN STELLEN

Nun gilt es, die vorhandenen Daten zu analysieren. Detailliert aufgesplittete Daten sorgen für Transparenz. Die Auswertung zeigt beispielsweise Zusammenhänge mit Produktionsvolumina und Hitzeperioden. Auch Erfolge von Wassersparmaßnahmen lassen sich erkennen. Untersucht wird unter anderem auch, welche Produktionsstandorte in Wasserstress-Regionen liegen. Das bedeutet, dass mehr Wasser entnommen wird, als für den menschlichen Bedarf und die Natur zur Verfügung steht.

HANDELN

Unsere Teams an den Standorten können anhand der Ergebnisse konkrete Maßnahmen einleiten, um den Wasserverbrauch insbesondere in Wasserstressregionen zu verringern. Wie das in der Praxis aussieht, lesen Sie auf den folgenden Seiten. <<

EINE REGION WIRD DANN ALS **WASSERSTRESS-REGION** BEZEICHNET, WENN DAS VERHÄLTNISS ZWISCHEN JÄHRLICHER WASSERENTNAHME UND DEM GESAMTEN VERFÜGBAREN JÄHRLICHEN WASSERANGEBOT HOCH (AB 40 %) ODER SEHR HOCH (ÜBER 80 %) IST. JE HÖHER DER PROZENTSATZ, DESTO HÖHER IST DIE WASSERENTNAHME IM VERGLEICH ZUM WASSERANGEBOT IM JAHR. FÜR DIE ERMITTLUNG DIESER GEBIETE WIRD AUF DEN „AQUEDUCT WATER RISK ATLAS“ DES „WORLD RESOURCES INSTITUTE“ ZURÜCKGEGRIFFEN.

TAUSENDE LITER WASSER GESPART

Der spanische Standort der E.G.O.-Gruppe, E.G.O. Appliance Controls, S.L.U. (EAC), befindet sich in Lliçà de Vall (nahe Barcelona) und liegt in einer Region, die massiv von Wasserknappheit betroffen ist. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten deshalb seit 2020 mit großem Engagement an der Reduzierung ihres Wasserverbrauchs – und das mit großem Erfolg.

EAC konnte seinen Wasserverbrauch in den vergangenen zwei Jahren um ganze 32 % verringern. Bedenkt man, dass die Belegschaft am Standort in dieser Zeit gewachsen ist, ist die Einsparung sogar noch beeindruckender, schließlich verbrauchen mehr Menschen auch mehr Wasser – zum Beispiel über die sanitären Anlagen. Eine Maßnahme ist, dass EAC das Kondenswasser von Klimaanlage

auffängt. Innerhalb eines Monats lassen sich auf diesem Weg um die 16.000 Liter Wasser gewinnen, mit denen die Pflanzen bewässert und die Filter der Wasseraufbereitungsanlage gereinigt werden können. Außerdem fließt ein Teil in die Toilettenspülung, die somit weniger Frischwasser zieht.

EAC entwickelt und produziert Systeme und Elektroniksteuerungen für Hausgeräte – insbesondere für Waschmaschinen. Diese werden vor Ort Lebensdauertests unterzogen, für die es das Team geschafft hat, den Wasserkreislauf zu schließen. Die Vorgehensweise: Die Waschmaschine wäscht zu Testzwecken Handtücher – und zwar ursprünglich mit Frischwasser. Das Waschwasser wird in einem Tank aufgefangen, gefiltert und aufbereitet, wodurch es in einem geschlossenen Kreislauf

wieder für die Lebensdauertests der Waschmaschinen verwendet werden kann.

Um die Ausfallzeiten der Wasseraufbereitungsanlage zu verkürzen, haben sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ebenfalls etwas einfallen lassen: Filtertrommelanlagen reinigen das Wasser von den Flusen, die beim Waschen der Handtücher ins Wasser gelangen – so können diese nichts mehr verstopfen und richten in der Aufbereitungsanlage keinen Schaden mehr an.

Den Wasserverbrauch im Unternehmen überwacht das Team mittels einer speziellen Software: Diese zeichnet unter anderem die Verbrauchshistorie sowie den aktuellen Verbrauch auf und gibt Alarm, wenn EAC das festgelegte Tagesziel überschreitet. Außerdem erkennt die

Software ein mögliches Leck sofort – dazu wurden eigens sechs Sensoren im Waschmaschinenraum installiert. Bei einem Wasseraustritt wird mithilfe der Software automatisch der Strom abgeschaltet. Mit dem System wird außerdem die Menge auffangbaren Regenwassers aufgezeichnet und analysiert, wo das Wasser eingesetzt werden kann.

Das EAC-Team hat also schon eine ganze Menge erreicht – doch ans Aufhören denkt es nicht. Zwar wird es immer schwieriger, noch mehr Wasser zu sparen, dennoch sehen die engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an einigen Stellen noch Potenzial und beschäftigen sich bereits mit Maßnahmen. Zum Beispiel machen sie sich derzeit Gedanken darüber, wie sich der Verbrauch bei der Reinigung des Wassers noch weiter reduzieren lässt. <<



Haben erfolgreich Maßnahmen zur Wassereinsparung umgesetzt (von links): Antonio Revelles, Raúl Hernández, Félix Tobajas, Raimon Torné, Emilia Capel, Pau Sala und Xavier Rico im Waschmaschinenraum von EAC, in dem die Haushaltsgeräte auf ihre Lebensdauer getestet werden. Alle Maschinen sind an die Wasseraufbereitungsanlage angeschlossen, sodass das Wasser durch einen geschlossenen Wasserkreislauf kontinuierlich wiederverwendet wird.

GRI 303-3

WASSER

Der Wasserverbrauch beinhaltet den gesamten Wasserverbrauch eines Jahres, aufgeteilt in Oberflächenwasser, Grundwasser, Meerwasser, produziertes Wasser, Wasser von Dritten. Außerdem wird der Wasserverbrauch zusätzlich aufgeteilt in Regionen mit und ohne Wasserstress.

Aufgrund von durchgeführten Maßnahmen zur Wassereinsparung sowie von Bedarfsrückgängen ist die Wasserentnahme 2022 entsprechend niedriger ausgefallen.

BEISPIELE FÜR WASSERSPARMASSNAHMEN:

- Wassereinsparung durch die Wiederverwendung von Kondenswasser und die Schließung des Wasserkreislaufs der Waschmaschinen bei E.G.O. Appliance Controls, S.L.U., Barcelona/Spanien
- Schließung des Kühlkreislaufs in der Thermostatproduktion bei E.G.O. Elektrokomponente d.o.o., Zagreb/Kroatien

WASSERENTNAHME IN REGIONEN OHNE WASSERSTRESS

in Megalitern

	2021	2022
Oberflächenwasser	0,00	0,00
Grundwasser	83,43	82,18
Meerwasser	0,00	0,00
produziertes Wasser	0,00	0,00
Wasser von Dritten	147,50	118,73
GESAMT	230,93	200,91



2021: 230,93 ML



2022: 200,91 ML

■ E.G.O. ■ BLANCO ■ B.PRO ■ KUGEL ■ ARPA

WASSERENTNAHME IN REGIONEN MIT WASSERSTRESS

in Megalitern

	2021	2022
Oberflächenwasser	0,00	0,00
Grundwasser	40,49	44,50
Meerwasser	0,00	0,00
produziertes Wasser	0,00	0,00
Wasser von Dritten	24,46	21,40
GESAMT	64,95	65,90

BLANCO setzt auf digitale Alternativen

Gedruckte Materialien reduzieren, digitale Alternativen stärken: Bei BLANCO wurde diesem Ansatz folgend beispielsweise die Auflage der gedruckten Produktkataloge deutlich reduziert. Die Kataloge gibt es zusätzlich in digitaler Form, sie können von den Kunden jederzeit auf einem Portal abgerufen werden. In den Küchenstudios zeigen die Beratungsteams die Produkte dann beispielsweise auf einem Tablet. Auch die Mitarbeiterzeitschrift HORIZONTE, die bei BLANCO bisher dreimal im Jahr in gedruckter Form erschien, wurde auf ein digitales Format umgestellt. Und: Papierkalender werden nicht länger ausgegeben. Diese Maßnahmen sparen neben Papier und Druckfarbe auch Transportwege. Das macht sich nicht nur bei den Kosten bemerkbar, sondern hat auch einen positiven Effekt für die Umwelt.

Gleichzeitig sensibilisiert BLANCO die Beschäftigten auf diesem Weg für die verstärkte Nutzung digitaler Alternativen.



ON A.I.R.

MELDUNGEN AUS DEN UNTERNEHMEN DER BLANC & FISCHER-GRUPPE

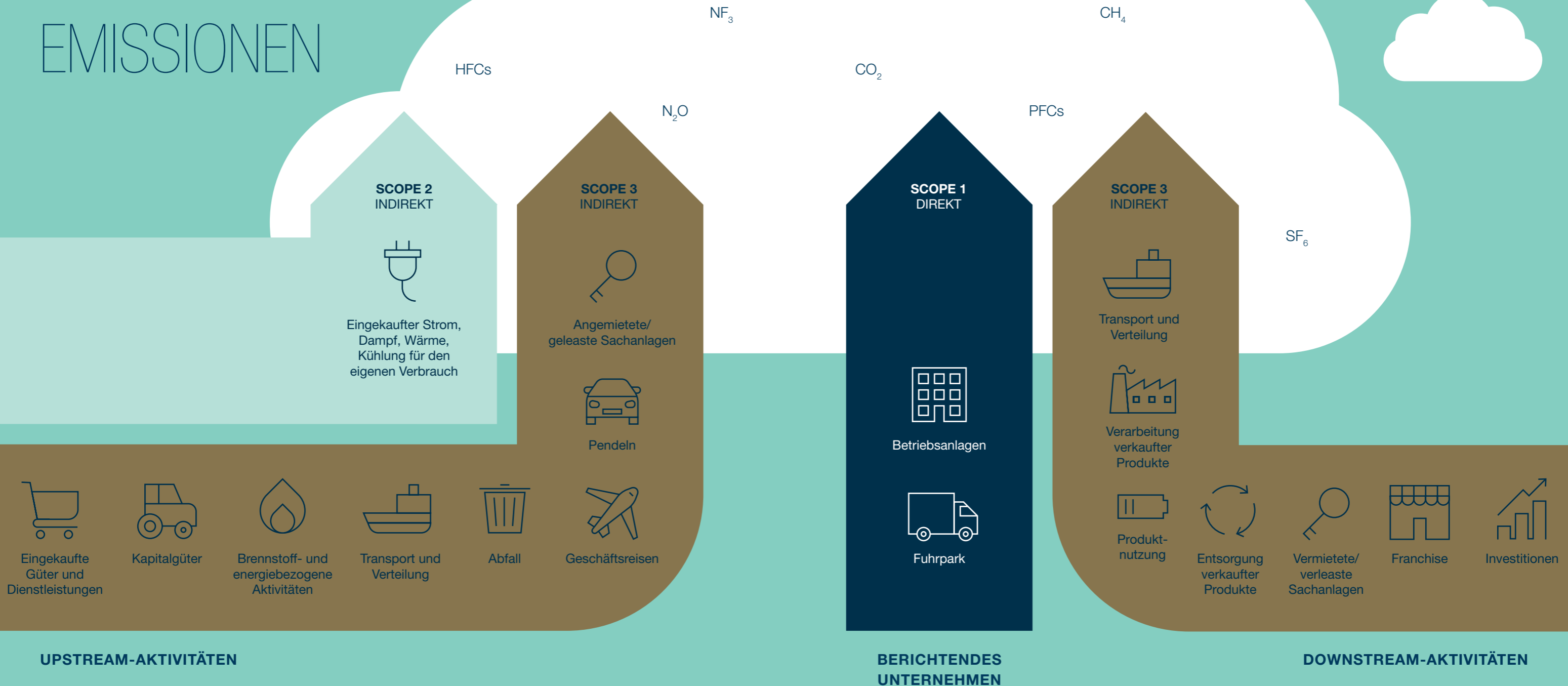
Energieräuber unter der Lupe

Wo wird am meisten Energie verbraucht? Und wie lässt sich das ändern? Zur Verbesserung der Energieeffizienz und Reduzierung des Ausstoßes klimaschädlicher Emissionen haben die Unternehmen der BLANC & FISCHER Familienholding im Jahr 2022 die Überwachung von Anlagen mit hohem Energieverbrauch weiter ausgebaut.

Damit geeignete Maßnahmen zur Energieeinsparung entwickelt werden können, analysiert das Energiemanagement-Team der BLANC & FISCHER Familienholding, wo im Unternehmen viel Energie verbraucht wird und wo es Potenzial für Verbesserungen gibt. Dazu werden die sogenannten SEUs (Significant Energy Uses) erfasst – also Maschinen oder Prozesse, die in einem Unternehmen den größten Anteil am gesamten Energieverbrauch haben. Dazu zählen beispielsweise Einbrennöfen, wie sie in der Dickschicht-Produktion der E.G.O.-Gruppe verwendet werden. Auch Geräte zur Kühlung oder Drucklufterzeugung benötigen in der Regel viel Energie im Betrieb.

Mithilfe spezieller Zähler, die an die Gebäudeleittechnik angeschlossen sind, wird der Verbrauch dieser Anlagen und Geräte gemessen und überwacht. 2022 kamen für diese Zwecke weitere Zähler in den Unternehmensgruppen hinzu. Ziel ist es, sukzessive eine gemeinsame Datenbasis aufzubauen. Dadurch soll eine größtmögliche Transparenz erreicht werden, anhand derer dann ermittelt werden kann, wo es weiteres Potenzial für Energie-sparmaßnahmen gibt und wie diese umgesetzt werden können.

EMISSIONEN



GRI 305: EMISSIONEN

Der Kennwert befasst sich mit Emissionen in die Luft, die aus einer Quelle in die Atmosphäre abgegeben werden. Die verschiedenen Arten von Emissionen umfassen Treibhausgase (THG) wie CO₂, CH₄, N₂O, HFCs, PFCs, SF₆ sowie NF₃. Diese Substanzen werden in CO₂-Äquivalenten (CO₂e) zusammengefasst.

