

*„Trade
is our Passion.“*



ENVIRONMENTAL | SOCIAL | GOVERNANCE

NACHHALTIGKEITS- BERICHT 2025

INHALT

VORWORT 3

KAPITEL 1 4

UNSER UNTERNEHMEN 4

Die BETZ Holding	5
Berichtsrahmen	6
Unternehmenskultur	8
Verankerung im Unternehmen	10
Nachhaltigkeitsstrategie	12
Zertifizierungen & Managementsysteme	16
Stakeholder-Dialog	20
Wesentlichkeitsanalyse	25
Sorgfaltspflicht & Lieferantenrisiko	30

KAPITEL 2 34

UNSERE UMWELT 34

Energie & Klima	35
Umweltverschmutzung	44
Ressourcen & Biodiversität	46
Abfallmanagement	50

KAPITEL 3 52

SOZIALE VERANTWORTUNG - EIGENE BELEGSCHAFT 52

Unsere Mitarbeitenden	53
Faire Arbeitsbedingungen	55
Sozialer Dialog & Vereinigungsfreiheit	59
Gleichbehandlung & Chancengleichheit	63
Personalentwicklung & Qualifizierung	70

KAPITEL 4 76

SOZIALE VERANTWORTUNG - ENDVERBRAUCHER 76

Produktsicherheit & Endverbraucherinformation	77
---	----

KAPITEL 5 82

NACHHALTIGE BESCHAFFUNG 82

Nachhaltige Beschaffung	83
-------------------------	----

KAPITEL 6 88

UNTERNEHMENSFÜHRUNG 88

Unternehmensethik & Korruptionsprävention	89
---	----

ANHÄNGE 93

Abkürzungsverzeichnis	93
ESRS-Index	94
Weitere Kennzahlen	98

VORWORT

Sehr geehrte Damen und Herren,

unternehmerisches Handeln steht heute vor vielfältigen neuen Herausforderungen: Klimawandel, geopolitische Spannungen und demographische Verschiebungen verändern die Erwartungen an Unternehmen grundlegend. Ökonomischer Erfolg und Verantwortung für Mensch und Umwelt gehören untrennbar zusammen. Unternehmen, die dies erkennen und entsprechend handeln, stärken ihre Zukunftsfähigkeit und Glaubwürdigkeit.

Wir sind als familiengeführtes Unternehmen tief in der Region verwurzelt und gleichzeitig global tätig. Nachhaltigkeit ist fest in unserem Selbstverständnis verankert – ökologisch wie sozial – und leitet uns überall dort, wo unsere Entscheidungen als internationales Handelsunternehmen im Spannungsfeld zwischen Produzenten und Kunden in Lieferketten hineinwirken.

Mit diesem Bericht legen wir unsere Nachhaltigkeitsleistungen erstmals strukturiert offen. Wir orientieren uns freiwillig am Rahmenwerk der European Sustainability Reporting Standards (ESRS), um Transparenz und Vergleichbarkeit zu schaffen und unsere Weiterentwicklung systematisch zu begleiten.

Ein wichtiger Meilenstein des Jahres 2025 war die erstmalige vollständige Erfassung aller relevanten Scope 3 Treibhausgas-Emissionen (THG). Die Ergebnisse zeigen deutlich, dass die größten Emissionsquellen in der Lieferkette entstehen – und genau dort setzen wir gemeinsam mit unseren Partnern gezielt an.



Nicoll Käber & Christoph Betz, Inhaber der BETZ Holding

Unsere nächsten Schritte sind klar: Wir werden unsere Nachhaltigkeitsleistung systematisch ausbauen – mit dem Ziel, unsere Emissionen entlang der gesamten Lieferkette messbar zu reduzieren. Zudem setzen wir auf die Fortsetzung unserer EcoVadis-Bewertung, die Ausweitung CSR-Anforderungen in der Lieferkette sowie die konsequente Verankerung von ESG-Zielen in allen Unternehmensbereichen.

Nachhaltiges Wirtschaften ist für uns die Grundlage unternehmerischen Erfolgs. Wir laden Sie herzlich ein, diesen Weg gemeinsam mit uns zu gestalten – denn wir sind überzeugt: Wer heute Verantwortung übernimmt, sichert den Erfolg von morgen, für sein Unternehmen, seine Partner und die Gesellschaft.





KAPITEL 1

UNSER UNTERNEHMEN

DIE BETZ HOLDING

Wir, die BETZ Holding GmbH, sind ein seit 1981 familiengeführtes Handelsunternehmen mit Sitz in Buchholz in der Nordheide. Mit 45 Jahren Erfahrung und einem Team, das auf mittlerweile über 200 Mitarbeitende gewachsen ist, sind wir international in den Bereichen Food, Near-Food, Non-Food und Logistik tätig.

Als Schnittstelle zwischen unseren leistungsfähigen Produktionspartnern weltweit und unseren Kunden aus dem internationalen Lebensmitteleinzelhandel, Discount und Drogeriemarkt nehmen wir eine zentrale Position in der Wertschöpfungskette ein – ohne eigene Produktion und Lager.

Von der Entwicklung maßgeschneiderter Produkt- und Vertriebskonzepte über die Rezepturenentwicklung in enger Kooperation mit unseren Produktionspartnern bis hin zur logistischen Abwicklung koordinieren wir alle relevanten Prozesse entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

Als Bindeglied übersetzen wir Anforderungen unserer Kunden in umsetzbare Lösungen für unsere Produktionspartner und stellen sicher, dass Produkte sicher, regelkonform und effizient ihren Weg vom Produktionspartner zum Kunden finden – einschließlich der vollständigen logistischen Abwicklung.

Unser Handeln ist für uns mehr als nur eine Aufgabe. Denn: „**Trade is our Passion!**“

Eine detaillierte Darstellung unserer Wertschöpfungskette sowie der wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte finden Sie hier:
→ [Wesentlichkeitsanalyse](#)



Informationen zu all unserer Produkte und Leistungen finden Sie unter: www.betz-holding.com

BERICHTSRAHMEN

Der vorliegende Bericht ist der erste freiwillige Nachhaltigkeitsbericht der BETZ Holding GmbH. Er wurde in Anlehnung an die European Sustainability Reporting Standards (ESRS, Stand November 2025) erstellt, erhebt jedoch keinen Anspruch auf vollständige ESRS-Konformität im Sinne einer verpflichtenden regulatorischen Berichterstattung. Er umfasst die konsolidierten Aktivitäten der BETZ Holding GmbH und ihrer Tochtergesellschaften für den Berichtszeitraum vom 01.01.2025 bis 31.12.2025. Wenn nicht anders indiziert, beziehen sich alle Kennzahlen auf diesen Berichtszeitraum.

BERICHTERSTATTUNGSGRUNDSÄTZE & WESENTLICHKEIT

Die Inhalte basieren auf den Ergebnissen einer unternehmensintern durchgeführten doppelten Wesentlichkeitsanalyse. Themen, die als nicht wesentlich eingestuft wurden, werden grundsätzlich nicht berichtet. Abweichend von diesem Grundsatz berichten wir in Einzelfällen dennoch über solche Themen. Dies ist dann der Fall, wenn externe Anforderungen — etwa gesetzliche oder regulatorische Vorgaben, vertragliche Verpflichtungen oder branchenspezifische Standards — eine Berichterstattung notwendig machen. In diesen Fällen erfolgt die Berichterstattung im erforderlichen Umfang.

ABDECKUNG DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Da wir uns in weiten Teilen unserer Geschäftstätigkeit an den Anforderungen unserer Kunden orientieren und selbst keine unmittelbare operative Kontrolle über Produktion oder Distribution haben, ist unser direkter Gestaltungsspielraum bei bestimmten Nachhaltigkeitsthemen strukturell begrenzt. Einzelne Informationen und Kennzahlen

Tochtergesellschaften in Deutschland
BLM Prod.- u. Vertriebsges. mbH & Co. KG
PANTOS Prod.- u. Vertriebsges. mbH & Co. KG
MANTUA Tiefkühlvertriebsges. mbH Co. KG
ICEWIND Prod.- u. Vertriebsges. mbH & Co. KG
MARTELLI Deutschland GmbH & Co. KG
CROSS Logistics GmbH & Co. KG
COOLINARO GmbH & Co. KG
Internationale Tochtergesellschaften
BLM Mediterranea S.r.L (Italien)
PANTOS Hongkong (Hongkong)
EFF European Fine Foods Limited Partnership (USA)

– insbesondere solche aus der vorgelagerten Produktionskette oder der nachgelagerten Nutzungsphase – können daher im vorliegenden Bericht nur eingeschränkt abgebildet werden.

Ein Großteil unserer wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen liegt entsprechend in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette. Ökologische Themen sind dabei überwiegend bei unseren Produktionspartnern zu verorten, während Aspekte wie die Gesundheit und Sicherheit der vertriebenen Produkte vor allem die Verbraucher betreffen – mit denen wir ausschließlich indirekt über unsere Kunden in Kontakt stehen. Dennoch ist Transparenz über unsere Nachhaltigkeitsleistungen ein zentrales Anliegen dieses Berichts. Wir wirken aktiv auf unsere Partner ein und nutzen unsere Schnittstellenposition, um dauerhafte Veränderungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette anzustoßen.

Der Bericht bezieht sich daher – wo immer möglich und sinnvoll – auf die gesamte Wertschöpfungskette und zeigt auf, wie wir durch Partnerschaften, Standards und Anforderungen zur Verbesserung der Nachhaltigkeitsleistung beitragen.