GRI-SCOPE 1

Umfasst die direkten Treibhausgasemissionen aus Aktivitäten, die in der Kontrolle oder im Besitz einer Organisation sind – biogene Emissionen werden dabei separat erfasst. Zu Scope-1-Treibhausgasemissionen zählen beispielsweise die Emissionen aus der Verbrennung von Treibstoffen in eigenen Anlagen oder Fahrzeugen.

GRI-SCOPE 2

Bezieht sich auf indirekte Treibhausgasemissionen, die bei der Erzeugung des Stroms, den die Organisation bezieht, entstehen. Die Berechnung der Emissionen erfolgt zum einen mit Emissionsfaktoren, die sich aus dem jeweiligen lokalen Strommix (location-based) ergeben, und mit Emissionsfaktoren, die dem Strommix entsprechen, der vom Stromlieferanten angefordert wird (market-based).

GRI-SCOPE 3

Beinhaltet alle anderen indirekten Treibhausgasemissionen, die als Konsequenz der Aktivitäten einer Organisation entstehen, deren Quellen aber nicht im Besitz der Organisation sind oder direkt von ihr kontrolliert werden.

In der BLANC & FISCHER Familienholding werden die Treibhausgasemissionen von Scope 1 und 2 aufgeteilt nach Unternehmensgruppen ermittelt. Dabei liegt der Fokus auf den Produktionsstandorten, da diese den größten Anteil an den Emissionen ausmachen. Reine Vertriebsstandorte werden nicht in die Berechnung einbezogen.

Für die Berechnung der angegebenen Treibhausgasemissionen von Scope 1 und 2 für das Berichtsjahr wird auf die Methode der „operational control“ zurückgegriffen. <<

GRI 305-1

SCOPE 1-EMISSIONEN

Die Scope 1-Emissionen beinhalten das Volumen der direkten Treibhausgasemissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent. Dazu zählen unter anderem Treibhausgasemissionen aus dem Brennstoffverbrauch.

GRI 305-2

SCOPE 2-EMISSIONEN

Die Scope 2-Emissionen beinhalten das Volumen der indirekten energiebedingten Treibhausgasemissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent. Zu den indirekten, energiebedingten Treibhausgasemissionen zählen die Treibhausgasemissionen aus der Erzeugung von zugekauftem oder erworbenem Strom und Dampf. Außerdem wird der Verbrauch von erworbener Wärme- und Kühlenergie hinzugerechnet, der von einer Organisation verbraucht wird.

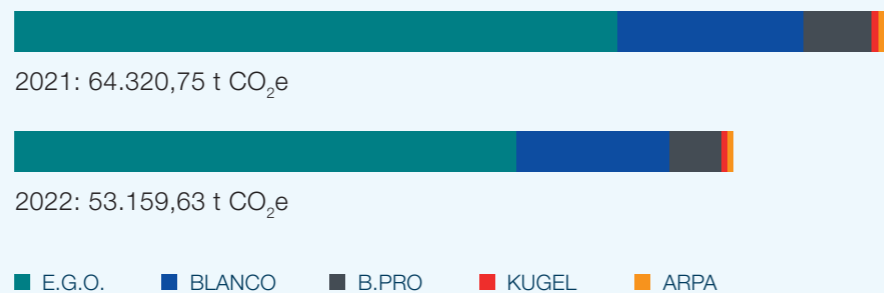
DIREKTE THG-EMISSIONEN, SCOPE 1 (t CO₂e)

	2021	2022
Direkte THG-Emissionen	18.238,50	15.133,71
Biogene CO ₂ -Emissionen	-	10,68

INDIREKTE THG-EMISSIONEN, SCOPE 2 (t CO₂e)

	2021	2022
Standortbasiert	46.169,25	38.015,24
Marktbasiert	49.121,87	46.592,66
Marktbasiert biogen	523,08	480,88

THG-EMISSIONEN SCOPE 1 (INKL. BIOGENE) + SCOPE 2 standortbasiert in Summe und pro Unternehmensgruppe



ZUSÄTZLICH ZUM GERINGEREN ENERGIEVERBRAUCH 2022 KONNTEN DIE TREIBHAUSGASEMISSIONEN DURCH UMSTELLUNG AUF DEN BEZUG VON ERNEUERBAREN ENERGIEN AN MEHREREN STANDORTEN IN SCOPE 2 MARKTBASIIERT REDUZIIERT WERDEN. MIT DER UMSTELLUNG AUF GRÜNSTROM KÖNNEN INSGESAMT CA. 18.000 T CO₂ GEGENÜBER EINEM STANDARD STROM-MIX EINGESPART WERDEN.

15.000 qm

EINE PHOTOVOLTAIK-(PV-)ANLAGE AUF DEM DACH VON E.G.O. COMPONENTS (CHINA) CO., LTD. (E.G.O. CHINA), LIEFERT JÄHRLICH 1.337 MWh STROM.

Um erneuerbare Energie nutzen zu können, eignen sich besonders Photovoltaikmodule. Auf dem etwa 15.000 m² großen Dach des E.G.O.-Werks in Taicang/China wurde nun eine PV-Anlage installiert. Sinnbildlich für die „grüne“ Energie wurde außerdem ein Baum gepflanzt.

NEUESTE TECHNIK

Bei den von E.G.O. China eingesetzten Modulen handelt es sich um die neuesten monokristallinen Siliziumplatten, die gleich mehrere

Vorteile haben. Sie bieten eine besondere Flexibilität, mit Polymer-Verbundwerkstoffen bleiben Bauteile mit einem minimalen Biegedurchmesser von einem Meter rissfrei. Die glasfreie Einkapselung führt zu einer Gewichtseinsparung von 60 bis 70 %.

Es ist nur eine Tragfähigkeit von vier Kilogramm je Quadratmeter auf dem Dach erforderlich, das sind lediglich 15 bis 20 % im Vergleich zu herkömmlichen Solarmodulen. Außerdem gelten die Module als sicher und zuverlässig.

DIE VORTEILE DES SOLARMODUL-PROJEKTS:

- E.G.O. China stellt lediglich die Fläche für den Investor der Photovoltaikanlage zur Verfügung und erhält dafür vergünstigten Solarstrom (ähnlich einer Pacht).
- Gesamte Stromerzeugung pro Jahr 1.337 MWh, 89,2 kWh je m².
- Solarmodule können bis zu 25 Jahre halten, was eine bedeutende Kosteneinsparung impliziert.
- Reduzierung der Treibhausgas-Emissionen innerhalb von 25 Jahren von rund 18.510 t. <<

Inhouse Recycling



Bei ETA Tovarna d.o.o. in Cerkno/ Slowenien (E.G.O. Slowenien) hat ein Projektteam nach Möglichkeiten gesucht, Metallschrott aus der Stanzerei zu reduzieren oder klimafreundlicher zu verwerten. Ein Teil des Schrotts wird nun kurzerhand eingeschmolzen, anstatt es dem Recycling-Laster mitzugeben.

Als sich die Mitglieder des Projektteams mit dem Recycling des Metallschrotts aus der Metallteileproduktion

beschäftigten, haben sie die einzelnen Bestandteile genauer unter die Lupe genommen. Sie begannen, die Metalle getrennt zu sammeln, und prüften individuelle Verwertungsmöglichkeiten.

Das Ergebnis kann sich sehen lassen: Metallschrott aus unbeschichteten, kaltgewalzten Bändern kann nun in einem anderen Produktionsbereich, der Gießerei, wiederverwendet werden. Im eigenen Schmelzofen wandern die Reste zurück in den

internen Materialkreislauf, anstatt als Metallschrott über externe Dienstleister in die Recycling-Kette aufgenommen zu werden.

Dadurch reduziert der Standort die über Recycling-Unternehmen zu transportierende und zu verarbeitende Menge an Metallschrott um 25 t pro Jahr. Weitere 14 t Metallschrott werden jährlich durch optimierte Prozesse und verbesserte Zusammenarbeit mit Lieferanten eingespart. <<

GRI 306-3

GESAMTMENGE ABFALL

Gefährlich – nicht gefährlich
Der Begriff Abfall beinhaltet alles, was in einer Organisation entsorgt wird, zu entsorgen beabsichtigt wird oder entsorgt werden muss, wobei Abwasser ausgeschlossen ist.

Es findet grundsätzlich eine Unterscheidung in nicht gefährlichen und gefährlichen Abfall statt. Gefährlicher Abfall besitzt mindestens eine der im Basler Übereinkommen enthaltenen Eigenschaften oder ist gemäß nationalen Gesetzgebungen als gefährlich eingestuft.

ERZEUGTE ABFÄLLE (in t)

	2022
Gesamtmenge der erzeugten Abfälle	19.742,42
Menge gefährlicher Abfälle	1.157,57

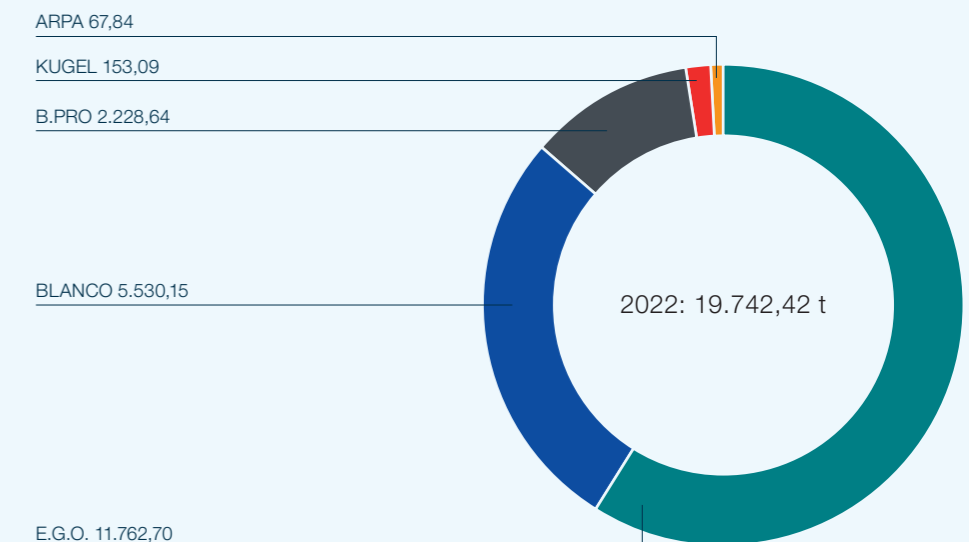
ARPA 67,84

KUGEL 153,09

B.PRO 2.228,64

BLANCO 5.530,15

E.G.O. 11.762,70



ON A.I.R.

MELDUNGEN AUS DEN UNTERNEHMEN
DER BLANC & FISCHER-GRUPPE



AKTION ZUM NATURSCHUTZ BEI E.G.O. DEUTSCHLAND IN KOOPERATION MIT DEM NABU

Das fleißige Team beim Rückschnitt der Kopfweiden

AKTION ZUM NATURSCHUTZ IN DER UMGEBUNG: GEMEINSAME PFLEGE VON KOPFWEIDEN

Freiwillige fleißige Helfer packten gemeinsam an und unterstützten beim Rückschnitt von Kopfweiden in der Gemeinde Oberderdingen/Deutschland. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der E.G.O. Elektro-Gerätebau GmbH in Oberderdingen sowie Mitglieder des Naturschutzbundes (NABU) der Ortsgruppen Oberderdingen und Bretten machten mit.

Nur durch einen regelmäßigen Rückschnitt kann die typische Form von Kopfweiden erhalten werden, wodurch natürliche Höhlen entstehen, die ein Quartier für Vögel wie Steinkäuze, aber auch für Fledermäuse und viele Insekten bieten.

Auszeichnung für nachhaltiges Personalmanagement

Mit Triple P hat nachhaltiges Wirtschaften einen offiziellen Platz in der Unternehmensstrategie der BLANC & FISCHER Familienholding.

Ökologisches Personalmanagement spielt dabei eine wichtige Rolle. Nach einem umfassenden Audit hinsichtlich des nachhaltigen Beitrags von Personalprozessen zum Klima-, Arten- und Umweltschutz darf die BLANC & FISCHER Familienholding in Deutschland das Siegel „Certified Green House of Choice“ tragen und erhält drei grüne „Leaves“. „Der HR-Bereich hat einen großen Hebel

Erfolgreich qualifizierte Energie-Scouts

Neun Auszubildende der Unternehmensgruppen BLANCO, B.PRO und E.G.O. wurden von der IHK Karlsruhe erfolgreich zu Energie-Scouts ausgebildet.

WAS SIND ENERGIE-SCOUTS?

Energie-Scouts sind Auszubildende, die sich parallel zu ihrem Ausbildungsberuf zu Energieeffizienz-Themen fortbilden und dieses Wissen in praktischen Projekten dokumentieren und umsetzen. Dabei erlernen sie nicht nur Grundlagen der Energietechnik, sondern sammeln auch wertvolle Erfahrungen darin, Projekte erfolgreich zu managen und auch vor Entscheidungsträgern im Unternehmen vorzustellen. Die Unternehmen profitieren von den Energie- und Kosteneinsparungen und sensibilisie-

ren die Kolleginnen und Kollegen zum Thema Energieeffizienz. Nach den Fortbildungen und Workshops zur Energietechnik, zu der auch die Themen Klimaschutz, Energieeffizienz und Nachhaltigkeit gehören, sowie der Durchführung von eigenen Projekten erhielten die Auszubildenden Urkunden der IHK Karlsruhe. Sie sind nun ausgezeichnete Energie-Scouts.

Die Technische Projektgruppe mit Felix Arlt, Bayram Kosak, Robin Simon und Lukas Goppelsröder wurde mit ihrem Thema „Druckluft einsparen in der Ausbildungsakademie“ von der IHK Karlsruhe für die bundesweite Besten-Ehrung der IHK-Plattform „Unternehmensnetzwerk Klimaschutz“ nominiert. Die Projektgruppe durfte ihr Projekt im Rahmen der Klimakonferenz (Jahresveranstaltung der Klimaschutzunternehmen) in Berlin vorstellen.



Stolze Energie-Scouts in Berlin (v. l.): Bayram Kosak, Lukas Goppelsröder und Robin Simon



in der Hand, um einen signifikanten Beitrag des Unternehmens zum Klimaschutz mitgestalten zu können“, erklärt Bernd Kratochwille, Managing Director/Head of Corporate Human Resources.

Weil das Thema Nachhaltigkeit innerhalb der Gesellschaft immer mehr an Bedeutung gewinnt, ist die Auszeichnung nicht nur enorm wichtig für die Außenwirkung, sie erhöht auch die Attraktivität des Arbeitgebers und hilft dabei, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu binden und zu gewinnen.

Nachhaltigere Produkte und Innovationen

SO ARBEITEN DIE UNTERNEHMENSGRUPPEN MIT ÖKOBILANZEN

Ökobilanzen, auch als LCA (Life Cycle Assessment) bekannt, betrachten den Lebensweg eines Produktes oder eines Verfahrens von der Rohstoffgewinnung über die Produktion bis hin zur Abfallbehandlung und dem Recycling. „From Cradle to Grave“, also „von der Wiege bis zur Bahre“, wird jeder einzelne Schritt genau analysiert. Die Ergebnisse erlauben Aussagen zur Umweltverträglichkeit eines Produktes, liefern Entscheidungsgrundlagen und zeigen Handlungsmöglichkeiten auf, Produkte effizienter und umweltfreundlicher im Sinne der Kreislaufwirtschaft zu gestalten und unnötigen Ressourcenverbrauch einzudämmen.

Für die Unternehmensgruppen der BLANC & FISCHER Familienholding gibt es seit 2022 einen einheitlichen LCA-Standard. Alle Produktökobilanzen werden gruppenweit mit der gleichen Methodik, konform nach ISO 14044, und mit möglichst identischen Annahmen anhand

eines Leitfadens erstellt. „Damit verwenden wir alle dieselbe Datengrundlage und können die Ökobilanzen effizienter erstellen“, weiß Wiebke Suckut, Sustainability Expert der BLANC & FISCHER Corporate Services.

Die BLANCO-Gruppe (BLANCO) hat gemeinsam mit dem Fraunhofer Institut für Bauphysik (IBP) in Stuttgart erste Ökobilanzen zum Verbundwerkstoff Silgranit erarbeitet, der in BLANCO-Spülen enthalten ist. „Wir haben aus vorhandenen Primärdaten wie Rezeptur, Energieflüssen in unserem Werk in Sinsheim und weiteren Prozessinfos aus den Fachabteilungen Umweltfaktoren abgeleitet und entsprechend bewertet“, erläutert Jan Vollmer, Sustainability Manager der BLANCO-Gruppe. Damit bildet das LCA der BLANCO sehr detailliert ab, wie die Silgranit-Rezeptur, aber auch das Produkt als Ganzes auf die Umwelt wirkt. Die Ergebnisse dienen als Grundlage für transparente Produktkennzeichnungen, erlauben aber auch wertvolle

Einblicke, wie Produktsysteme und Materialien interagieren. Letztendlich ermöglichen sie der Unternehmensgruppe auch, Innovationen bewusst nachhaltiger zu gestalten. Ökobilanzen werden auch in anderen BLANCO-Produktbereichen errechnet. In der Abteilung Global Products läuft derzeit ein LCA, das den Fokus auf die Umwelteinwirkungen der BLANCO-Trinksysteme bei der Nutzung des Produkts beim Kühlen und Karbonisieren von Wasser legt.

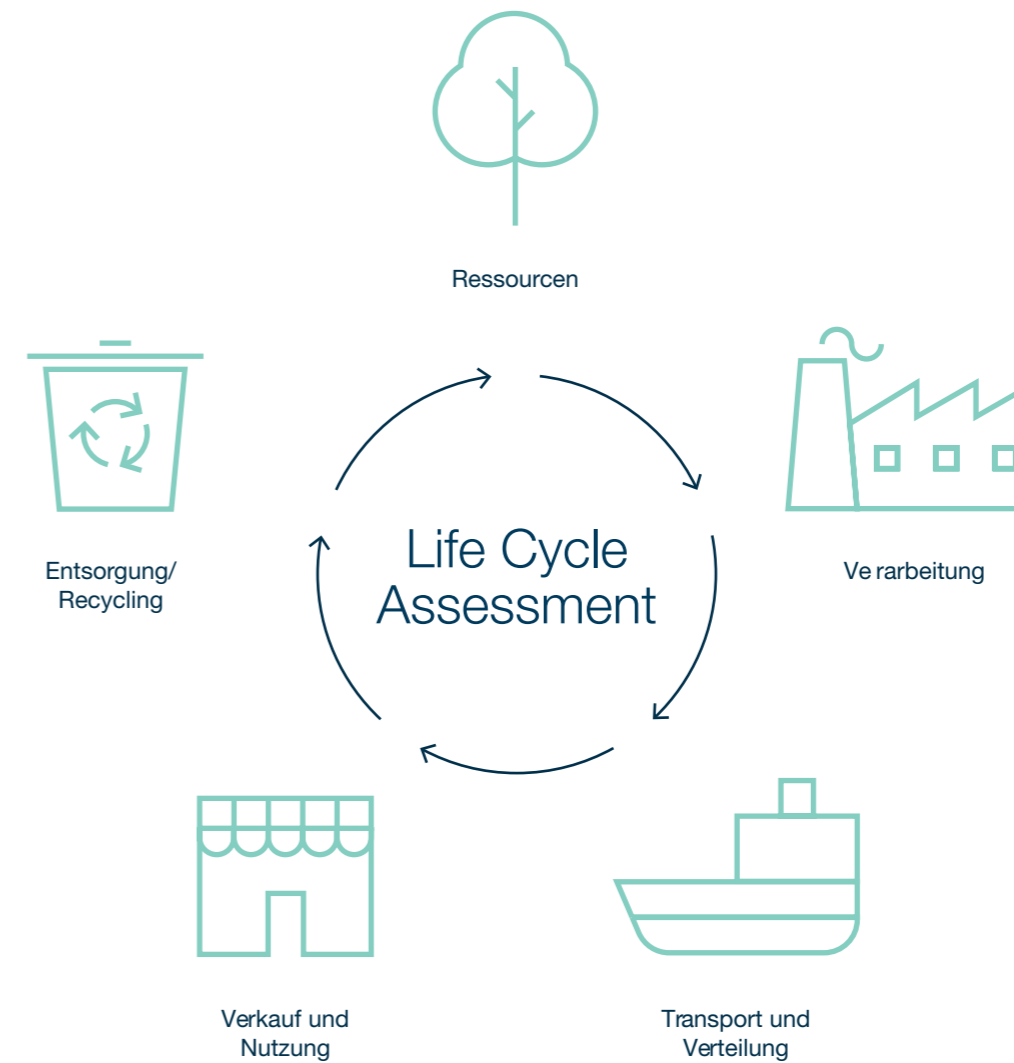
Die E.G.O.-Gruppe (E.G.O.) erstellte eine erste Produktökobilanz für den EGO Strahlungsheizkörper. „Das LCA lieferte uns spannende Erkenntnisse und erleichterte uns den Start für ein geplantes Projekt zur Überführung des Strahlungsheizkörpers in eine Kreislaufwirtschaft“, berichtet Luisa Schiebel, Sustainability Expert der E.G.O.-Gruppe. Ziel sei es dabei, die eingesetzten Materialien möglichst lange „im Loop“, also in der Nutzung, zu behalten und keinen Abfall zu erzeugen. Das gehe weit über klassisches Recycling hinaus: In einer

Vorbereitungsphase ab Ende 2021 wurden die verschiedenen Szenarien „Reuse“, „Refurbish“, „Repair“ und „Recycle“, also „Wiederverwenden“, „Aufarbeiten“, „Reparieren“ und „Recyclen“, betrachtet. Ergebnis: ein potenzielles Closed Loop Ecosystem, also ein Ökosystem für einen geschlossenen Kreislauf. Anfang 2022 startete dann die Untersuchung, ob dies technisch machbar ist. Dafür werden aktuelle Entsorgungsprozesse von Elektro-Großgeräten und entsprechende Rückläufe bei Recyclingunternehmen analysiert,

Gespräche über Partnerschaften im Rahmen eines Closed Loop Entsorgungssystems initiiert und geprüft, inwieweit Rezyklat im Produkt verwendet werden kann.

Als nächster Schritt steht bei BLANCO die Zertifizierung des LCA an. Da das Thema Kreislaufwirtschaft ein Kernelement des Green Deals der Europäischen Union ist, werden die Unternehmensgruppen auch in Zukunft den Fokus auf einen geringen Umwelteinfluss der Produkte legen. <<

DIE ÖKOBILANZ (LIFE CYCLE ASSESSMENT, LCA) IST EINE INTERNATIONAL ANERKANNTE METHODE, UM DIE AUSWIRKUNGEN EINES PRODUKTES AUF DIE UMWELT ÜBER DEN GESAMTEN LEBENSZYKLUS ZU ANALYSIEREN. DAMIT IST SIE EIN KERNELEMENT DER KREISLAUFWIRTSCHAFT, DIE AUCH DAZU DIENT, PRODUKTE KLIMAFREUNDLICH, RESSOURCENEFFIZIENT UND RECYCLINGFÄHIG ZU MACHEN. DIE ISO-NORMEN 14040 UND 14044 DEFINIEREN DIE METHODE UND BESCHREIBEN DAS GENAUE VORGEHEN.



Der Mensch im Mittelpunkt

VERANTWORTUNG FÜR BESCHÄFTIGTE UND GESELLSCHAFT

GRI 102-7

GRÖSSE DER ORGANISATION

Die Größe der Organisation wird durch die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Köpfen sowie aufgeteilt nach Gesellschaft und Region dargestellt.

BELEGSCHAFT GEWACHSEN

Im Jahr 2022 waren im Durchschnitt 9.513 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei den Unternehmensgruppen der BLANC & FISCHER Familienholding beschäftigt. Das sind 426 Personen beziehungsweise 4,7 % mehr als im Jahresdurchschnitt 2021.

HÖCHSTE BESCHÄFTIGTEN-ANTEILE: EMEA UND PRODUKTION

Die Mehrheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter war in der Region Europa, Naher Osten und Afrika (EMEA) beschäftigt, was einem Anteil von über 80 % an der gesamten Belegschaft entspricht. Davon ist mit 3.674 Mit-

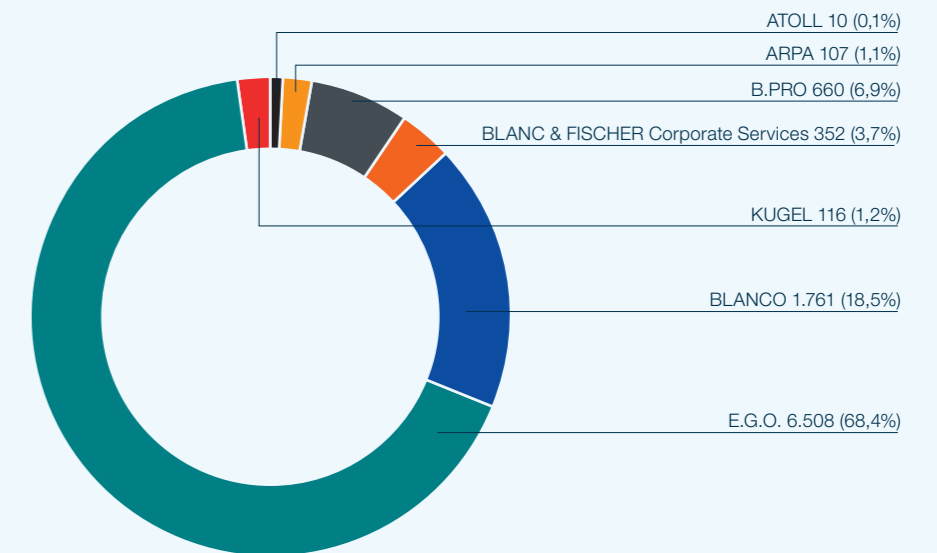
Illustration wvs.de

9.513

BESCHÄFTIGTE GESAMT*

*im Durchschnitt 2022, gemäß HGB §314 Nr. 4, sowie zusätzlich z. B. Geschäftsführer, Auszubildende und Praktikanten

BESCHÄFTIGTE NACH UNTERNEHMENSGRUPPEN im Jahresdurchschnitt 2022



BESCHÄFTIGTE NACH REGIONEN im Jahresdurchschnitt 2022

Region	ANZAHL	IN %
EMEA (davon Deutschland)	7.701	80,1
APAC (Asien-Pazifik)	1.038	10,9
Americas (Nord- & Südamerika)	774	8,1

arbeiterinnen und Mitarbeitern der überwiegende Teil an den Standorten in Deutschland tätig. Die Länder mit der größten Anzahl an Beschäftigten nach Deutschland sind China mit 1.012 Beschäftigten, Slowenien (754), Kroatien (749) und die Türkei (731).