DATENQUELLEN, SCHÄTZUNGEN & UNSICHERHEITEN

Die im Bericht enthaltenen Daten und Angaben basieren vorrangig auf unternehmenseigenen Primärdaten. Wo diese nicht verfügbar waren, wurden anerkannte Sekundärquellen und sachgerechte Schätzverfahren herangezogen – orientiert an den ESRS-Berechnungsgrundsätzen. Die jeweiligen Grundlagen werden bei den einzelnen Kennzahlen erläutert. In Bereichen mit eingeschränkter Datenverfügbarkeit können Unsicherheiten die Genauigkeit einzelner Angaben beeinflussen. Wir arbeiten kontinuierlich daran, die Datenqualität zu verbessern und den Anteil an Primärdaten zu erhöhen.

ZUKUNFTSPROGNOSEN & ZEITHORIZONTE

Zukunftsgerichtete Aussagen und Ziele basieren auf aktuellen Einschätzungen und können sich aufgrund wirtschaftlicher, technologischer oder regulatorischer Entwicklungen von den tatsächlichen Ergebnissen unterscheiden.

Sofern nicht anders angegeben, gelten folgende Definitionen für Zeithorizonte, insbesondere für die Bewertung von Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs):

Zeithorizonte	
Kurzfristig	1 Jahr (Berichtsjahr)
Mittelfristig	1–5 Jahre
Langfristig	mehr als 5 Jahre

DATENQUALITÄT & VERGLEICHBARKEIT

Bei der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts wurden die qualitativen Merkmale Relevanz, getreue Darstellung, Vergleichbarkeit, Überprüfbarkeit und Verständlichkeit berücksichtigt. Ab der nächsten Berichtsperiode ist vorgesehen, systematisch Vorjahreswerte auszuweisen.

GENDERHINWEIS

Aus Gründen der Lesbarkeit wird eine genderneutrale oder maskuline Sprachform verwendet. Alle Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.



UNTERNEHMENSKULTUR

Unternehmenskultur ist für uns ein zentrales Fundament unseres Geschäftsgebahrens – sie prägt, wie wir Entscheidungen treffen, Beziehungen gestalten und Verantwortung übernehmen. Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurde sie folgerichtig als wesentliches Thema bestätigt.

Der Kern unserer Unternehmenskultur lässt sich in einem Satz zusammenfassen: „**Trade is our Passion!**“ Dieser Leitsatz steht für mehr als unternehmerischen Antrieb – er bedeutet für uns, Verantwortung zu übernehmen – gegenüber unseren Kunden, unseren Produktionspartnern und unseren Mitarbeitenden.

Auf diesem Ausgangspunkt ruhen unsere vier Grundwerte Integrität, Respekt, Qualität und Nachhaltigkeit, die in konkreten Prozessen, Zielen und Verantwortlichkeiten verankert sind. Diese sind in folgenden verbindlichen Leitlinien festgehalten: der Nachhaltigkeitspolitik, der Ethikleitlinie, der Umweltleitlinie sowie im CSR-Verhaltenskodex für Lieferanten und Dienstleister und im Qualitätsmanagementhandbuch (QMH).

STRUKTURMODELL

Unsere Unternehmenskultur ist in drei aufeinander aufbauenden Ebenen organisiert – von innen nach außen: Kundenorientierung, Produktsicherheitskultur und Nachhaltigkeit (siehe Abbildung rechts).

Im Zentrum unseres Handelns stehen unsere Kunden. Unsere Prozesse und Entscheidungen sind darauf ausgerichtet, ihnen im Handel höchste Qualität, Sicherheit und Verlässlichkeit zu bieten. Wir pflegen eine proaktive, transparente Kommunikation und verstehen die Kundenbeziehung als partnerschaftliche, langfristige Grundlage unseres Handelns.

Die Basis dafür bildet unsere Produktsicherheitskultur: von definierten Produkthanforderungen über transparente Spezifikationen und vollständige Produktlegalität bis hin zu konstanter Qualität entlang der gesamten Lieferkette. Sie ist in unserem QMH verankert und wird durch regelmäßige interne Audits und Schulungen überprüft. Nachhaltigkeit bildet den äußersten Rahmen unserer Unternehmenskultur. Sie umschließt und durchdringt alle unternehmerischen Bereiche auf drei Ebenen:

Ethik ist der Wertekompass unseres Handelns und in der Ethikleitlinie verschriftlicht: Wir agieren integer, fair und transparent – orientiert an international anerkannten Leitlinien wie den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie den → [ILO-Standards](#). Wir respektieren die Würde jedes Menschen und treten Diskriminierung entschieden entgegen. Korruption, Bestechung und unlautere Wettbewerbspraktiken lehnen wir kompromisslos ab – im eigenen Haus wie gegenüber unseren Geschäftspartnern. Verstöße können vertraulich über unsere Whistleblower-Meldestelle werden. Hinweisgebende sind wirksam vor Repressalien geschützt. Für uns erstreckt sich ethisches Verhalten auf unser gesamtes Wirken als Unternehmen und damit auch auf unsere Verantwortung gegenüber der Gesellschaft, in der wir tätig sind.

Gesellschaftliches Engagement und der Beitrag zum **Gemeinwesen** sind für uns Ausdruck unserer Haltung als Unternehmen, das in und mit der Gemeinschaft wirkt. Wir unterstützen gezielt Initiativen in den Bereichen Breitensport, Bildung und karitative Einrichtungen und leisten damit einen konkreten Beitrag zu einem lebenswerten regionalen Umfeld. Eine strukturierte Erfassung und vertiefte Darstellung unseres Engagements für das Gemeinwesen – einschließlich unserer Beiträge zur Zivilgesellschaft ist für den nächsten Bericht vorgesehen.

Wir nehmen **Personalverantwortung** als Arbeitgeber und Handelspartner sehr ernst. Unsere Mitarbeitenden sind die Basis für das Unternehmen. Wir schaffen sichere Arbeitsplätze, gewährleisten faire Vergütung und fördern Chancengleichheit, Vielfalt sowie die persönliche und berufliche Entwicklung jedes Einzelnen. Sicherheit und Gesundheitsschutz sind dabei selbstverständlich. Diese Standards gelten verbindlich, auch für unsere gesamte Lieferkette. Menschenwürde, faire Arbeitsbedingungen sowie das Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit sind nicht verhandelbar. Unser CSR-Verhaltenskodex wird von allen Lieferanten und Dienstleistern mit jeder Order Confirmation verbindlich bestätigt.

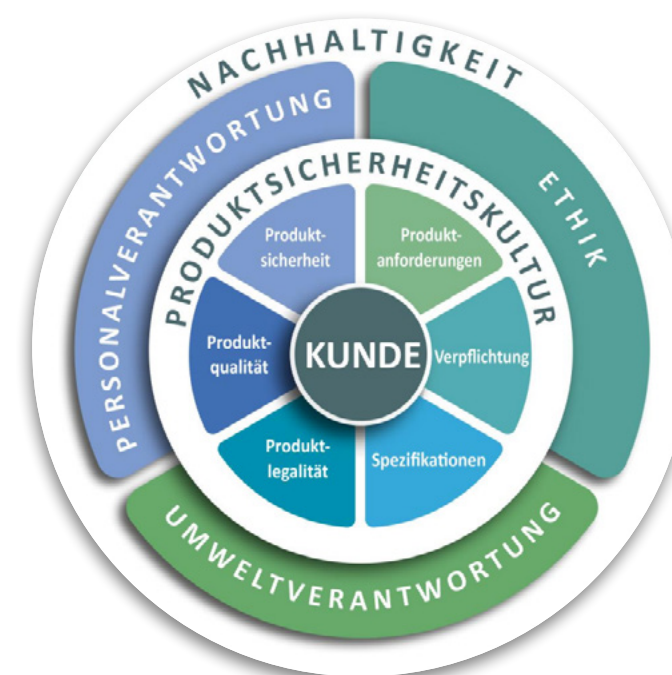
Unsere **Umweltverantwortung** ist fest in der Unternehmenskultur verankert und in der Umweltleitlinie niedergeschrieben. Für uns bedeutet das: Wir handeln vorausschauend, ressourcenschonend und klimabewusst – in unseren eigenen Abläufen ebenso wie entlang der gesamten Lieferkette. Wir verstehen Umweltschutz als unternehmerische Haltung. Unsere Lieferanten und Dienstleister teilen diese Verantwortung: Wir erwarten von ihnen einen bewussten Umgang mit Ressourcen, die Einhaltung geltender Umweltvorschriften und eine aktive Reduktion ihres ökologischen Fußabdrucks. Unser Grundsatz lautet dabei: Reduktion vor Kompensation.

UMSETZUNG & INTEGRATION

Eine Unternehmenskultur entfaltet ihre Wirkung nur dann, wenn sie im täglichen Handeln gelebt wird. Unsere Führungskräfte tragen dabei besondere Verantwortung: Sie sind verpflichtet, unsere Werte vorzuleben, sie in ihren Teams zu verankern und die Umsetzung zu gewährleisten. Dies geschieht durch verpflichtende Trainings, Zielvereinbarungen und regelmäßige Management-Reviews. Es erfolgt eine

aktive Förderung einer Atmosphäre, in der Bedenken offen geäußert werden können – ohne Angst vor Sanktionen.

Die Werte werden bereits im Onboarding vermittelt. Durch regelmäßige Schulungen zu Produktsicherheit, Ethik und Nachhaltigkeit werden sie kontinuierlich vertieft. Mitarbeitende werden aktiv in relevante Prozesse eingebunden z. B. über Mitarbeiterbefragungen, Arbeitsgruppen und Projektteams. In Beschaffungsentscheidungen sowie bei der Auswahl und Bewertung der Lieferanten werden Produktsicherheit, Legalität, Umweltaspekte und ethische Grundsätze systematisch berücksichtigt.