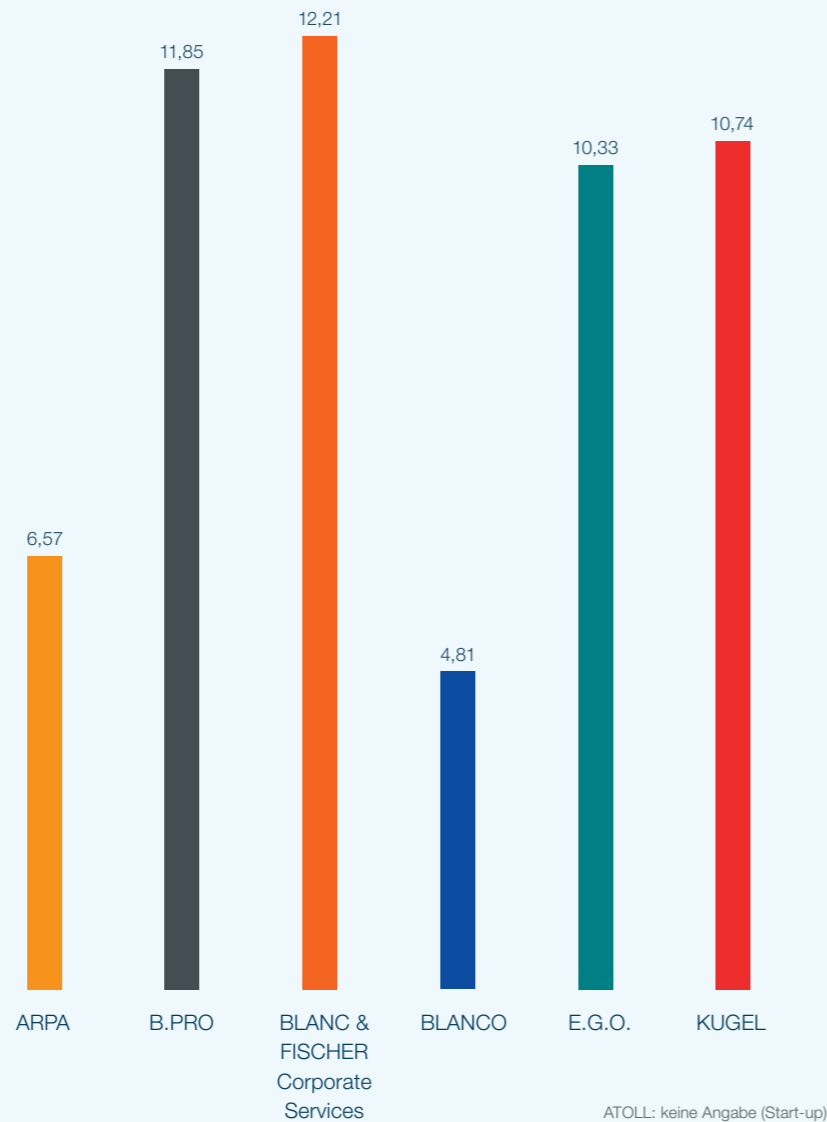
Die meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in der Produktion beschäftigt, im Jahresdurchschnitt 2022 waren es 6.093 (71,1 %). Im Vertrieb waren in diesem Zeitraum weltweit 1.165 Beschäftigte im Einsatz (13,6 %), in der Verwaltung waren es 823 (9,6 %). Zudem kümmerten sich 488 (5,7 %) Personen um die Themen Forschung und Entwicklung.

TREUE ZUR UNTERNEHMENSGRUPPE

Durchschnittlich sind bei den Unternehmen der BLANC & FISCHER Familienholding die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Stichtag 31.12.2022 8,63 Jahre beschäftigt. Im Vergleich zum Vorjahr blieb die Zahl nahezu konstant (8,65 Jahre).

DURCHSCHNITTLICHE BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT NACH UNTERNEHMENSGRUPPEN

2022, in Jahren



GRI 102-8

WEITERE INFORMATIONEN ZU BESCHÄFTIGTEN

Anzahl an befristeten Arbeitsverhältnissen je Unternehmensgruppe. Für 2021 wurde diese Kennzahl aufgrund der Datenlage nur für die deutschen Standorte ausgewiesen. Für 2022 gelten die angegebenen Werte für die gesamten Unternehmensgruppen. Die Anzahl der Voll- und Teilzeitbeschäftigten nach Geschlecht wird aufgrund der Datenlage ausschließlich für Deutschland ausgewiesen.

Zum 31.12.2022 standen 89,1 % der Beschäftigten der Unternehmensgruppen der BLANC & FISCHER Familienholding in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis. An den deutschen Standorten der Unternehmensgruppen arbeiteten 16,6 % der Beschäftigten in Teilzeit, davon 75 % Frauen.

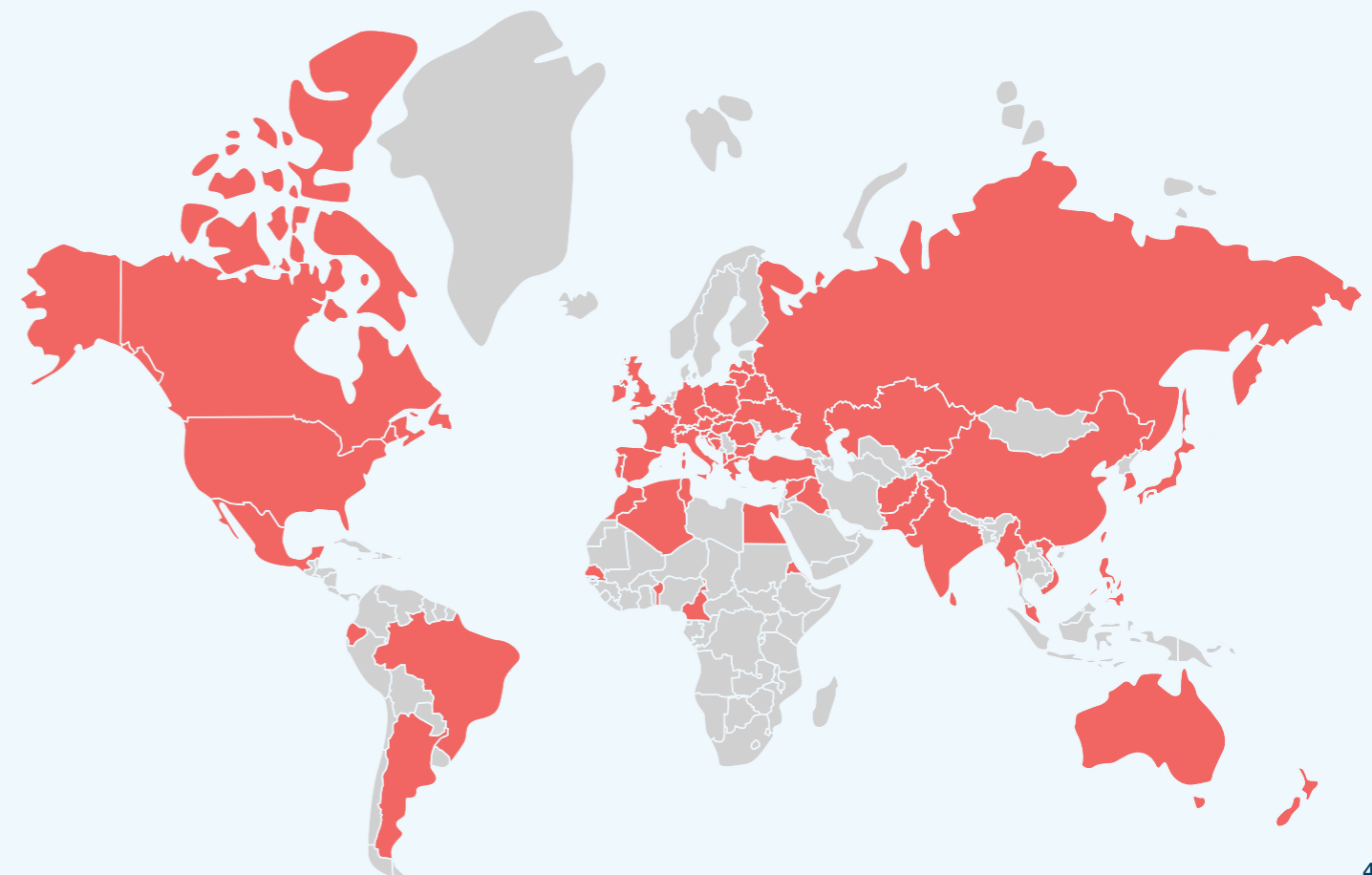
MENSCHEN AUS 59 NATIONEN

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Unternehmensgruppen der

BLANC & FISCHER Familienholding sind an 55 Standorten in 23 Ländern tätig. Insgesamt gehören sie 59 Nationen an – von Afghanistan bis Vietnam. Die BLANC & FISCHER Familienholding und ihre Unternehmensgruppen sehen diese Vielfalt als Chance: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterschiedlicher Herkunft, Kultur und Erfahrung bringen unterschiedliche Fähigkeiten und Talente mit, die sich z. B. positiv auf innovative und kreative Lösungen in der Organisation auswirken.

DIVERSITÄTSSTRUKTUR: NATIONALITÄTEN

Menschen aus 59 Nationen arbeiten bei den Unternehmensgruppen und Unternehmen der BLANC & FISCHER Familienholding



59
NATIONEN

6
KONTINENTE

GRI 404-1

AUS- UND WEITERBILDUNGSSTUNDEN

Zur durchschnittlichen Stundenanzahl zählen alle Arten von Berufsausbildungen, bezahlter Fortbildungsurlaub, externe Aus- und Weiterbildungen, die ganz oder teilweise vom Unternehmen übernommen werden, sowie Schulungen zu bestimmten Themen. Die Angaben beziehen sich auf die deutschen Standorte.

GEZIELTE FACHLICHE UND PERSÖNLICHE WEITERBILDUNG

Das ständige Lernen und die nachhaltige Entwicklung von Kompetenzen tragen zur Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit der Unternehmensgruppe bei.

Insgesamt haben an den deutschen Standorten der BLANC & FISCHER Familienholding 3.674 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Durchschnitt 15 Stunden an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen – eine Stunde mehr als noch 2021. Sie kommen damit auf insgesamt 56.387 Stunden – 12.564 mehr als im Vorjahr.

GEBÜNDELTE AUSBILDUNGSAKTIVITÄTEN

Die Unternehmen der BLANC & FISCHER Familienholding bieten jungen Menschen vielfältige Möglichkeiten, in das Berufsleben zu starten. An den deutschen Standorten werden insgesamt 17 Ausbildungsberufe und zehn Studiengänge angeboten. Die BLANC &

FISCHER Ausbildungsakademie bündelt die Ausbildungsaktivitäten am Standort Oberderdingen. 2022 haben 40 Auszubildende, darunter elf Studenten der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) Karlsruhe, sowie erstmalig ein Student der Fachrichtung Elektro- und Umwelttechnik der DHBW Mannheim und eine Studentin der Fachrichtung Wirtschaftsinformatik in Kooperation mit der Ausbildung zur Fachinformatikerin an der Hochschule Karlsruhe für Technik und Wirtschaft begonnen.

Die durchschnittliche Ausbildungsquote an den deutschen Standorten der Unternehmensgruppen der BLANC & FISCHER Familienholding liegt 2022 mit 4,44 % unter der des Vorjahres (5,10 %).

GRI 404-2

PROGRAMME ZUR VERBESSERUNG DER KOMPETENZEN DER BESCHÄFTIGTEN

Art und Umfang der durchgeführten Maßnahmen zur Verbesserung der Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Programme unterstützen die Organisation bei der Planung einer Kompetenzentwicklung und Angestellte bei der Erreichung strategischer Ziele. Qualifizierte Angestellte tragen zu einer höheren Mitarbeiterzufriedenheit bei, was mit verbesserter Leistung einhergeht.

WEITERENTWICKLUNG DER LERNKULTUR

2022 standen bei den Unternehmensgruppen der BLANC & FISCHER Familienholding die Weiterentwicklung der Lernkultur und damit verbunden der Aufbau eines Lern-Ökosystems im Fokus. Damit Mensch und Organisation lebenslang anpassungs- und innovationsfähig bleiben, gibt es nun selbstgesteuerte, flexible und individualisierte Lernformate. Als zentraler Baustein des Ökosystems wurde Mitte 2022 der sogenannte „B&F Learning Campus“ weltweit eingeführt. Dieser ist zentrale Anlaufstelle für das Thema Lernen und bietet unterschiedlichste Angebote.

LEADERSHIP JOURNEY GESTARTET

Strategie, Kultur und Struktur bilden ein sogenanntes „magisches Dreieck einer Organisation“, welches das wechselseitige Abhängigkeitsverhältnis der drei Aspekte beschreibt. Nur wenn diese ineinandergreifen, kann eine Organisation die volle Leistungsfähigkeit entfalten. Auf struktureller und

strategischer Ebene wurden bereits einige Veränderungen umgesetzt. 2022 wurde in den Unternehmensgruppen der BLANC & FISCHER Familienholding verstärkt die kulturelle Ebene weiterentwickelt. Eine Schlüsselrolle nehmen dabei die Führungskräfte ein. Unter Beteiligung von 25 Führungskräften aus unterschiedlichen Standorten wurden im Projekt „Leadership Development“ unternehmensgruppenübergreifende Führungsgrundsätze erarbeitet, die „BLANC & FISCHER Leadership Principles“.

VIelfÄLTIGE BESTEHENDE PROGRAMME

TRAININGS UND COACHINGS

- Individuelle und standardisierte Lernangebote sowie Trainings zur fachlichen, methodischen und persönlichen Weiterentwicklung
- Sprachkurse in Gruppen und Einzeltrainings
- Führungskräfteentwicklung/ Leadership
- Individuelle Coachings
- Digitale Coachings (Pilotphase in Deutschland)

FORTBILDUNGSVERTRÄGE

Die Förderung von berufsbegleitenden Weiterbildungen unterstützen die Unternehmensgruppen finanziell und/oder organisatorisch.

KOMPETENZMODELL GROW:TOGETHER

Neun Kompetenzen bilden das gemeinsame Fundament einer zielgerichteten strategischen Personalentwicklung in den Unternehmensgruppen der BLANC & FISCHER Familienholding weltweit. Es ist eine Grundlage für viele Programme und Instrumente der Personalentwicklung wie beispielsweise das Personnel

Development Interview (PDI) oder der Leitfaden für standardisierte Vorstellungsgespräche.

PERSONNEL DEVELOPMENT INTERVIEW (PDI)

Das PDI ist ein kompetenzbasiertes Feedbackinstrument, das jede Führungskraft einmal jährlich mit ihren Beschäftigten durchführt. Die Personalentwicklungsziele leiten sich aus den Bereichs- bzw. Abteilungsstrategien zur Unternehmensentwicklung ab und dienen der gezielten Kompetenzentwicklung der Beschäftigten.

LEITFADEN FÜR STANDARDISIERTE VORSTELLUNGSGESPRÄCHE

Dieser Leitfaden bietet eine Vorlage, um standardisierte Vorstellungsgespräche durchzuführen. Der Vorteil dabei ist, dass durch einen strukturierten Fragebogen die Kandidaten vergleichbarer werden. Die Struktur des Leitfadens basiert auf dem BLANC & FISCHER-Kompetenzmodell „GROW:TOGETHER“. Dadurch können spezielle Fähigkeiten und Kompetenzen der Bewerberinnen und Bewerber in bestimmten Situationen getestet werden. Des Weiteren kann geprüft werden, inwieweit die Kandidaten die vom Unternehmen definierten Kompetenzen besitzen und somit die Anforderungen des Unternehmens an Arbeitsaufgabe oder Arbeitsplatz erfüllen.

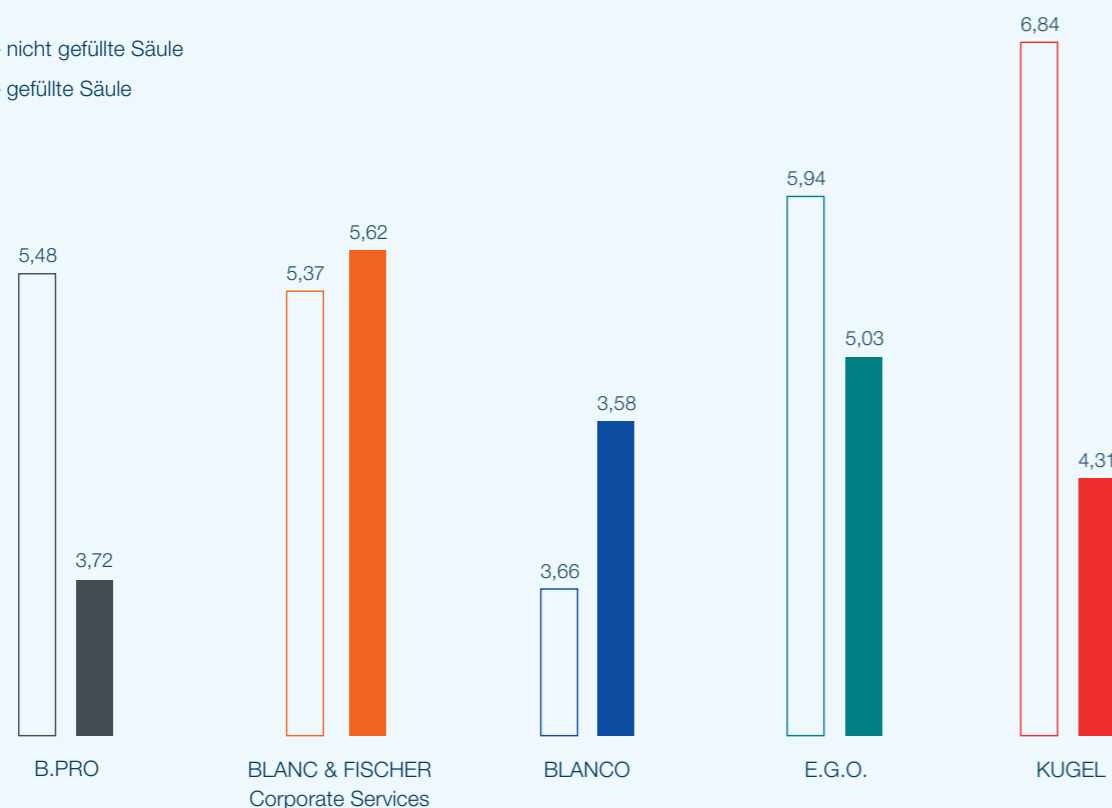
MOVE GRADUATE PROGRAM

„MOVE“ ist in Deutschland die besondere Alternative zum Direkteinstieg für Hochschulabsolventen. Die Kurzbezeichnung steht für Mehrwert, Orientierung, Verantwortung und Entwicklung. Das Trainee-Programm bietet akademisch exzellent qualifizierten Masterabsolventinnen und Masterab-

AUSBILDUNGSQUOTE

in %, an den Standorten in Deutschland

□ 2021 – nicht gefüllte Säule
■ 2022 – gefüllte Säule



solventen zweieinhalb Jahre lang die Möglichkeit, intensiv an strategisch relevanten Projekten zu arbeiten. Gleichzeitig bildet die persönliche Entwicklung einen Schwerpunkt, um im Anschluss eine Zielstelle mit besonderer Verantwortung einzunehmen.

NEUE FÜHRUNGSKRÄFTE

Weltweit werden bei „NEW:IN:LEAD“ zukünftige bzw. neue Führungskräfte beim Hineinwachsen in ihre neue Rolle begleitet. Bei Bedarf besteht zusätzlich die Möglichkeit der Teilnahme am standardisierten Führungskräfteentwicklungsprogramm (FEP).

360° FEEDBACK

Abgleich der Sichtweisen zum Führungsverhalten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzten und Schnittstellen inklusive einer Selbsteinschätzung.

GRI 404-3

PROZENTSATZ DER BESCHÄFTIGTEN MIT LEISTUNGSBEURTEILUNG

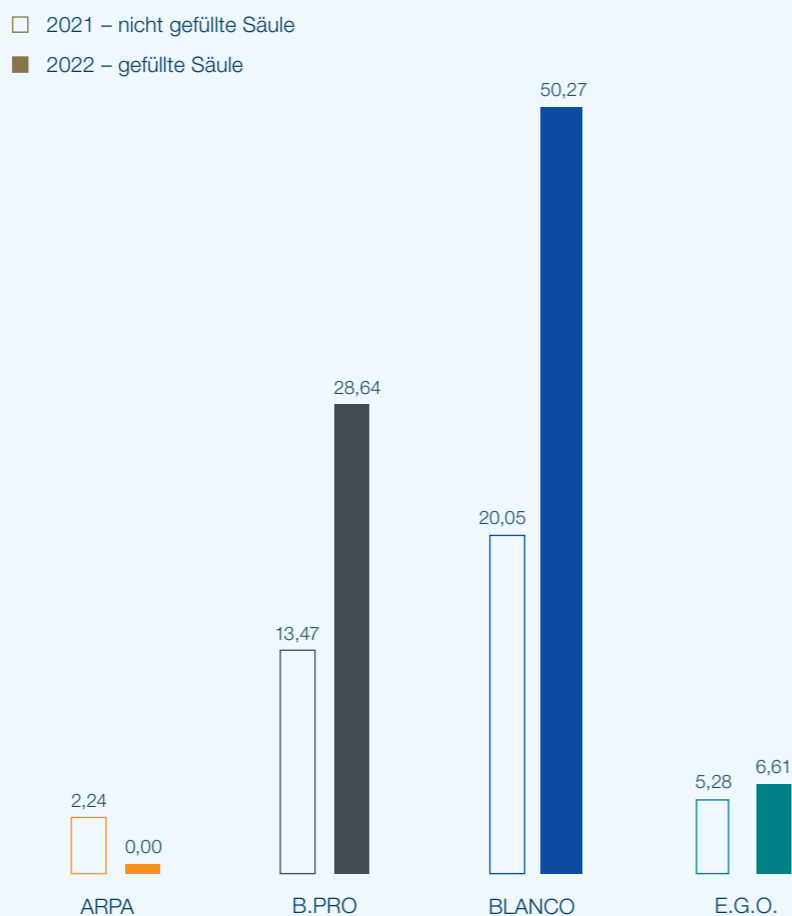
Regelmäßige Beurteilungen der Leistungen und der beruflichen Entwicklung können die Mitarbeiterzufriedenheit steigern und die Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter überprüfen und durch passgenaue Maßnahmen aufrechterhalten.

Seit 2020 regelt in den Unternehmensgruppen der BLANC & FISCHER Familienholding die weltweit geltende „Corporate Guideline MPS (Management Performance System)“ die leistungsrelevante Vergütung von Führungskräften der Ebenen eins

bis drei. In der ersten und zweiten Führungsebene ist die Vergütung nach Leistungsaspekten verpflichtend, in der dritten lediglich eine Option. 2022 haben 12,14 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Unternehmensgruppen der BLANC & FISCHER Familienholding eine Leistungsbeurteilung erhalten. Durch die tarifliche Gebundenheit wird mit jedem Mitarbeiter der deutschen Standorte ein Leistungsbeurteilungsgespräch durchgeführt. Daher wird für die deutschen Gesellschaften gesamtheitlich ein Wert von 100 % angenommen. Für die Standorte außerhalb Deutschlands wird die Anzahl der durchgeführten MPS-Vereinbarungen ins Verhältnis zu den berechtigten Führungskräften gesetzt und beläuft sich auf 11,51 %.

PROZENTUALER ANTEIL DER BESCHÄFTIGTEN MIT LEISTUNGSBEURTEILUNG

außerhalb Deutschlands im Jahresdurchschnitt



GRI 403-6

FÖRDERUNG DER GESUNDHEIT DER BESCHÄFTIGTEN

Angaben über den Zugang von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu arbeitsmedizinischen Gesundheitsdienstleistungen. Zusätzlich wird beschrieben, welche freiwilligen Dienstleistungen und Programme zur Förderung der Gesundheit es gibt. Hier liegt der Fokus auf den nicht-arbeitsbezogenen Gesundheitsrisiken.

Das strikte Einhalten von Arbeitsschutzmaßnahmen und die Stärkung gesundheitsförderlicher Faktoren zählen zur obersten Priorität der Unternehmensgruppen der BLANC & FISCHER Familienholding. Zusätzliche Angebote tragen dazu bei, die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhöhen.

BERATUNG

An den deutschen Standorten der Unternehmensgruppen der BLANC & FISCHER Familienholding können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Angebot zur kostenlosen anonymen Beratung zu allen Themen bezüglich der Zufriedenheit, des Wohlbefindens und der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz nutzen. Dafür steht eine ausgebildete Psychologin für Einzelgespräche zur Verfügung.

Zudem gibt es einen Familienservice, der kostenfrei rund um die Uhr an sieben Tagen die Woche telefonisch für Lebenslagen-Coaching zu erreichen ist. Im Angebot: Unterstützung bei überwiegend privaten seelischen Belastungen, Stress und akuten Krisen in Partnerschaft und Familie, aber auch bei finanziellen Engpässen, Abhängigkeit und Suchtgefährdung,

Gewalt sowie Rechtsberatung zu ausgewählten Themen.

KINDERBETREUUNG

Kinderbetreuung wird an den deutschen Standorten in Kooperation mit Kindertagesstätten angeboten. In den Sommerferien wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am Standort Oberderdingen zudem die Betreuung durch ein spannendes 14-tägiges Ferienprogramm für alle Kinder im Alter von 6 bis 12 Jahren erleichtert.

MEDIZINISCHER DIENST

Der medizinische Dienst stellt den Beschäftigten arbeitsmedizinische Beratungen, allgemeine Untersuchungen und Vorsorgen sowie das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) zur Verfügung. Der betriebsinterne medizinische Dienst bietet seit 2020 an allen Standorten weltweit kostenlose jährliche Gripeschutzimpfungen an.

VORSORGE

Diverse Vorsorgeuntersuchungen wie Haut- oder Darmkrebsvorsorge gibt es für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Standort Oberderdingen im Zwei-Jahres-Rhythmus. Alle zwei Jahre erhalten Führungskräfte in Deutschland einen Gesundheits-Check. Jährliche Gesundheitsschecks bietet BLANCO Trading (Shanghai) Co. Ltd., Shanghai/China, an. Bei E.G.O. North America, Inc., Newnan/USA, werden die Kosten für verschiedene Versicherungsleistungen übernommen und zudem teure medizinische Untersuchungen subventioniert.

PRÄVENTION

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den deutschen Standorten können an Seminaren, beispielsweise zu Stressmanagement, Ergonomie, Suchtprävention und Ernährung, teilnehmen. Zudem gibt es weitere Fitness- und

Entspannungsangebote wie etwa Autogenes Training, Progressive Muskelrelaxation, Wirbelsäulengymnastik oder Yoga. Bei ETA d.o.o. Cerkno/Slowenien stehen Workshops zu Entspannungstechniken auf dem Programm. E.G.O. North America, Inc., Newnan/USA, erstattet z. B. die Kosten, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an einem 12-wöchigen Abnehmprogramm teilnehmen. Am italienischen Standort E.G.O. Italia Srl., Camerano, wird eine Zusatzkrankenversicherung mit ergänzenden Gesundheitsleistungen für Beschäftigte und Familienangehörige angeboten. Auch bei E.G.O. Appliance Controls, S.L.U., Lliçà de Vall/Spanien, und ETA d.o.o., Cerkno/Slowenien ermöglichen kollektive Krankenkassen günstigere Konditionen und steuerliche Entlastungen.

AKTIV UND GESUND

Verschiedene Sportangebote werden vonseiten der Unternehmen finanziell gefördert. Beispielsweise gibt es am Standort Oberderdingen 13 verschiedene Sportgruppen: Laufen, Bogenschießen, Tischtennis, Darts, Minigolf, Radfahren, Motorradfahren, Skifahren, Tennis, Schießen, Walking, Wandern sowie Fußball. Zudem werden an weiteren Standorten Läufe, Radrennen oder Turniere in Basketball, Tischtennis oder Badminton organisiert oder die Teilnahme daran unterstützt. E.G.O. Polska sp. z o.o., Lodz/Polen, und E.G.O. Elektro-komponente d.o.o., Zagreb/Kroatien, subventionieren eine Multi-Sportkarte, die verschiedene Sport- und Wellnessangebote beinhaltet.

Um für genug Bewegung zu sorgen, gibt es am deutschen Standort Oberderdingen organisierte Spaziergänge in der Mittagspause. Ebenso

wird angeboten, die Pausen mit ergonomischen Übungen am Arbeitsplatz aktiv zu gestalten. Individuelle Beratungs- und Übungsangebote für Bereiche bzw. einzelne Beschäftigte erfolgen durch einen internen Kooperationspartner. Am „Tag der Sicherheit“, der in Deutschland in Kooperation mit den Standorten bzw. der Abteilung „Arbeitssicherheit“ stattfindet, wird über Sicherheits- und Gesundheitsthemen aufgeklärt.

ERNÄHRUNG

Am Standort Oberderdingen können sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im zertifizierten Betriebsrestaurant, das auch kulinarische Aktionswochen und regionale Produkte bietet, versorgen. Für alle Arbeitsplätze gut erreichbar gibt es Wasserspender mit kostenlosem Trinkwasser. In der GenießBar erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesunde Snacks aus Automaten. E.G.O. Polska sp. z o.o., Lodz/Polen, stattet die Belegschaft mit Wertmarken für Automaten mit gesunden Snacks aus.