Strukturmodell unserer Unternehmensleitlinien

VERANKERUNG IM UNTERNEHMEN

Nachhaltigkeit ist integraler Bestandteil unserer Unternehmensführung. Verantwortlichkeiten, Entscheidungsprozesse und Kontrollmechanismen sind klar definiert und verbindlich verankert.

ROLLE DER LEITUNGSORGANE

Die BETZ Holding GmbH wird von ihren Gesellschaftern geleitet, die zugleich die einzigen Geschäftsführer auf Holdingebene sind. Sie tragen gemeinsam die strategische und operative Verantwortung für alle Gesellschaften der Gruppe. Die Governance-Struktur stellt sicher, dass jede Tochtergesellschaft über eine dedizierte operative Führungsverantwortung verfügt, während holdingübergreifende Themen – einschließlich Nachhaltigkeit – zentral koordiniert werden.

Die Verantwortung für das Nachhaltigkeitsmanagement ist auf Geschäftsführungsebene klar verankert: Ein Geschäftsführer trägt die holdingübergreifende Verantwortung für das Nachhaltigkeitsmanagement. Er koordiniert Nachhaltigkeitsstrategie, -ziele und -maßnahmen über alle Gesellschaften hinweg und stellt sicher, dass ESG-Aspekte verbindlich in die Entscheidungsprozesse auf Leitungsebene einfließen. Bei Abweichungen von gesetzten Zielen werden gemeinsam geeignete Anpassungsmaßnahmen erarbeitet. Unterstützt wird er durch einen dezidierten Nachhaltigkeitsmanager auf Holdingebene, der die operative Umsetzung und das Berichtswesen koordiniert.

Weitere Geschäftsführer tragen durch ihre operativen Verantwortungsbereiche zur Nachhaltigkeits-

leistung der Gruppe bei: Der Geschäftsführer für Personal und Finanzen steuert relevante Themen wie faire Beschäftigung, Mitarbeiterentwicklung und soziale Verantwortung. Der Geschäftsführer Logistik verantwortet Handlungsfelder wie Transportemissionen, Lieferkettenoptimierung und logistische Effizienz (siehe Abbildung rechts).

EINBINDUNG DER GESCHÄFTSFÜHRUNG IN DAS NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT

Die Geschäftsführer der Tochtergesellschaften sind aktiv in die Identifizierung, Bewertung und Überwachung von Auswirkungen, Risiken und Chancen eingebunden (→ [Wesentlichkeitsanalyse](#)). Gemeinsam mit dem Nachhaltigkeitsmanager entscheiden sie über Grundsätze und Strategien und leiten entsprechende Zielsetzungen und Maßnahmen ab. Die Überwachung der Zielerreichung verantwortet die jeweilige Geschäftsführung.

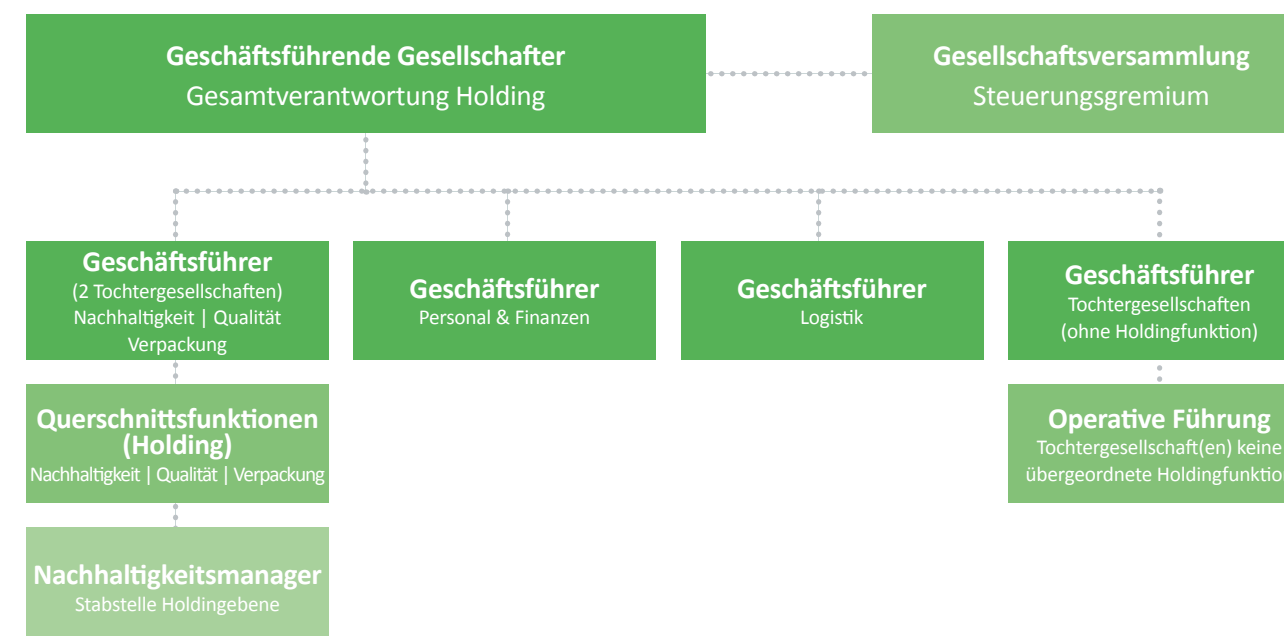
Um die erforderlichen Fachkompetenzen sicherzustellen, wird die Geschäftsführung durch den Nachhaltigkeitsmanager, qualifizierte Fach- und Führungskräfte sowie Beauftragte in den jeweiligen Fachbereichen unterstützt. Bei Bedarf werden zusätzlich interdisziplinäre Teams aus verschiedenen Unternehmensbereichen gebildet sowie externe Berater eingebunden. Sie übernehmen bereichsübergreifende Aufgaben im laufenden Nachhaltigkeitsbetrieb – etwa die Erhebung und Konsolidierung von Daten für den Corporate Carbon Footprint (CCF) oder die Unterstützung bei der Umsetzung konkreter Maßnahmen.

KOORDINATION & ABSTIMMUNG

Die Koordination aller wesentlichen Aktivitäten erfolgt über regelmäßige Gesellschafterversammlungen als zentrales Steuerungsgremium der Holding.

Diese dienen neben der strategischen Ausrichtung übergreifender Themen – einschließlich der Nachhaltigkeitsstrategie und ihrer Umsetzung in den einzelnen Gesellschaften – auch der operativen Abstimmung.

Durch die Verknüpfung operativer Einzelverantwortung, einer zentralen Nachhaltigkeitsfunktion auf Holdingebene sowie der strukturierten Abstimmung im Kreis der Gesellschafter stellen wir sicher, dass Nachhaltigkeitsziele verbindlich auf Leitungsebene verankert sind und konsequent in das unternehmerische Handeln aller Gesellschaften einfließen.



Verantwortlichkeiten für Nachhaltigkeit

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

Als Handelsunternehmen ohne eigene Produktion nehmen wir eine besondere Position in der Wertschöpfungskette ein: als Schnittstelle zwischen Produktionspartnern und Handel. Unser Selbstverständnis ist es, diese Vernetzungsfunktion aktiv zu gestalten – um nachhaltige Entwicklung entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu fördern und gemeinsam mit unseren Partnern Mehrwert für Umwelt, Mensch und Wirtschaft zu schaffen.

Unsere **Vision** ist daher eine Zukunft, in der Handelsbeziehungen wirtschaftlichen Erfolg mit ökologischem und sozialem Engagement verbinden. Wir tragen Verantwortung – für die Menschen, die unsere Produkte herstellen und konsumieren, für die Umwelt, in der wir agieren, und für die Gesellschaft, in der wir wirtschaften. Dieses Verständnis ist die Grundlage unserer Nachhaltigkeitsstrategie und prägt unser unternehmerisches Handeln. Dabei orientieren wir uns an den zehn Grundprinzipien des → [UN Global Compact](#), die unseren Rahmen in den Bereichen Menschenrechte, Arbeit, Umwelt und Korruptionsbekämpfung definieren.

Unser **Versprechen** ist es, durch unsere Geschäftstätigkeit einen positiven Beitrag zu einer nachhaltigen Zukunft zu leisten. Dazu verpflichten wir uns ESG-Kriterien konsequent in alle unsere Entscheidungen einzubeziehen – von der Lieferantenauswahl über die Produktentwicklung bis zur logistischen Abwicklung. Nachhaltigkeit ist für uns kein Ziel, das wir irgendwann erreichen, sondern ein kontinuierlicher Prozess, den wir gemeinsam mit unseren Partnern gestalten.

Aus unserer Schnittstellenfunktion ergibt sich dabei eine besondere Verantwortung. Unsere Nachhaltigkeitsstrategie orientiert sich an den Bedürfnissen und Zielen unserer zwei wichtigsten externen **Anspruchsgruppen**: Unsere Produktionspartner beglei-

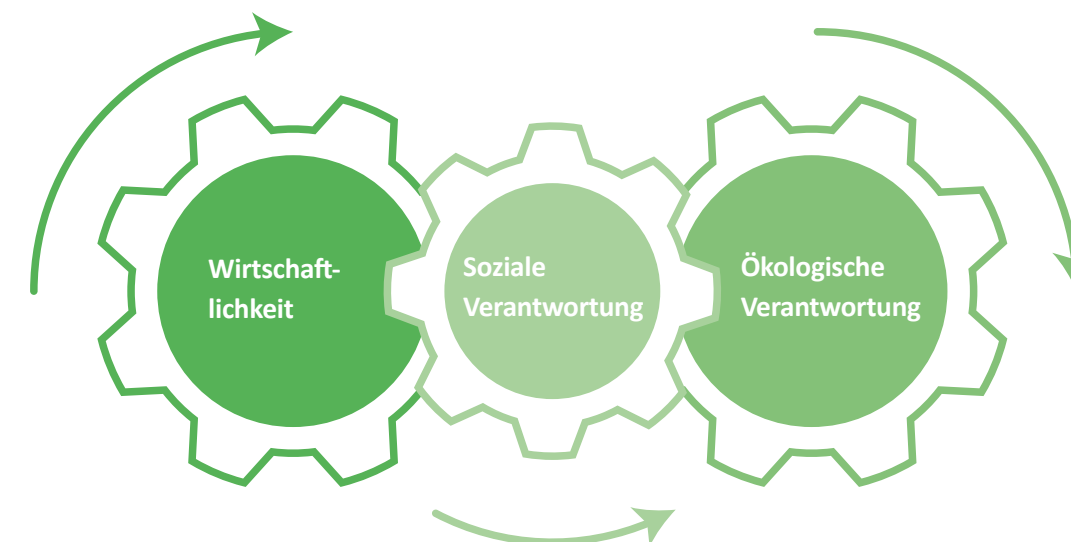
ten wir auf ihren nachhaltigen Entwicklungswegen. Wir fordern die Einhaltung klar definierter Umwelt- und Sozialstandards und unterstützen deren Umsetzung aktiv. Gegenüber unseren Kunden im Handel richten wir unsere Aktivitäten an deren Anforderungen und Strategien aus und leisten so einen direkten Beitrag zur Erreichung ihrer Nachhaltigkeitsziele. Gleichzeitig berücksichtigen wir damit implizit die wachsenden Erwartungen der Verbraucher, auch wenn wir mit diesen nur indirekt über unsere Handelspartner in Kontakt stehen.

Unser Ansatz ist dabei bewusst adaptiv und aus dem Geschäftsmodell heraus gedacht: Wir passen uns flexibel an die Strategien unserer Partner an, unterstützen proaktiv bei der Umsetzung nachhaltiger Praktiken und sorgen für transparente Kommunikation entlang der gesamten Wertschöpfungskette, um trotz indirekter Einflussnahme eine maximale Hebelwirkung zu erzielen.

HANDLUNGSFELDER & ZIELE

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie gliedert sich in drei gleichwertige Dimensionen: ökologische und soziale Verantwortung sowie Wirtschaftlichkeit. Diese sind ein bewusstes Zusammenspiel – mit dem Ziel, Handelserfolg und Verantwortung dauerhaft miteinander zu verbinden.

Ökologische Verantwortung bedeutet für uns, ressourcenschonende Geschäftspraktiken zu fördern und umweltfreundliche Produktionsverfahren sowie Transport- und Logistiklösungen zu unterstützen. **Soziale Verantwortung** verstehen wir über unsere eigenen Tätigkeiten hinaus. Sie umfasst die Unterstützung fairer Arbeitsbedingungen in der Lieferkette, Förderung sozialer Standards bei Herstellern und Partnern, Beitrag zu lokalem und regionalem Wohlstand, systematische Menschenrechts-Due-



Diligence sowie Förderung von Diversität und Inklusion. **Wirtschaftlichkeit** gründet auf langfristigen, vertrauensvollen Partnerschaften und einem Wachstumsverständnis, das faire und transparente Geschäftspraktiken voraussetzt und die Interessen aller Beteiligten berücksichtigt.

Im Zuge der Entwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie haben wir sechs strategische Handlungsfelder identifiziert, in die sich unsere Arbeit gliedert. Im **Lieferkettenmanagement** fördern wir nachhaltige Praktiken entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Im Bereich **Produktverantwortung** unterstützen wir die Entwicklung und Vermarktung nachhaltiger Produkte. Über den **Stakeholder-Dialog** pflegen wir eine aktive Kommunikation und Koordination mit allen Stakeholdern. Durch **Kontinuierliche Verbesserung** passen wir unsere Praktiken regelmäßig an neue Standards und Anforderungen an und entwickeln unsere Maßnahmen systematisch weiter. Mit **Transparenz & Information** stellen wir eine offene und nachvollziehbare Kommunikation und Berichterstattung gegenüber allen Stakeholdern sicher. Die **Digitale Nachhaltigkeit** umfasst ressourcenschonende IT-Prozesse, energieeffiziente Infrastruktur sowie den Aufbau digitaler Kennzahlen-Datenbanken.

Auf Basis unserer Vision, der identifizierten Handlungsfelder und der Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse haben wir strategische Nachhaltigkeitsziele für unterschiedliche Zeithorizonte definiert. Diese sind klar strukturiert und aufeinander aufgebaut. Die Basis bildet unsere übergeordnete Nachhaltigkeitsvision. Daraus leiten sich unsere langfristigen Ziele ab. Diese wiederum haben wir in mittel- und kurzfristige Ziele heruntergebrochen, um konkrete Meilensteine definieren, Maßnahmen konkret steuern und Fortschritte messbar machen zu können. So trägt jedes einzelne dazu bei, unsere übergeordnete Nachhaltigkeitsvision Schritt für Schritt zu verwirklichen. → [Tabelle Handlungsfelder](#)

Die Ziele sind grundsätzlich einzelnen Handlungsfeldern zugeordnet, können sich jedoch bewusst überschneiden: Ein Ziel kann gleichzeitig mehrere Handlungsfelder bedienen und so die enge Verzahnung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten widerspiegeln. Weitere Details zu den Zielen, Maßnahmen und Kennzahlen finden sich in den jeweiligen themenbezogenen Kapiteln dieses Berichts.

Genauere Informationen zu unserer doppelten Wesentlichkeitsanalyse und unseren Stakeholdern finden Sie hier:
→ [Wesentlichkeitsanalyse](#)
→ [Stakeholder-Dialog](#)

Handlungsfelder	Vision (10 bis 25 Jahre)	Langfristig (5 bis 10 Jahre)	Mittelfristig (2 bis 5 Jahre)	Kurzfristig (1 bis 2 Jahre)
Lieferketten- management	Klimaneutralität (Net-Zero): Erreichung der Klima- neutralität in der gesamten Lieferkette	Kreislaufwirtschaft: Aktive Förderung der Kreislaufwirtschaft im Handelsnetzwerk	Lieferkette: Integration von Nachhaltigkeitskriterien in alle Lieferanten- beziehungen	
		Ecosystem: Aufbau eines nachhaltigen Handelsökosystems mit allen Partnern ¹		
Produkt- verantwortung		Marktrelevanz: Etablierung als führen- der nachhaltiger Broker		
		Kreislaufwirtschaft: Aktive Förderung der Kreislaufwirtschaft im Handelsnetzwerk		
Stakeholder-Dialog			Klimaschutz: Entwicklung und Umsetzung einer Klimastrategie in Ab- stimmung mit Partnern	Transparenz: Aufbau eines umfassen- den Nachhaltigkeits- reportings
				Stakeholder-Engagement: Systematische Einbin- dung der Top-Prioritäts- Stakeholder
Kontinuierliche Verbesserung			Arbeitskultur: Schaffung einer inklusive, nachhaltigen Arbeitskultur	Governance: Etablierung eines Nach- haltigkeits-Manage- mentsystems
			Klimaschutz: Entwicklung und Umsetzung einer Klimastrategie in Ab- stimmung mit Partnern	Compliance: Angemessene freiwillige Umsetzung von CSRD- Anforderungen
				Baseline: Erhebung von Ausgangs- daten für alle wesent- lichen Themen
Transparenz & Information			Digitale Transformation: Maximierung papier- loser und ressourcen- schonender Geschäfts- prozesse	Compliance: Angemessene freiwillige Umsetzung von CSRD- Anforderungen
				Baseline: Erhebung von Ausgangs- daten für alle wesent- lichen Themen
				Transparenz: Aufbau eines umfassen- den Nachhaltigkeitsre- portings
Digitale Nachhaltigkeit			Digitale Transformation: Maximierung papier- loser und ressourcen- schonender Geschäfts- prozesse	

¹ Unter einem nachhaltigen Handelsökosystem verstehen wir ein Netzwerk aus Akteuren, Prozessen und Beziehungen, das so aufgebaut ist, dass es langfristig wirtschaftlich tragfähig ist, ökologisch verantwortungsvoll agiert und sozial fair gegenüber allen Beteiligten funktioniert.

VERANTWORTUNG & STEUERUNG

Die strategische Verantwortung für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie liegt bei der Geschäftsführung. Die operative Koordination übernimmt das Nachhaltigkeitsmanagement, während die dezentrale Umsetzung in allen Geschäftsbereichen integriert ist. Ergänzend nutzen wir strategisch externe Fachberatung.

Die Wirksamkeit überprüfen wir durch eine regelmäßige, systematische Fortschrittskontrolle. Hierfür entwickeln wir spezifische Kennzahlen für jedes wesentliche Thema und validieren unsere Ergebnisse jährlich im Managementreview.

Die ESG-Berichterstattung in Anlehnung an ESRS ist ebenfalls ein wertvolles Instrument. Sie dient zur transparenten Darstellung unserer Nachhaltigkeitsleistungen und Fortschritte. Gleichzeitig ermöglicht sie die Identifikation von Entwicklungspotentialen. Auf dieser Grundlage können wir gezielte Verbesserungsmaßnahmen ableiten und uns kontinuierlich weiterentwickeln.



ZERTIFIZIERUNGEN & MANAGEMENTSYSTEME

Wir verfolgen einen ganzheitlichen Ansatz zur Sicherstellung von Qualität, Nachhaltigkeit und Verantwortung entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette. Ein zentrales Element dabei ist das Vorhalten anerkannter Zertifizierungen, die aktive Mitgliedschaft in branchenübergreifenden Nachhaltigkeitsinitiativen sowie die regelmäßige externe Überprüfung unserer Nachhaltigkeitsleistung.