GRI 405-1

DIVERSITÄT IN KONTROLL-ORGANEN UND UNTER BESCHÄFTIGTEN

Prozentsatz der weiblichen Führungskräfte in den drei obersten Ebenen.

ANTEIL WEIBLICHER FÜHRUNGSKRÄFTE

Der Anteil der weiblichen Führungskräfte der ersten drei Führungsebenen bei der BLANC & FISCHER Familienholding und ihren Unternehmensgruppen liegt bei 16 %. Im Vorjahr lag er bei 18 %. Auf der Geschäftsführungsebene gibt es 10 Männer, aber keine Frau. Die erste Führungsebene besteht aus 58 Männern und 7 Frauen. Die Frauenquote beträgt 11 %. In der zweiten Führungsebene liegt die Frauenquote bei 19 %, bei 137 Männern und 33 Frauen. <<



Illustration wws.de



GERADE DIE LEADERSHIP JOURNEY ZEIGT, DASS WIR ES MIT DER WEITERENTWICKLUNG UNSERER KULTUR ERNST MEINEN.

Heiko Pott

CFO der BLANC & FISCHER Familienholding und unter anderem verantwortlich für das Personalressort



Blick hinter die Kulissen des Corona-Krisenstabs

NACH DREI JAHREN PANDEMIE IST WIEDER VIEL ALLTAG EINGEKEHRT. EIN KLEINER RÜCKBLICK AUF EINE TURBULENTE ZEIT.

Foto Karolina Grabowska – pexels.com

Die Corona-Pandemie hat den Fokus klar auf die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelegt. Oberstes Ziel dabei war die Gesunderhaltung der Beschäftigten und der Schutz vor Ansteckung. Dies stellte das Unternehmen in einer Phase, in der gleichzeitig der Betrieb aufrechterhalten werden musste, vor besondere Herausforderungen.

In den rund drei Jahren seit Pandemiebeginn trafen sich allein die Mitglieder des internationalen Corona-Krisenstabs der BLANC & FISCHER Familienholding weit mehr als hundertmal. Der Krisenstab setzt sich aus Mitgliedern der Geschäftsführung sowie Verantwortlichen aus allen Unternehmensgruppen und relevanten Fachabteilungen wie Human Resources, Facility Management sowie Arbeitssicherheit und Unternehmenskommunikation zusammen. Ihre Aufgabe: Hygienekonzepte ausarbeiten, Belegschaft informieren, Produktionsketten sichern und das

Unternehmen mit ruhiger Hand durch die Pandemie steuern. Der Krisenstab informierte weltweit regelmäßig über die aktuelle Situation, Infektionszahlen, Hygienemaßnahmen und Gesundheitsangebote.

MASKEN, SELBSTTESTS, IMPFANGEBOT

An den Standorten der Unternehmensgruppen der BLANC & FISCHER Familienholding wurden mehrere Tausend Infektionen gemeldet. Der Besuch der Speiseräume und Kantinen wurde in Schichten eingeteilt, die nicht unbedingt nötigen persönlichen Treffen durch digitale Formate ersetzt. Mit Desinfektionsmitteln an zentralen Stellen, kostenlosen Schutzmasken und Selbsttests bekamen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wichtige Werkzeuge zum Infektionsschutz an die Hand. Allein an den deutschen Standorten verteilte das Facility Management mehr als 600.000 Masken und 300.000 Selbsttests. Hinzu kommen die aus-

gegebenen Selbsttests an den internationalen Standorten sowie PCR- und Antigen-Testungen, die jeweils vor Ort durchgeführt wurden. Am größten deutschen Unternehmensstandort in Oberderdingen impfte der Medizinische Dienst Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 1.021-mal gegen das Corona-Virus.

UNGEWÖHNLICHE LÖSUNGEN

Bei E.G.O. Components (China) Co. Ltd. in Taicang/China war die Produktion eine Zeit lang nur unter strikten Quarantänevorschriften der Regierung möglich. Die Kolleginnen und Kollegen verbrachten dabei Arbeits- und Freizeit dauerhaft in den Firmenräumlichkeiten. Das Unternehmen versorgte sie mit Mahlzeiten, Hygieneartikeln und Schlafmöglichkeiten. Auf ein besonderes Hilfsangebot während eines harten Lockdowns konnte die Belegschaft am BLANCO-Standort in Shanghai zurückgreifen: Dort wurde vonseiten

des Unternehmens ein Lieferdienst organisiert, der den Kolleginnen und Kollegen, die tagelang in ihren Häusern verweilen mussten, Lebensmittel nach Hause brachte.

LEHRREICHE JAHRE

„Die Herausforderungen der Corona-Pandemie konnten wir insgesamt sehr gut bewältigen, weil alle am gleichen Strang gezogen haben. Dafür bedanke ich mich bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern“, sagt Dr. Karlheinz Hörsting, Verantwortlicher für den Corona-Krisenstab und Mitglied der Geschäftsführung der BLANC & FISCHER Familienholding, im Rückblick auf die letzten drei Jahre. „Wir bleiben sensibel und haben aus den letzten drei Jahren eine Menge gelernt. Beispielsweise gilt auch weiterhin: Wer Krankheitssymptome hat, bleibt vorsichtshalber zu Hause.“ Auch wenn die Pandemie mit großen Belastungen verbunden war und teilweise noch ist, hat sie durch-

aus auch positive Veränderungen vorangetrieben: Mobiles Arbeiten ist vielerorts nicht mehr wegzudenken. Gleichzeitig hat die Digitalisierung einen enormen Schub erfahren – schließlich konnten aufgrund der Kontaktverbote plötzlich Meetings fast nur noch digital durchgeführt werden. Die Ausstattung der Arbeitsplätze mit dem nötigen Equipment und entsprechenden

Softwarelösungen war zum Glück bereits vor der Corona-Pandemie angestoßen worden.

Digitale Meetings werden auch nach den Hochphasen der Pandemie noch häufiger genutzt als früher. Weil zum Beispiel die Anreise entfällt, spart das Unternehmen Zeit und Kosten, gleichzeitig sinkt der CO₂-Fußabdruck. <<



DIE HERAUSFORDERUNGEN DER CORONA-PANDEMIE KONNTEN WIR INSGESAMT SEHR GUT BEWÄLTIGEN.

Dr. Karlheinz Hörsting

CEO der E.G.O.-Gruppe und Mitglied der Geschäftsführung der BLANC & FISCHER Familienholding, verantwortlich für den Corona-Krisenstab



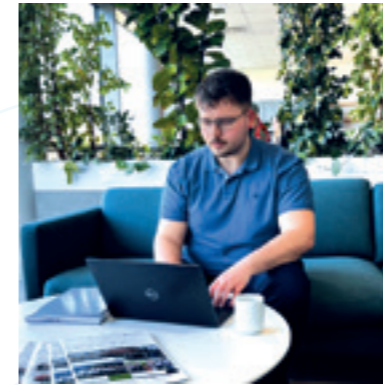
Ein echtes Plus

INTERNATIONALE ERFAHRUNGEN
SAMMELN, KONTAKTE KNÜPFEN
UND DAS NETZWERK AUFBAUEN

Bereits während der Ausbildung ermöglicht die BLANC & FISCHER Ausbildungsakademie jungen Menschen den Blick über den Tellerrand: Sprachen lernen, in einem anderen Land Berufserfahrung sammeln und sich persönlich weiterentwickeln sind beste Voraussetzungen für den zukünftigen beruflichen Erfolg.

„Auslandsaufenthalte dauern zwischen acht und 12 Wochen und sind ein wichtiger Baustein in der Ausbildung – alle unsere Auszubildenden und dualen Studenten bekommen die Möglichkeit, Auslandserfahrung an unseren Standorten der Unternehmensgruppen

zu sammeln“, weiß Gabriele Lintner, Director/Head of Corporate HR Management Deutschland. Dabei ist es unerheblich, um welche Unternehmensgruppe der BLANC & FISCHER Familienholding es sich handelt. Alle Kombinationen sind denkbar. Schließlich sind die Unternehmensgruppen der BLANC & FISCHER Familienholding an 55 Standorten in 23 Ländern vertreten. Anfang 2023 haben drei duale Studenten der Fachrichtung Wirtschaftsingenieurwesen der BLANC & FISCHER Ausbildungsakademie internationale Erfahrungen an den unterschiedlichen Standorten der BLANC & FISCHER Familienholding gesammelt.



Noah Volz, dualer Student der BLANCO GmbH + Co KG, war am Standort in Steinhausen in der Schweiz, wo gleich mehrere Unternehmensgruppen zusammen agieren. Eingesetzt war er im E-Commerce bei E.G.O.:

„Vom ersten Tag an habe ich mich sehr wohl gefühlt, denn ich wurde von den Kolleginnen und Kollegen sehr offen und freundlich empfangen. Während meiner ersten Woche konnte ich bereits Einblicke in die Sales-Struktur des Wirtschaftsraums Europa, Naher Osten und Afrika sowie in unsere Kundenbetreuung erlangen. Für die folgenden drei Monate durfte ich im Bereich E-Commerce unterstützen und eigene Aufgabenpakete bearbeiten. Besonders die tolle Arbeitsatmosphäre und die Offenheit über die Abteilungsgrenzen hinweg haben mich überzeugt.“



Maja Zerrer, duale Studentin bei E.G.O. Elektro-Gerätebau GmbH, zog es an den E.G.O.-Standort ETA d.o.o. Cerkljano in Slowenien:

„Die Kolleginnen und Kollegen von ETA haben mich sehr herzlich begrüßt. Bereits nach kurzer Zeit fühlte ich mich in das Team des Variant Developments integriert und konnte bei laufenden Projekten unterstützen. Auch abteilungsübergreifend erfuhr ich durchweg Aufgeschlossenheit und Hilfsbereitschaft. Bei einer Führung durch alle Produktionsstätten bekam ich interessante Einblicke zur Herstellung der Produktgruppen Thermostate und Kochplatten. An den Wochenenden unternahm ich eine Wanderung entlang eines Gebirgsflusses und besichtigte eine alte Mine. Der Schnee lud außerdem zum Snowboarden im nahegelegenen Skigebiet ein. Dadurch bekam ich einen ersten Eindruck davon, was Slowenien alles zu bieten hat.“

Zu Gast am Standort E.G.O. Componentes Electrónicas S.A. de C.V. in Mexiko war David Korke, dualer Student bei E.G.O. Elektro-Gerätebau GmbH:

„Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Standort Querétaro haben mich sehr herzlich empfangen und mich in ihre Arbeitskultur eingeführt. In der ersten Woche erhielt ich einen detaillierten Einblick in die Elektronikproduktion. Dort habe ich die Abteilung für den kontinuierlichen Verbesserungsprozess unterstützt und an der Optimierung von Produktionslinien mitgearbeitet. Meine Freizeit verbrachte ich mit vielen Touren in der Umgebung rund um Querétaro. Ich habe z. B. die Städte Santiago de Querétaro, San Miguel, Bernal und deren Sehenswürdigkeiten besucht.“



Fair Play ist oberstes Gebot

DAS COMPLIANCE MANAGEMENT SYSTEM

Die BLANC & FISCHER Familienholding und ihre Unternehmensgruppen sind in ihrem Tun als verlässliche, verantwortungsbewusste und faire Geschäftspartner bekannt. Das BLANC & FISCHER Compliance Management System schützt diesen guten Ruf, indem es die Einhaltung von geltendem Recht und der internen Regeln sicherstellt.

Das Compliance Management System zielt darauf ab, wesentliche Verstöße gegen interne und externe Regeln zu verhindern. Damit sichert es nachhaltigen Unternehmenserfolg. Zu den einzuhaltenden externen Regeln gehören beispielsweise auch Vorschriften zu internationalen Abkommen über den Umgang mit gefährlichen Abfällen sowie über den Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen. Sowohl bei den Geschäfts-

partnern als auch bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern setzen wir voraus, dass die Grundsätze ökologischen, sozialen und ethischen Verhaltens beachtet werden. Damit die Beschäftigten über die neuesten Regeln und Vorgaben informiert sind, werden unter anderem Schulungen und Fortbildungen angeboten.

Das Compliance Management System basiert auf dem Prüfungsstandard 980 des Instituts der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e. V. und findet Anwendung auf alle Gesellschaften der BLANC & FISCHER Familienholding weltweit. Der Head of Corporate Compliance steuert als Zentralfunktion das Compliance Management System. Unterstützt wird er dabei von Compliance-Koordinatoren in den Unternehmensgruppen, die wiederum von Compliance-Botschaftern der einzelnen

Gesellschaften und Standorte unterstützt werden.

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



GLOBALE LIEFERKETTEN — GLOBALE VERANTWORTUNG

Foto: Swapnil Sharma – pexels.com

Fairness und Umweltschutz in der gesamten weltweiten Lieferkette: Die Idee des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes ist richtig und wichtig. Der Weg dorthin ist – wie auch der Gesetzesname andeutet – lang und kompliziert. Gerade für mittelständische Unternehmen wie die **BLANC & FISCHER-Gruppe** gleicht die Umsetzung einem Kraftakt. Gleichzeitig macht die sorgfältige Beschäftigung mit der Lieferkette resilienter.

Die Lieferkette hatte man in der **BLANC & FISCHER-Gruppe** schon früh im Blick und dafür einen entsprechenden Rahmen geschaffen. Beispielsweise mit einem Verhaltenskodex für Lieferanten oder dem „Supplier onboarding“-Prozess, der neben Nachhaltigkeit auch Aspekte wie Zertifizierungen, Qualität, Logistik und Kosten betrachtet.

Weiteren Schub für das Thema brachte das zum 1. Januar 2023 in Kraft getretene Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG), kurz Lieferkettengesetz. Es verpflichtet deutsche Unternehmen mit mehr als 3.000 Beschäftigten zu besonderen Sorgfalts- und Berichtspflichten. Diese beziehen sich konkret auf



DIE EINFÜHRUNG DES SUPPLY CHAIN COMPLIANCE MANAGEMENT SYSTEMS WAR EIN SPANNENDER PROZESS. DAS LIEFERKETTENGESETZ LIESS ZUNÄCHST NOCH VIELE FRAGEN OFFEN. GLEICHWOHL SIND WIR FRÜHZEITIG UND MIT EINEM INTERDISZIPLINÄREN ANSATZ GESTARTET. DAS HAT SICH AUSGEZAHLT!