QUALITÄTSPOLITIK

Qualität ist für uns ein strategisches Grundprinzip und Ausdruck der Verantwortung gegenüber Kunden, Handelspartnern und Endverbrauchern. Der Fokus liegt auf der systematischen Steuerung unserer Lieferkette. Wir wählen Lieferanten sorgfältig aus, bewerten sie regelmäßig und stellen sicher, dass die von uns vermittelten Produkte den vereinbarten Qualitäts-, Sicherheits- und Legalitätsanforderungen entsprechen.

Unser Qualitätsmanagementsystem (QMS) ist nach IFS Broker² zertifiziert und wird durch regelmäßige externe Audits überprüft. Es bildet den verbindlichen Rahmen für alle qualitätsrelevanten Prozesse innerhalb der Unternehmensgruppe. Die Wirksamkeit der Qualitätspolitik wird mindestens einmal jährlich im Rahmen des Managementreviews bewertet und bei Bedarf weiterentwickelt. Zudem werden jährliche interne Audits durchgeführt, welche die Wirksamkeit der Systeme überprüfen.

ZERTIFIZIERUNGEN

Unsere operativen Tochtergesellschaften verfügen, zusätzlich zum IFS Broker, ein GFSI-anerkanntes Zertifizierungssystem (Global Food Safety Initiative), über nachfolgend aufgeführte anerkannte Zertifizierungen, die die Einhaltung produktsicherheits-, ökologischer und sozialer Standards in der Beschaffung und im Handel sicherstellen. Sie helfen uns, unsere Qualitätspolitik und Nachhaltigkeitsbestrebungen kontinuierlich weiterzuentwickeln und in der täglichen Praxis zu verankern. Sämtliche Zertifizierungen werden durch akkreditierte Prüfstellen jährlich auditiert und bestätigt (siehe Tabelle).

MITGLIEDSCHAFTEN

Über unsere Zertifizierungen hinaus sind wir aktives Mitglied in den anerkannten Brancheninitiativen. Dadurch verpflichten wir uns zur Einhaltung anerkannter Sozial- und Umweltstandards und tragen aktiv zur Weiterentwicklung verantwortungsvoller Lieferketten bei (siehe Tabelle).



² Qualitäts- und Lebensmittelsicherheitsmanagement für Broker, Zwischenhändler und Importeure von Lebensmitteln und Non-Food-Produkten zum Nachweis geeigneter Prozesse zur Sicherstellung von Lebensmittelsicherheit und Qualitätsanforderungen entlang der gesamten Lieferkette.

ZERTIFIZIERUNGEN

Zertifizierung	Geltungsbereich	Relevanz
Bio (EU-Öko-Verordnung)	Ökologisch erzeugte Lebensmittel	Sicherstellung ökologischer Anbau- und Verarbeitungsstandards gemäß EU-Verordnung 2018/848
Naturland	Ökologische Landwirtschaft über den EU-Bio-Standard hinaus	Erweiterte ökologische und soziale Kriterien, einschließlich fairer Partnerschaften
GLOBALG.A.P.	Gute Agrarpraxis	Nachweis verantwortungsvoller landwirtschaftlicher Erzeugung bei unseren Lieferanten
FSC (Forest Stewardship Council)	Verantwortungsvolle Waldwirtschaft	Sicherstellung nachhaltiger Forstwirtschaft für Holz- und Papierprodukte
PEFC (Programme for the Endorsement of Forest Certification)	Nachhaltige Waldbewirtschaftung	Förderung nachhaltiger Forstwirtschaft in der Lieferkette
GOTS (Global Organic Textile Standard)	Ökologische Textilien	Nachweis ökologischer und sozialverträglicher Textilverarbeitung
MSC (Marine Stewardship Council)	Nachhaltige Fischerei	Sicherstellung nachhaltiger und rückverfolgbarer Fischereipraktiken
KAT (Kontrollierte Alternative Tierhaltungsformen)	Rückverfolgbarkeit und Halteformenkennzeichnung von Eiern und Eiprodukten	Lückenloser Nachweis der Herkunft und Haltungsförm von Eiern entlang der gesamten Lieferkette – vom Erzeuger bis zum Endprodukt

MITGLIEDSCHAFTEN

Initiative	Mitglied seit	Fokus
amfori BSCI (Business Social Compliance Initiative)	2009	Verbesserung der Sozialstandards in globalen Lieferketten durch Audits, Kapazitätsaufbau und den amfori BSCI-Verhaltenskodex zur Einhaltung grundlegender sozialer und ethischer Standards entlang der Lieferkette
SEDEX/ SMETA (Supplier Ethical Data Exchange/ Sedex Members Ethical Trade Audit)	2020	Plattform für den Austausch ethischer Lieferkettendaten; SMETA-Audits decken Arbeitsbedingungen, Gesundheit & Sicherheit, Umwelt und Geschäftsethik ab
RSPO (Roundtable on Sustainable Palm Oil)	2018	Förderung nachhaltig erzeugten Palmöls in unseren Produkten und Lieferketten
A.I.S.E. (International Association for Soaps, Detergents and Maintenance Products)	2011	Förderung nachhaltiger Produktion und verantwortungsvoller Nutzung von Wasch-, Pflege- und Reinigungsmitteln

KLIMAZIELE & CARBON FOOTPRINT

Wir haben uns dem Rahmenwerk der Science Based Targets initiative (SBTi) verpflichtet und unsere Klimaziele entsprechend verifizieren lassen. Die SBTi-verifizierten Ziele stellen sicher, dass unsere angestrebten Emissionsreduktionen im Einklang mit den wissenschaftlichen Anforderungen zur Begrenzung der globalen Erderwärmung auf 1,5 °C stehen.

Als mittelständisches Unternehmen verfolgen wir dabei den Small and Medium-sized Enterprise (SME)-Weg der SBTi – einen speziell für kleine und mittlere Unternehmen entwickelten Ansatz zur wissenschaftsbasierten Zielsetzung. Dieser ermöglicht es uns, unsere Reduktionsziele für Scope 1- und Scope 2-Emissionen auf Basis vordefinierter Optionen festzulegen und zu validieren.

Unsere Zielsetzungen umfassen die Reduktion unserer direkten und energiebezogenen indirekte Emissionen sowie die Adressierung unserer Scope 3-Emissionen in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette, insbesondere in den Bereichen eingekaufte Waren und Dienstleistungen sowie Transport und Distribution. Die SBTi-Verifizierung unterstreicht den verbindlichen Charakter unserer Klimastrategie und bildet das Fundament für unsere jährliche THG-Berichterstattung.

→ [Energie und Klima](#)

Zur transparenten Dokumentation unserer Klima-fortschritte erstellen wir jährlich einen gesonderten THG-Bericht, in dem wir die Emissionen unserer Unternehmensgruppe erfassen, analysieren und die erzielten Reduktionsfortschritte dokumentieren. Der Bericht umfasst die Bilanzierung der THG-Emissionen nach Scope 1, 2 und 3 gemäß dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol, den Abgleich mit unseren SBTi-verifizierten Reduktionszielen sowie

die Darstellung umgesetzter und geplanter Reduktionsmaßnahmen. Der Bericht ist auf unserer Homepage abrufbar:

→ www.betz-holding.com

ECOVADIS-BEWERTUNG

Zur Überprüfung unserer Nachhaltigkeitsleistung lassen wir uns jährlich durch EcoVadis bewerten – eine der weltweit führenden Plattformen für unternehmerische Nachhaltigkeitsbewertungen.

Die Ecovadis-Bewertung umfasst zentrale Nachhaltigkeitsaspekte unseres Unternehmens:

Umwelt – Unsere Maßnahmen zu Energieverbrauch, Emissionen, Ressourcennutzung, Biodiversität und Umweltmanagement

Arbeits- und Menschenrechte – Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Sicherheit, Mitarbeiterentwicklung sowie die Einhaltung von Menschenrechtsstandards in unserem Unternehmen

Ethik – Unsere Maßnahmen gegen Korruption, Bestechung und wettbewerbswidriges Verhalten

Nachhaltige Beschaffung – Die Integration von Nachhaltigkeitskriterien in unsere Lieferantenauswahl und unser Lieferkettenmanagement

Die Ergebnisse geben uns eine ehrliche Außenperspektive auf unsere Leistung, zeigen uns wo wir noch besser werden können und helfen uns, unser Engagement gegenüber Kunden, Partnern und Stakeholdern transparent zu belegen.

Darüber hinaus legen wir mit diesem ersten Bericht den Grundstein für eine regelmäßige Nachhaltigkeitsberichtsberichterstattung, die wesentliche Themen, Maßnahmen und Ergebnisse des Berichtsjahres transparent dokumentiert.

ZUSAMMENFASSUNG & AUSBLICK

Unser System aus Zertifizierungen, Mitgliedschaften und externen Bewertungen bildet die verlässliche, überprüfbare Grundlage unseres integrierten Qualitäts- und Nachhaltigkeitsmanagements. Es hilft uns, unsere Ziele in beiden Bereichen messbar zu machen und kontinuierlich daran zu wachsen.

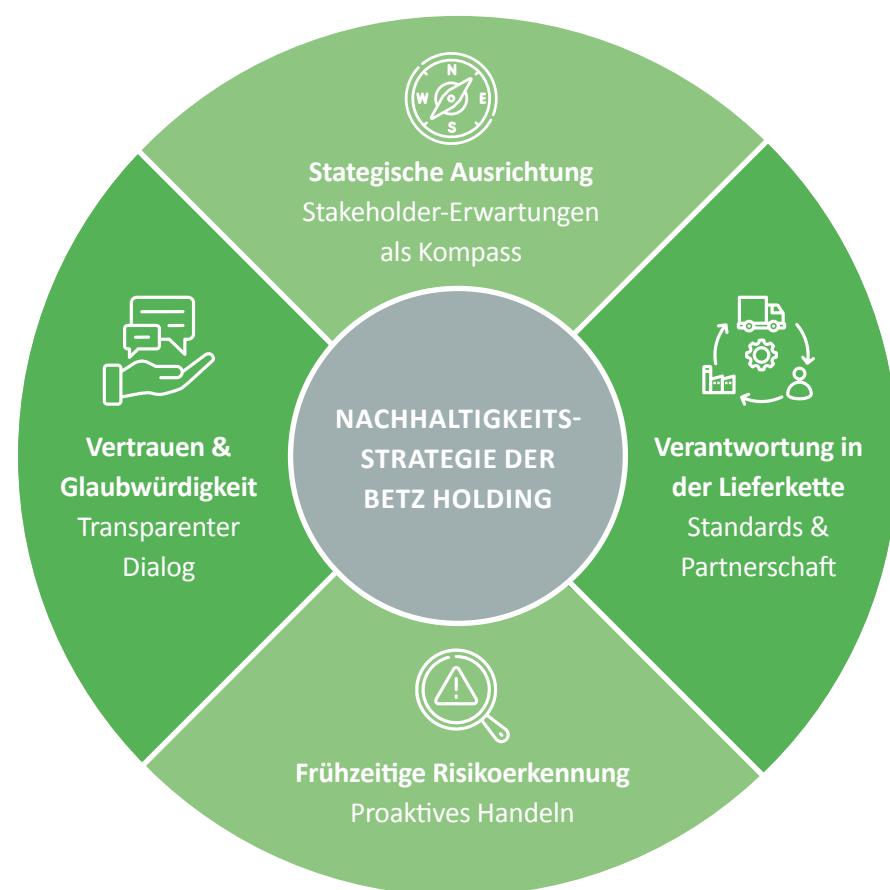


STAKEHOLDER-DIALOG

Als Handelsunternehmen sind wir in ein komplexes Netzwerk aus Produktionspartnern, Kunden, Mitarbeitenden und gesellschaftlichen Akteuren eingebettet. Langfristiger Erfolg entsteht für uns im kontinuierlichen Austausch mit den Menschen

und Organisationen, die unsere Geschäftstätigkeit prägen und von ihr beeinflusst werden. Der Dialog mit unseren Stakeholdern erfüllt für uns vier klar voneinander abgrenzbare Funktionen:

- 1 Strategische Ausrichtung:** Wir stellen sicher, dass unsere Nachhaltigkeitsstrategie an den tatsächlichen Erwartungen unserer Stakeholder ausgerichtet ist.
- 2 Verantwortung in der Lieferkette:** Wir kommunizieren Standards klar und entwickeln diese gemeinsam mit unseren Produktionspartnern weiter.
- 3 Frühzeitige Risikoerkennung:** Wir erkennen gesellschaftliche, ökologische und regulatorische Entwicklungen frühzeitig und passen unser Handeln proaktiv an.
- 4 Vertrauen und Glaubwürdigkeit:** Wir stärken unsere Verlässlichkeit gegenüber Kunden, Produktionspartnern und der Gesellschaft durch einen strukturierten und transparenten Dialog.



STAKEHOLDER-ANALYSE

2025 haben wir unsere erste Stakeholder-Analyse im Rahmen der Entwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie durchgeführt. Wir verstehen diese als lebendiges Steuerungsinstrument, das wir regelmäßig überprüfen und bei Bedarf aktualisieren.

Damit stellen wir sicher, dass unsere Stakeholder-Analyse stets aktuell, relevant und handlungsleitend bleibt.

Die Analyse haben wir in Anlehnung an die ISO 26000 durchgeführt und die Methodik gezielt an unser Geschäftsmodell angepasst. Ausgangspunkt war eine umfassende Erfassung aller potenziellen Anspruchsgruppen entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette. Als Stakeholder verstehen wir all jene Gruppen und Individuen, die unsere Geschäftstätigkeit beeinflussen oder von ihr beeinflusst werden – direkt oder indirekt.

Die Identifikation erfolgte intern im engen Austausch zwischen Geschäftsführung und Nachhaltigkeitsmanagement – und damit auf Basis eines fundierten Gesamtblicks auf unser Geschäftsmodell und unsere Stakeholderbeziehungen. Für die Priorisierung haben wir die Parameter „Interesse“, „Einfluss“ und „Relevanz für Nachhaltigkeit“ herangezogen (siehe Tabelle).

Eine Anpassung der Stakeholder-Analyse erfolgt insbesondere, wenn:

- sich das regulatorische Umfeld wesentlich verändert,
- neue Stakeholdergruppen für unser Geschäftsmodell relevant werden,
- sich unsere strategische Ausrichtung weiterentwickelt, oder
- der laufende Stakeholderdialog wesentliche neue Erkenntnisse liefert.

Parameter	Beschreibung
Interesse	Wie groß ist das Interesse einer Anspruchsgruppe an unserer Geschäftstätigkeit, unseren Produkten und unserer Nachhaltigkeitsleistung?
Einfluss	Welchen Einfluss hat eine Anspruchsgruppe auf unsere Entscheidungen, unsere Lieferkette und unseren unternehmerischen Erfolg?
Relevanz für Nachhaltigkeit	Wie bedeutsam ist eine Anspruchsgruppe für unsere Nachhaltigkeitsziele und -aktivitäten?

Der Begriff „Interesse“ ersetzt den von ISO 26000 gewählten Begriff „Betroffenheit“. Er erfasst nicht nur, wer von unserem Handeln betroffen ist, sondern auch, wer aktiv an unserer Geschäftstätigkeit und Nachhaltigkeitsleistung interessiert ist – etwa Kunden, NGOs oder die Öffentlichkeit. Die „Relevanz für Nachhaltigkeit“ haben wir zusätzlich ergänzt, um sicherzustellen, dass Stakeholder mit besonderer Bedeutung für unsere Nachhaltigkeitsziele angemessen gewichtet werden. Diese Anpassungen ermöglichen eine praxisnahe Einordnung unserer Stakeholder, ohne den methodischen Rahmen der ISO 26000 zu verlassen.

Aus der Kombination der drei Dimensionen ergibt sich ein gewichteter Prioritätswert, anhand dessen wir unsere Stakeholder in fünf Prioritätsstufen einteilen: Top-Priorität, Dringend, Hoch, Mittel und Niedrig. Diese Einstufung bildet die Grundlage dafür, wie wir unsere Stakeholder in der Nachhaltigkeitsstrategie gewichten und mit welcher Intensität wir den Dialog mit ihnen gestalten.

STAKEHOLDER-DIALOG

Wir pflegen mit unseren wichtigsten Anspruchsgruppen einen aktiven, strukturierten Dialog. Diesen bauen wir kontinuierlich aus, um Erwartungen frühzeitig zu erkennen und gemeinsam an nachhaltigen Lösungen zu arbeiten.

Auf Basis der Stakeholder-Analyse haben wir einen entsprechenden Aktionsplan entwickelt. In diesem haben wir die Haupterwartungen der Anspruchsgruppen, Maßnahmen sowie Kommunikationsstrategien hinterlegt.

Die Haupterwartungen spielen die Themen wieder, die unsere Stakeholder an uns herantragen und in unserer Zusammenarbeit am relevantesten sind.

Damit zielen wir auch darauf ab, unser Verständnis für die Interessen und Standpunkte unserer Anspruchsgruppen aufzubauen. Darüber hinaus verfolgen wir die Interessen und Ansichten unserer Stakeholder über verschiedene Kanäle: durch den direkten Dialog mit Kunden und Produktionspartnern, durch interne Mitarbeiterbefragungen sowie durch unsere aktive Mitgliedschaft in Fachverbänden. Ergänzend beobachten wir kontinuierlich relevante Entwicklungen in Medien, Regulatorik und Gesellschaft, um ein umfassendes Bild der Erwartungen an unser Unternehmen zu gewinnen.

Der Austausch mit unseren zentralen Stakeholdern, insbesondere Kunden und Lieferanten, ist fester Bestandteil unserer täglichen Geschäftsbeziehungen. Wir befinden uns in einem kontinuierlichen, ganzjährigen Dialog, in dem Nachhaltigkeitsthemen selbstverständlich und regelmäßig integriert sind.

Darüber hinaus reagieren wir anlassbezogen: Bei konkreten Ereignissen, neuen regulatorischen Anforderungen oder sich verändernden Marktbedingungen suchen wir aktiv und zeitnah das Gespräch mit den relevanten Stakeholdern. Diese Kombination aus dauerhafter Kommunikation und situativer Reaktionsfähigkeit ermöglicht es uns, Chancen und Risiken frühzeitig zu erkennen und gemeinsam lösungsorientiert zu handeln.