Klaus Ackermann

Head of Corporate Compliance,
BLANC & FISCHER Corporate Services



die Einhaltung von Menschen- und Arbeitsrechten sowie Umweltstandards in der Lieferkette – also zum Beispiel auf den Schutz vor Kinderarbeit oder das Recht auf faire Löhne.

VON DER THEORIE IN DIE PRAXIS

Globale Wertschöpfungsketten und Lieferbeziehungen sind von Natur aus komplex; entsprechend groß war die gestellte Transparenzaufgabe für die Managementholding und die dazugehörigen Unternehmensgruppen. Mit vereinten Kräften trieb ein interdisziplinäres Experten-Team das Thema Lieferkette mit deutlichem Vorsprung vor der Gesetzeseinführung voran. Zum Team zählten Kolleginnen >>

und Kollegen der Compliance-Organisation und des Einkaufs.

Neben inhaltlichen Ausarbeitungen, wie zum Beispiel der Verabschiedung einer „Grundsatzklärung für soziale Verantwortung und Menschenrechte in der Lieferkette“ durch die Geschäftsführung, stellte die Einrichtung des „Supply Chain Compliance Management Systems“ eine Kernaufgabe dar. In diesem Zusammenhang richtete das Team mittels einer umfassenden Risikoanalyse den Blick nach innen wie außen. Auf dem Prüfstand: die Standorte, der Vertrieb und alle direkten Lieferanten. Dabei wurden neben lieferantenspezifischen Risiken insbesondere auch produkt- und länderbezogene Risiken betrachtet. „Das war ein gewaltiger Kraftakt“, sagt Marvin Zimbelmann, Compliance Coordinator der E.G.O.-Gruppe, dazu im Rückblick. „Aber nur so konnten wir Transparenz herstellen und hierauf basierend die passenden Präventions- und Abhilfemaßnahmen einleiten. Dazu können, je nach Risikobewertung, unter anderem umfangreiche Berichtspflichten, Auditierungen vor Ort oder qualifizierte Selbsteinschätzungen aufseiten der Lieferanten zählen.“ Bei Letzteren werden beispielsweise Details zu Arbeitssicherheit, CO₂-Fußabdruck oder der eigenen Lieferkettenverantwortung abgefragt.

Unterm Strich zeigen die bisherigen Bewertungen: Ein Großteil der

Lieferanten hat ein niedriges Risiko-level. Bei den wenigen Lieferanten, bei denen höhere Risikoeinschätzungen vorliegen, ist dies in der Regel darin begründet, dass die Länder, in denen die Unternehmen ihren Sitz haben, in Bezug auf soziale Verantwortung und Menschenrechte unterschiedliche Standards aufweisen.

Zu den weiteren Neuerungen zählt die Weiterentwicklung des Hinweisgebersystems. Dieses zunächst für Compliance-Fälle eingerichtete System ermöglicht es nun zusätzlich, vertraulich und anonym auf menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken sowie mögliche Pflichtverletzungen in der Lieferkette bei der BLANC & FISCHER Familienholding beziehungsweise in den Unternehmensgruppen hinzuweisen.

DIE WEICHEN SIND GESTELLT – WIE GEHT ES WEITER?

Das für das „Supply Chain Compliance Management System“ zuständige Team wird fortlaufend Risikoanalysen durchführen. Selbstauskünfte müssen überprüft und deren Qualität nachgehalten werden. Auch Auditierungen gilt es zu veranlassen. Im verstärkten Dialog mit den Lieferanten zum Thema Nachhaltigkeit zeigt sich, dass es auf beiden Seiten vielversprechende Gedanken und Ansätze gibt, die in enger Kooperation weiterverfolgt werden können. <<

Die Nachhaltigkeit in der Lieferkette ist für die BLANC & FISCHER Familienholding und ihre Unternehmensgruppen ein wichtiger Aspekt. Entsprechend den GRI-Richtlinien 308 und 414 werden Lieferanten daher nach umweltrelevanten und sozialen Kriterien geprüft und bewertet.

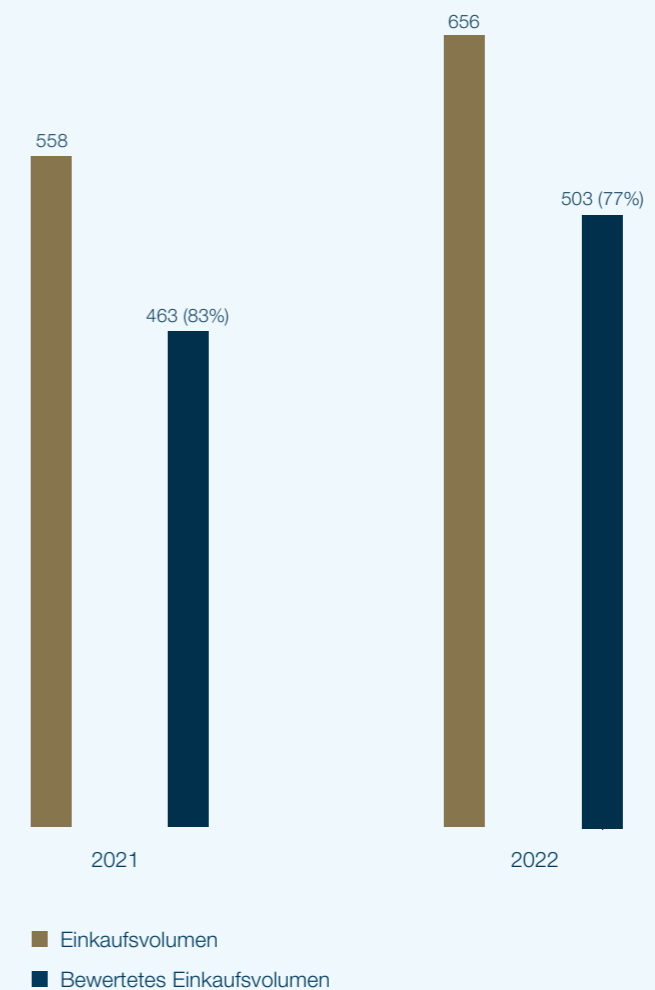
2021 begann der Prüf- und Bewertungsprozess mit Bestandslieferanten und wurde im Berichtsjahr auf neue Lieferanten ausgeweitet. Relevantes Auswahlkriterium zur Lieferantenprüfung ist dabei die Höhe des Einkaufsvolumens unter Anwendung des Pareto-Prinzips, das besagt,

dass 80 % des Ergebnisses mit 20 % des Gesamtaufwands erreicht werden können. Alle abgefragten Lieferantendaten und Dokumente werden auf einer Plattform gesammelt und ausgewertet.

Unter dem GRI 308 „Umweltbewertung der Lieferanten“ werden Kennzahlen abgebildet, die im Zusammenhang mit Lieferanten und deren Umweltverhalten stehen. Die Verbindung von Lieferanten und ihrem sozialen Verhalten wird unter dem GRI 414 „Lieferantenbewertung nach sozialen Kriterien“ dargestellt.

EINKAUFSVOLUMEN, BEWERTET NACH UMWELTRELEVANTEN UND SOZIALEN ASPEKTEN

in EURO Mio.



Im Jahr 2022 gab es in den Unternehmensgruppen der BLANC & FISCHER Familienholding 173 Neuanlagen von Lieferanten, von denen 16 überprüft wurden. Entsprechend dem definierten Prozess überprüfte die Fachabteilung A- und B-Lieferanten, um einen möglichst großen Teil des Einkaufsvolumens abzudecken. Das Einkaufsvolumen der geprüften

neuen Lieferanten 2022 beträgt über EURO 3,0 Mio. Die Einbindung der systematischen Überprüfung nach Umweltkriterien über Fragebögen in den Onboarding-Prozess ist für 2023 geplant. Dann sollen alle neuen Lieferanten noch vor Beginn einer Geschäftsbeziehung weitere Auskünfte zu ihrem Umgang mit Menschenrechten und Umweltschutz liefern.

>> VGL. GRI 308-1-a, GRI 414-1-a

Um negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette zu prüfen, müssen Lieferanten eine Selbstauskunft abgeben. Darin werden unterschiedliche thematische Inhalte abgefragt, beispielsweise zu Schulungen im Unternehmen, zu Umweltrichtlinien, zum Managementsystem, zu umweltverschmutzenden Tätigkeiten, zur Verwendung problematischer Stoffe und gefährlicher Abfälle und zu vielem mehr. Die Fragebögen zu sozialen Kriterien bzw. Menschenrechten beinhalten Fragen zu Gleichberechtigung, Diskriminierung, Misshandlungen, Vereinigungs-

freiheit, Zwangsarbeit und Sklaverei, Kinderarbeit, Arbeitszeiten und Löhnen sowie Arbeitssicherheitsaspekten. Anhand der Beantwortung sowie einer zugrunde liegenden Gewichtung der Fragen werden Lieferanten entsprechend klassifiziert.

Zusätzlich findet im Internet ein Medienscreening zu den Lieferanten statt. Außerdem werden beispielsweise über die Risikoanalyse für das Lieferkettengesetz die potenziellen Umweltauswirkungen eines Lieferanten, basierend auf seinem Herkunftsland sowie der Industrie, bewertet.

>> VGL. GRI 308-2, GRI 414-2

GRI 308

UMWELTBEWERTUNG DER LIEFERANTEN

ÜBERPRÜFUNG DER LIEFERANTEN NACH UMWELTKRITERIEN

GRI 308-1 a

NEUE LIEFERANTEN, DIE ANHAND VON UMWELTKRITERIEN ÜBERPRÜFT WURDEN

Die berichtende Organisation muss folgende Information offenlegen: Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand vom Umweltkriterien bewertet wurden.

ZAHLENANGABE 2022

2022 wurden 9 % der neuen Lieferanten nach Umweltkriterien überprüft.

GRI 414

LIEFERANTENBEWERTUNG NACH SOZIALEN KRITERIEN

ÜBERPRÜFUNG DER LIEFERANTEN NACH MENSCHENRECHTEN UND WEITEREN SOZIALEN KRITERIEN

GRI 308-2

NEGATIVE UMWELT-AUSWIRKUNGEN IN DER LIEFERKETTE UND ERGRIFFENE MASSNAHMEN

Die Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- Zahl der Lieferanten, die auf Umweltauswirkungen überprüft wurden.
- Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative Umweltauswirkungen ermittelt wurden.

ZAHLENANGABEN 2022

- Bei 379 Lieferanten wurden keine negativen Umweltauswirkungen festgestellt.
- Bei 56 Lieferanten wurden potenzielle negative Umweltauswirkungen erkannt.
- Bei keinem Lieferanten wurde ein Verstoß festgestellt.

Insgesamt wurden 435 Lieferanten auf negative Umweltauswirkungen überprüft.

GRI 414-1 a

NEUE LIEFERANTEN, DIE ANHAND VON SOZIALEN KRITERIEN ÜBERPRÜFT WURDEN

Die berichtende Organisation muss folgende Information offenlegen:

- Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden.

ZAHLENANGABE 2022

2022 wurden 9 % der neuen Lieferanten nach sozialen Kriterien überprüft.

GRI 414-2

NEGATIVE SOZIALE AUSWIRKUNGEN IN DER LIEFERKETTE UND ERGRIFFENE MASSNAHMEN

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.
- Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.

ZAHLENANGABEN 2022

- Bei 407 Lieferanten wurden keine sozialen Auswirkungen festgestellt.
- Bei 16 Lieferanten wurden potenzielle soziale Auswirkungen erkannt.
- Bei keinem Lieferanten wurde ein Verstoß festgestellt.

Insgesamt wurden 423 Lieferanten nach sozialen Kriterien überprüft.

ON A.I.R.

MELDUNGEN AUS DEN UNTERNEHMEN
DER BLANC & FISCHER-GRUPPE

Doppelt gut



Bei E.G.O. Elektro-komponente d.o.o. (E.G.O. Kroatien) werden neben Schaltern und Reglern auch Thermostate produziert. Um den Wasserverbrauch in diesem Produktionsbereich zu senken, wurde die Anlage zur Justierung der Produkte mit einem geschlossenen Wasserkühlkreislauf verbunden. Dieser dient dazu, den Prozess auf 22 °C abzukühlen. Durch den Anschluss an das Wasserkühlsystem kann das Medium in den Bädern für die Justierung der Produkte um weitere 7 auf 15 °C gesenkt werden. Das ist gleich doppelt gut für die Umwelt: Es gibt weniger Abwasser und durch die effizientere Nutzung wird Energie gespart.

Gleicher Prozess, weniger Energieverlust

Öfen verbrauchen sehr viel Energie. Das gilt nicht nur für den Backofen in der Küche, sondern auch für große Glühöfen, wie sie in der Rohrheizkörperproduktion bei E.G.O. Elektrikli Aletler Sanayi A.S. verwendet werden.

Zum einen wird viel Energie dafür gebraucht, Hitze zu erzeugen, gleichzeitig geht ein Teil der Wärme über die Luft auch gleich wieder verloren. Für die Produktion der Rohrheizkörper am türkischen Standort der E.G.O.-Gruppe müssen spezielle Metallrohre erhitzt werden. Um den Energieverbrauch bei diesem Schritt zu senken,

hat das Team diese Rohre neu konzipiert – sie sind jetzt nur noch 12 statt vorher 15 Millimeter dick. So konnte die Kapazität der Glühöfen deutlich gesteigert werden, für die gleiche Produktionsmenge werden nun weniger Anlagen benötigt. Außerdem hat das Team vor Ort die Isolierung der Öfen und den Absaugungsprozess verbessert, wodurch weniger Wärme verloren geht. Insgesamt arbeiten die Glühöfen also wesentlich energieeffizienter als zuvor, in Zahlen ausgedrückt spart das Team so 460.000 Kilowattstunden pro Jahr und damit auch Energiekosten. Außerdem reduzieren sich die Treibhausgasemissionen durch diese Maßnahme um 191 Tonnen CO₂-Äquivalente pro Jahr.



QUO VADIS, NACHHALTIGKEIT?

DREI FRAGEN AN FRANK GFRÖRER

HERR GFRÖRER, SIE VERANTWORTEN IN DER GESCHÄFTSFÜHRUNG DER BLANC & FISCHER FAMILIENHOLDING DAS THEMA NACHHALTIGKEIT. WELCHE AUFGABEN STEHEN AUF IHRER AGENDA GANZ OBEN?

Wir müssen weiter intensiv daran arbeiten, das Management von Nachhaltigkeit in unserer internationalen Organisation bis tief in die Fachbereiche hinein verbindlich zu verankern. Dafür brauchen wir das richtige Know-how und die passenden Systeme. Darüber hinaus schaffen wir jetzt die Grundlagen, unser Nachhaltigkeitsreporting weiterzuentwickeln und den umfangreichen regulativen Bestimmungen anzupassen.

MIT WELCHEN NACHHALTIGKEITSHerausforderungen müssen sich die Unternehmensgruppen unter dem Dach der Blanc & Fischer Familienholding auseinandersetzen? Trotz unterschiedlicher Geschäftsmodelle und Marktbedingungen sind die Nachhaltigkeitsherausforderungen ähnlich: Es gilt, die CO₂-Bilanz weiter zu verbessern, Produktionsprozesse und Produkte selbst ressourcenschonender auszurichten, verstärkt Grundsätze der Kreislaufwirtschaft zu implementieren und unserer sozialen Verantwortung in der Lieferkette gerecht zu werden. Grundlage dafür muss ein unternehmenseinheitliches Managementsystem mit verbindlichen Methodiken und Ansätzen sein, sei es in Fragen der Wesentlichkeit, der Klimazielsetzung oder der Produktbewertung.



Frank Gfrörer, CEO der BLANCO-Gruppe und in der Geschäftsführung der BLANC & FISCHER Familienholding verantwortlich für das Thema Nachhaltigkeit

DIE UNTERNEHMENSGRUPPEN DECKEN EIN BREITES PRODUKTPORTFOLIO FÜR DEN LEBENSRAUM KÜCHE AB. WELCHEN SPIELRAUM SEHEN SIE HIER FÜR MEHR NACHHALTIGKEIT?

Wir müssen gegenüber unseren gewerblichen Kundinnen und Kunden und für Endkonsumentinnen und Endkonsumenten deutlich machen, welchen Mehrwert wir mit Blick auf die Nachhaltigkeitsherausforderungen unserer Zeit generieren. Wir sprechen hier etwa von Fragen des Rohstoffeinsatzes bei unseren Produkten bis hin zu Verpackungs- und Entsorgungsthemen, an denen wir intensiv arbeiten. Aber natürlich wollen wir auch darüber sprechen, wie unsere Produkte im Alltag dazu beitragen können, Energieverbräuche zu senken oder mit weniger Ressourceneinsatz auszukommen. Und nicht zuletzt müssen wir nachvollziehbar machen, unter welchen Bedingungen unsere Produkte entstehen, wie wir unsere Fulfillment-Prozesse gestalten und wie wir verantwortungsbewusst mit unseren Lieferanten und Partnern zusammenarbeiten. <<

GLOSSAR

3P- ODER TRIPLE P-KONZEPT

Triple P integriert das Thema Nachhaltigkeit fest in die Unternehmensstrategie der BLANC & FISCHER Familienholding und ihrer Unternehmensgruppen. 3P steht für PERFORMANCE, PEOPLE und PLANET.

3R-PRINZIP

Reduce (reduzieren) – reuse (wiederverwenden) – recycle (recyceln): Grundvoraussetzungen für einen ressourcen- und kreislauforientierten Betrieb.

A.I.R.

Titel des Nachhaltigkeitsberichts der BLANC & FISCHER Familienholding. Er steht für Action, Innovation und Responsibility.

BIOGENE CO₂-EMISSIONEN

CO₂-Emissionen, die durch die Verbrennung oder die natürliche Zersetzung von Biomasse entstehen.

CDP (VORMALS CARBON DISCLOSURE PROJECT)

Unabhängige Organisation, die mit ihrer Plattform zur Offenlegung über die Themen Klimawandel, Wassersicherheit und Entwaldung die weltweit größte Datenbank zu Umweltdaten von Unternehmen und Städten betreibt.

CO₂-BILANZ

Maß für den Gesamtbetrag an Kohlenstoffdioxid-Emissionen. Auch Treibhausgasbilanz genannt.

CO₂-EMISSIONEN

Entstehen durch die Verbrennung kohlenstoffhaltiger Materialien.

CO₂-FUSSABDRUCK

Ergebnis einer Emissionsberechnung (s. CO₂-Bilanz), die zeigt, wie viele Treibhausgase eine Aktivität freisetzt.

CODE OF CONDUCT

Der Verhaltenskodex dient Unternehmen als Handlungsorientierung für ein verantwortliches, ethisch korrektes und aufrichtiges Verhalten gegenüber Mitarbeitern und Dritten wie Geschäftspartnern und Lieferanten.

DIVERSITÄT

Anerkennung und Förderung von Vielfalt sowie die Verminderung von Benachteiligung mit dem Ziel der Chancengleichheit. Im Unternehmenskontext können die Vielfalt der Beschäftigten, deren unterschiedliche Fähigkeiten und Talente eine positive Auswirkung auf die Organisation und die Gesellschaft im Allgemeinen haben.

DOWNSTREAM-EMISSIONEN

Indirekte Treibhausgas-Emissionen aus verkauften Waren und Dienstleistungen.

ERNEUERBARE ENERGIEN

Auch regenerative Energien genannt. Nachhaltige Energiequellen, die sich im Gegensatz zu fossilen Energieträgern nicht verbrauchen, sondern entweder – in menschlichen Zeitdimensionen – unerschöpflich sind (z. B. Sonnen- oder Windenergie) oder sich verhältnismäßig schnell erneuern (Bioenergie).

GRI (GLOBAL REPORTING INITIATIVE)

Unabhängige internationale Organisation, die Unternehmen und andere Organisationen dabei unterstützt, Verantwortung für ihre Umweltauswirkungen zu übernehmen. Die Initiative stellt die weltweit am weitesten verbreiteten Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung zur Verfügung – die GRI-Standards.

GRI-STANDARD

Standard der Nachhaltigkeitsberichterstattung. Erfasst werden die Auswirkungen der Unternehmenshandlungen auf Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft.

GWP (GLOBAL WARMING POTENTIAL)

Dt.: Treibhausgaspotenzial: Maßzahl, die den relativen Beitrag einer chemischen Verbindung zum Treibhauseffekt wiedergibt, angegeben als CO₂-Äquivalent.

ISO 50001

ISO-Norm für das systematische Energiemanagement eines Unternehmens. Energiequellen, Energieeinsatz, Energieverbraucher werden erfasst und optimiert.

KREISLAUFWIRTSCHAFT

Engl.: Circular Economy: setzt mit langlebigen Produkten, Wiederverwendbarkeit und Recycling dem linearen Wirtschaftssystem ein nachhaltiges Konzept entgegen. Bestehende Materialien und Produkte werden so lange wie möglich genutzt und im Kreislauf geführt. Auf diese Weise verlängert sich der Produktlebenszyklus und generiert weiterhin Wertschöpfung.

LIEFERKETTE

Gesamtheit aller Herstellungs- und Lieferprozesse für die Produktion einer Ware bis hin zum Vertrieb innerhalb einer Wertschöpfungskette.

NACHHALTIGKEIT

Für die BLANC & FISCHER Familienholding bedeutet nachhaltiges Wirtschaften anhalten den Unternehmenserfolg, wobei gleichzeitig ethische, soziale und ökologische Verantwortung übernommen wird. Sie konzentriert sich darauf, die Auswirkungen auf Mensch und Umwelt zu verbessern.

NPS (NET PROMOTER SCORE)

Kennzahl, um die Kundenzufriedenheit eines Unternehmens zu messen. Sie dokumentiert, inwiefern die Kunden ein Produkt oder eine Dienstleistung weiterempfehlen würden.

ÖKO-DESIGN-RICHTLINIE

EU-Richtlinien, deren Überarbeitung neben Energieeffizienzaspekten auf eine bessere Verfügbarkeit von Ersatzteilen, Reparaturfähigkeit und Energieeffizienz von Elektrogeräten abzielt.

ÖKOSTROM/GRÜNSTROM

Elektrische Energie, die aus erneuerbaren Energien stammt. Ökostrom wird in Wasser- und Windkraftwerken oder in Solarstrom- und Biogasanlagen gewonnen.

OPERATIONAL CONTROL

Ein operativer Kontrollansatz, bei dem ein Unternehmen die Treibhausgasemissionen der Geschäftsbereiche erfasst, über die es die operative Kontrolle hat. Emissionen aus Geschäftsbereichen, über die das Unternehmen keine operative Kontrolle hat, werden nicht berücksichtigt.

PEOPLE

Strategisches Feld der BLANC & FISCHER Familienholding und ihrer Unternehmensgruppen, das weltweit Beschäftigte und weitere Stakeholdergruppen in den Fokus der sozialen Verantwortung stellt.

PERFORMANCE

Strategisches Feld der BLANC & FISCHER Familienholding und ihrer Unternehmensgruppen, das auf ökonomische Aspekte des nachhaltigen Wirtschaftens abzielt.

PLANET

Strategisches Feld der BLANC & FISCHER Familienholding und ihrer Unternehmensgruppen, das sich auf ökologische Aspekte konzentriert.

SCOPE

Der Unternehmensstandard GHG (Greenhouse Gas)-Protocol unterscheidet zwischen drei Emissionskategorien:

Scope 1 erfasst alle direkten CO₂-Emissionen aus der Verbrennung fossiler Energieträger wie Heizöl, Erdgas, Diesel, Benzin, Flüssiggas oder Leckage von Kältemitteln.

Scope 2 bezieht sich auf die indirekten CO₂-Emissionen aus bezogenen Energien wie eingekauftem Strom, (Fern-) Wärme und Kühlungsenergie.

Scope 3 umfasst alle indirekten CO₂-Emissionen aus vorgelagerten und nachgelagerten Prozessen der Wertschöpfungskette.

SDGs (SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS)

17 globale Ziele der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung. Sie umfassen die Bereiche Ökonomie, Ökologie und Gesellschaft.

STAKEHOLDER

Dt.: Interessensgruppe. Personen oder Institutionen, die Erwartungen an ein Unternehmen stellen und oder direkt oder indirekt von der unternehmerischen Tätigkeit beeinflusst werden. Dazu zählen zum Beispiel Beschäftigte, Kunden, Lieferanten, Öffentlichkeit und Staat.

UN-NACHHALTIGKEITSZIELE

Siehe SDGs.

UPSTREAM-EMISSIONEN

Indirekte Treibhausgas-Emissionen aus eingekauften Waren und Dienstleistungen.

WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Unternehmensaktivitäten im Gütererstellungsprozess. Alle Tätigkeiten sind miteinander verbunden, schaffen Werte und verbrauchen Ressourcen. Dazu gehören interne Logistik, Produktion, externe Logistik, Marketing und Verkauf sowie Service.

GRI-INDEX

GRI-KENNZAHL		SEITE	SDG
302-1	Energie	27	7, 8, 12, 13
303-3	Wasser	32	6
305	Emissionen	34-35	
305-1	Scope 1-Emissionen	36	3, 12, 13, 14, 15
305-2	Scope 2-Emissionen	36	3, 12, 13, 14, 15
306-3	Abfall	39	3, 6, 11, 12, 15
102-7	Größe der Organisation	45-46	
102-8	Weitere Informationen zu Beschäftigten	47	
404-1	Aus- und Weiterbildungsstunden	48	4, 5, 8, 10,
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Beschäftigten	49-50	8
404-3	Prozentsatz der Beschäftigten mit Leistungsbeurteilung	50	5, 8, 10
403-6	Förderung der Gesundheit der Beschäftigten	51-52	3
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Beschäftigten	52	3
308	Umweltbewertung der Lieferanten	64	
308-1 a	Neue Lieferanten, nach Umweltkriterien geprüft	64	
308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	65	
414	Lieferantenbewertung nach sozialen Kriterien	65	
414-1 a	Neue Lieferanten, auf soziale Kriterien geprüft	65	5, 8, 16
414-2	Negative soziale Auswirkungen und ergriffene Maßnahmen	65	

IMPRESSUM

HERAUSGEBER, TEXT

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

KONZEPTION, GESTALTUNG

WERBEAGENTUR VON SCHICKH GmbH
Pforzheimer Straße 134
D-76275 Ettlingen
Tel. +49 7243 71100-0
office@wvs.de
www.wvs.de

DRUCK

Stober Medien GmbH
Industriestraße 12
D-76344 Eggenstein
Tel. +49 721 97830-941
liebscher@stober.de
www.stober-medien.de

FSC ZERTIFIKATS-NR.:



BILDNACHWEIS

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

Titelbild: WERBEAGENTUR VON SCHICKH

REDAKTIONELLER HINWEIS

Im Interesse des Textflusses und der Lesefreundlichkeit wird bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform hat nur redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung. Mit der Verwendung des Pronomens „wir“ ist allgemein die BLANC & FISCHER Familienholding inklusive ihrer Unternehmensgruppen und Unternehmen gemeint.

EINLADUNG ZUM AUSTAUSCH

Wir nehmen Sie mit auf unserem Weg zu mehr Nachhaltigkeit in der BLANC & FISCHER Familienholding. Der direkte Austausch mit Ihnen ist uns sehr wichtig. Wenn Sie Fragen, Anmerkungen oder Anregungen zu unserem dritten Nachhaltigkeitsbericht A.I.R. haben, wenden Sie sich bitte an:
communications@blanc-fischer.com

Stand: Mai 2023

© 2023 BLANC & FISCHER Familienholding

Alle Rechte vorbehalten

BERICHTERSTATTUNG

VORGEHENSWEISE BEI DER BERICHTERSTATTUNG

Dieser Nachhaltigkeitsbericht bezieht sich auf die BLANC & FISCHER Familienholding mit ihren Unternehmensgruppen, die weltweit Standorte haben.

Die Berichterstattung für den Nachhaltigkeitsbericht 2023 erfolgte in Anlehnung an GRI-Standards.

BERICHTSZYKLUS

Der Nachhaltigkeitsbericht erscheint jährlich.