Als Ergebnis ergaben sich die folgenden Gruppen als unsere wichtigsten Stakeholder:

INTERNE STAKEHOLDER

Stakeholder	Beschreibung	Priorität
Inhaber (Familie)	Als Eigentümer mit höchster Entscheidungsmacht	Top-Priorität
Geschäftsführung	Führende Rolle bei der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie	Top-Priorität
Mitarbeitende	Direkt involviert in die Umsetzung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen	Dringend
Auslandsgesellschaften	Wichtige Akteure bei der Einhaltung internationaler Standards	Hoch
Angehörige	Familien der Mitarbeitende indirekte Beeinflussung und lokale Gemeinschaft	Mittel

EXTERNE STAKEHOLDER

Stakeholder	Beschreibung	Priorität
Kunden (Handel)	Direkte Absatzpartner mit hohen Anforderungen an nachhaltige Produkte	Top-Priorität
Lieferanten/Partner	Zentrale Rolle in der nachhaltigen Lieferkette	Top-Priorität
Gesetzgeber (D, EU, nicht-EU)	Regulatorische Rahmenbedingungen	Dringend
Kunden (Endverbraucher)	Nachhaltigkeitsbewusste Konsumenten	Hoch
NGOs	Nachhaltigkeitswächter wie Greenpeace und WWF	Hoch
Standardgeber	Organisationen wie FSC und GOTS	Hoch
Behörden	Überwachung der Einhaltung von Auflagen	Hoch
Fachverbände	Branchenvertreter wie Lebensmittelverband, IKW und Fischverband mit maßgeblichem Einfluss auf Branchenstandards und Normensetzung	Hoch
Dienstleister	Spediteure, Lager- und Transportdienstleister sowie Labore mit Relevanz für CO ₂ -Fußabdruck und Qualitäts- sowie Nachhaltigkeitsprüfungen	Mittel
Gemeinde	Lokale Gebietskörperschaften mit Interesse an den Umweltauswirkungen des Unternehmens im direkten regionalen Umfeld	Niedrig
Nachbarn	Anwohner im unmittelbaren Unternehmensumfeld mit Fokus auf direkte, standortbezogene Umweltauswirkungen	Niedrig

Stakeholder	Zweck der Einbindung	Format	Themen
Kunden (Handel)	Abstimmung zu Nachhaltigkeitsanforderungen, Sortimentspolitik, Transparenz in der Lieferkette	Persönliche Meetings, Kundengespräche	Nachhaltige Produktlinien, Zertifizierungen, Lieferkettentransparenz
Lieferanten/Partner	Kommunikation von Nachhaltigkeitsstandards, Bewertung der Lieferkette	Meetings, Lieferantenbefragungen	Verhaltenskodex, Nachhaltigkeitsanforderungen, Rohstoffqualität
Inhaber	Entwicklung und Vorleben der Nachhaltigkeitsstrategie	Tone from the Top, Geschäftsführer-Meeting, Strategie-Meetings	Nachhaltigkeitsziele, Maßnahmen, Unternehmenskultur
Geschäftsführung	Entwicklung und Vorleben der Nachhaltigkeitsstrategie	Tone from the Top, Berichte zu Nachhaltigkeitszielen, strategische Ausrichtung, Geschäftsführer-Meeting, Strategie-Meetings	Nachhaltigkeitsziele, Maßnahmen, Unternehmenskultur
Mitarbeitende	Einbindung in Nachhaltigkeitsinitiativen, Rückmeldung zu Maßnahmen	Interne Umfragen, Newsletter, Workshops und Schulungen, Mitarbeitergespräche	Nachhaltigkeitsziele, Maßnahmen, Unternehmenskultur
Gesetzgeber	Sicherstellung der Rechtskonformität	Medienbeobachtung, Verbandsarbeit	CSRD, LkSG, Umwelt- und Sozialgesetzgebung

ERGEBNISSE DES STAKEHOLDER-DIALOGS

Die Ergebnisse des Stakeholder-Dialogs fließen direkt in unsere Nachhaltigkeitsstrategie ein. Sie bilden eine wichtige Grundlage für unsere Zielsetzung und -erreichung sowie für die strategische Ausrichtung in zentralen Nachhaltigkeitsthemen. Dies stellt sicher, dass unser Handeln aktiv an den Stakeholder-Erwartungen ausgerichtet wird. Darüber hinaus werden Geschäftsführung und Inhaber regelmäßig über die Ansichten und Interessen der Stakeholder informiert – unter anderem durch Berichtsberichte, Auswertungen aus Kundengesprä-

chen und Lieferantenbefragungen sowie durch direkte Einbindung in relevante Meetings. Auf diese Weise wird gewährleistet, dass Stakeholderperspektiven sowohl das operative Handeln als auch strategische Entscheidungen auf Leitungsebene unmittelbar beeinflussen.

WESENTLICHKEITSANALYSE

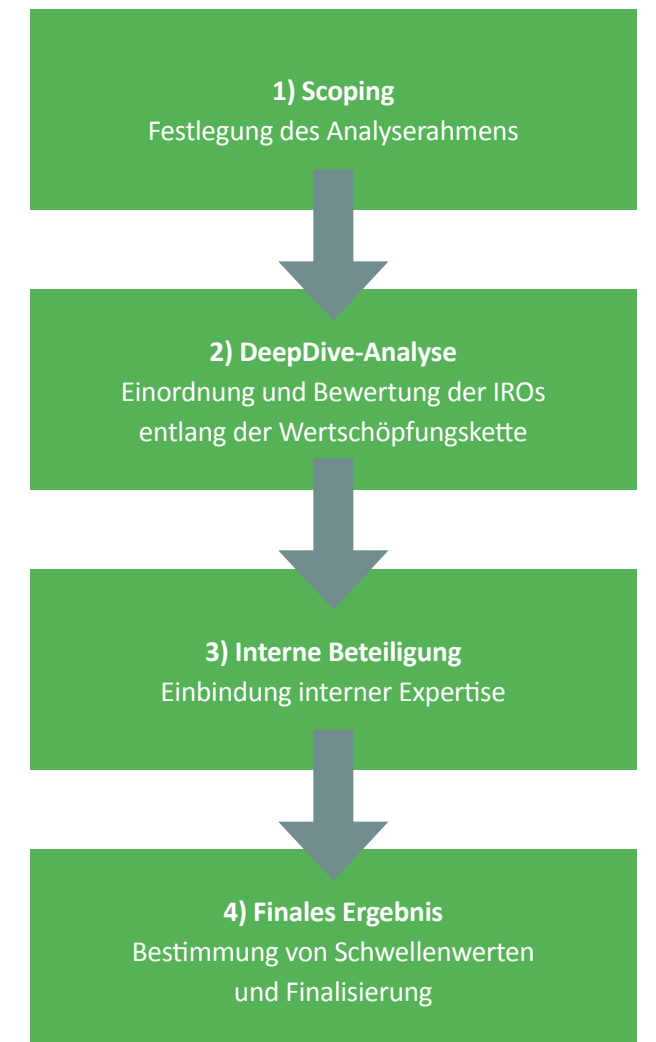
Wir haben unsere erste Doppelte Wesentlichkeitsanalyse von September 2024 bis Januar 2025 durchgeführt. Die Analyse erfolgte in Übereinstimmung mit den ESRS und unter Berücksichtigung der Berichtigung der delegierten Verordnung 2023/2772 vom 09.08.2024. Sie bildet die Grundlage für unsere Nachhaltigkeitsstrategie.

Die methodischen Annahmen basieren auf den Anforderungen der ESRS, insbesondere ESRS 1 und 2, sowie auf den European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG)-Handreichungen zur Doppelten Wesentlichkeitsanalyse (Materiality Assessment Implementation Guidance) und zur Wertschöpfungskette (Value Chain Implementation Guidance) in der zum Durchführungszeitpunkt gültigen Fassung. Ergänzend haben wir international anerkannte Standards wie die Global Reporting Initiative (GRI), die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie die OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen berücksichtigt.

Darüber hinaus haben wir bereits durchgeführte Analysen und interne Unterlagen wie z. B. unsere THG-Bilanz, Nachhaltigkeitspolitik und Lieferantenbewertung für eine fundierte und systematische Analyse herangezogen.



Der Prozess bestand aus vier aufeinander abgestimmten Phasen:



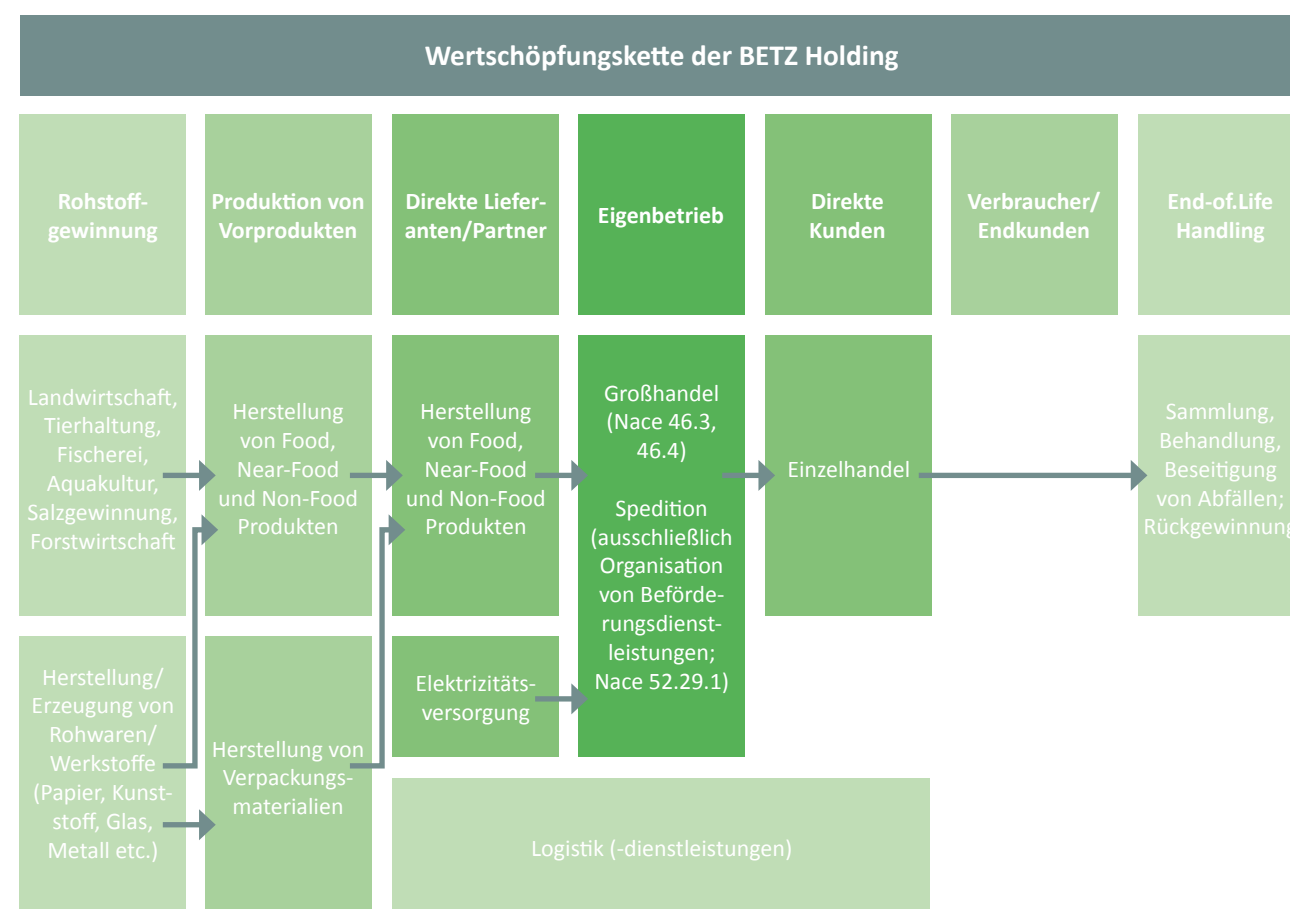
1. SCOPING:

FESTLEGUNG DES ANALYSERAHMENS

Im ersten Schritt haben wir die Rahmenbedingungen für die Analyse festgelegt. Sie wurde auf konsolidierter Ebene für die BETZ Holding GmbH durchgeführt und umfasst alle Tochterunternehmen.

Die Einordnung und Bewertung der IROs beziehen sich auf das Jahr 2024. Da es im Jahr 2025 keine wesentlichen Änderungen gegeben hat, gelten die Bewertungen und Ergebnisse aus 2024 weiterhin unverändert.

Ausgangspunkt für die Bestimmung der zu analysierenden Nachhaltigkeitsthemen war die Liste der branchenübergreifenden ESG-Aspekte gemäß ESRS 1 (AR 16). Unsere Analyse umfasst die zehn themenbezogenen ESRS, gegliedert in Unterthemen und Unter-Unterthemen (Aspekte). Um eine objektive Bewertung sicherzustellen, haben wir zunächst sämtliche Aspekte in die Analyse einbezogen.



FESTLEGUNG DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Um einen ganzheitlichen Überblick über unsere Wertschöpfung zu erhalten, haben wir zunächst alle relevanten Stufen der Wertschöpfungskette definiert. Grundlage bildete eine generische siebenstufige Wertschöpfungskette – vom Rohstoffabbau bis zur Entsorgung. Wir haben uns zudem für eine breite Auslegung entschieden, die über unser unmittelbares Produkt- und Dienstleistungsangebot hinausgeht und unterstützende Aktivitäten wie die Elektrizitätsversorgung einbezieht.

Im nächsten Schritt haben wir alle vorbehaltlich relevanten Wirtschaftsaktivitäten anhand vorab definierter Kriterien erfasst. Solche Aktivitäten erfüllen mindestens eines der folgenden Kriterien: (1) Unerlässlichkeit für das Produkt bzw. die Dienstleistung, (2) wirtschaftliche Signifikanz (z. B. 10 % oder mehr vom Umsatz- bzw. Einkaufsvolumen) oder (3) Zugehörigkeit zu kritischen Branchen wie Landwirtschaft oder Textilindustrie, gemäß der Richtlinie (EU) 2024/1760 über die Sorgfaltspflichten. Die Aktivitäten wurden nach der europäischen Klassifikation der Wirtschaftszweige (NACE-Codes) kodiert (siehe Abbildung links).

Die **vorgelagerte Kette** umfasst drei Stufen. Auf der Stufe der **Rohstoffgewinnung** haben wir agrarische und natürliche Rohstoffquellen erfasst – darunter Landwirtschaft und Tierhaltung, Forstwirtschaft und Holzeinschlag, Fischerei und Aquakultur sowie die Gewinnung von Salz – ergänzt um die Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren, Glas und Keramik sowie Metall und Metallerzeugnissen als Ausgangsmaterialien für Verpackungen. Auf der Stufe der **Vorproduktion** haben wir alle wesentlichen Verpackungsherstellungsprozesse berücksich-

tigt, namentlich Verpackungen aus Holz, Papier und Karton, Kunststoff, Glas sowie Metall. Auf der Stufe der **direkten Lieferanten** stehen die Lebensmittelverarbeitung (u. a. Fischverarbeitung, Öle und Fette, Milch, Back- und Teigwaren, Würzmittel, Soßen und Fertiggerichte), die Herstellung von Papier- und Hygieneprodukten im Fokus.

In der **nachgelagerten Kette** haben wir den **Einzelhandel**, darunter auch Nahrungs- und Genussmittel, berücksichtigt. **Logistiktätigkeiten** sind sowohl in der vor- als auch in der nachgelagerten Lieferkette vorhanden. Zur Vermeidung von Doppelbewertungen haben wir diese ausschließlich in der nachgelagerten Kette betrachtet. Im Bereich **Verbraucher/Endkunden** haben wir keine direkten Aktivitäten. Der Kontakt zu Endkunden erfolgt ausschließlich über unsere Kunden.

Im **End-of-Life Handling** haben wir die Entsorgung und Verwertung der Produkte und Verpackungen erfasst, die wir als Handelsunternehmen in den Markt bringen. Die relevanten Abfallströme entstehen dabei überwiegend nachgelagert beim Endverbraucher. Unser betriebseigener Abfall beschränkt sich auf reguläre Büroabfälle und ist für diese Betrachtung nicht relevant.

2. DEEPDIVE-ANALYSE

Die DeepDive-Analyse identifiziert auf Basis des Analyserahmens für jede Wertschöpfungskettenstufe, Wirtschaftsaktivität und Nachhaltigkeitsaspekt die Auswirkungen, Risiken und Chancen. Diese wurden anhand der durch ESRS vorgegebenen Parameter quantitativ bewertet.

WESENTLICHKEIT DER AUSWIRKUNGEN

Für jeden Aspekt haben wir die Auswirkungen zunächst qualitativ beschrieben und eingeordnet. Dabei wurde analysiert, ob eine Auswirkung positiv oder negativ sowie tatsächlich oder potenziell ist. Auch Zeithorizont und -verlauf wurden dabei berücksichtigt. Anschließend erfolgte die quantitative Bewertung anhand der ESRS-Parameter Ausmaß, Umfang und Unabänderlichkeit (bzw. Beständigkeit bei positiven Auswirkungen), jeweils auf einer Skala von 0 bis 5. Der Schweregrad einer Auswirkung ergibt sich als Summe dieser drei Parameter. Bei potenziellen Auswirkungen wurde zusätzlich die Eintrittswahrscheinlichkeit (Skala 1 bis 5) berücksichtigt. Je wahrscheinlicher eine potenzielle Auswirkung, desto stärker wird sie gewichtet. Ergänzend haben wir den Unternehmensbezug jeder Auswirkung bestimmt, differenziert nach den von der OECD vorgeschlagenen und durch ESRS aufgegriffenen Konzepten: verursacht („causes“), trägt bei („contributes“) und direkt verbunden („directly linked to“). Je direkter eine Auswirkung uns zuzurechnen ist, desto höher ihr Beitrag zur Gesamtbewertung.

FINANZIELLE WESENTLICHKEIT

Risiken und Chancen wurden ebenfalls zunächst identifiziert und qualitativ eingeordnet. Dabei wurden die Art (Risiko oder Chance), der Auslöser (eigene Auswirkung oder Ressourcenabhängigkeit) die Risikokategorie (z. B. physisches, Übergangs- oder systemisches Risiko) sowie Zeithorizont und -verlauf analysiert. Die quantitative Bewertung erfolgte anhand der Parameter Eintrittswahrscheinlichkeit und

Ausmaß, jeweils auf einer Skala von 1 bis 5. Der Grad ergibt sich als Produkt beider Parameter.

3. INTERNE STAKEHOLDER-BETEILIGUNG

Die Einbindung interner Experten diente der Ergänzung und Validierung der Ergebnisse der DeepDive-Analyse. Sie erfolgte im Rahmen von Workshops, bilateralen und Gruppengesprächen sowie regelmäßigen Jour fixes mit thematisch zuständigen Personen.

Insgesamt wurden fünf Workshops durchgeführt: Der Kickoff-Workshop markierte den Start der DeepDive-Analyse. In anschließenden Arbeitsterminen wurden die Wertschöpfungskette verfeinert und die ESG-Longlist bearbeitet. Beim Abschluss-Workshop wurden die Ergebnisse der DeepDive-Analyse diskutiert, validiert und verabschiedet.

Die **drei inhaltlichen Workshops** fokussierten die Bereiche: (1) Eigenbetrieb, (2) Lieferkette und (3) nachgelagerte Wertschöpfungskette. Die Teilnehmenden wurden entsprechend ihrer Fachexpertise ausgewählt. Beteiligt waren die Geschäftsführer der Tochterunternehmen, Vertreter aus den Bereichen Nachhaltigkeitsmanagement, Qualitätsmanagement (QM), Qualitätssicherung (QS), Controlling, Human Resources (HR), Finanzen, Marketing & Kommunikation, Logistik, Vertrieb und Produktmanagement der jeweiligen Tochterunternehmen.

4. FINALES ERGEBNIS

Im Rahmen des Abschluss-Workshops wurden gemeinsam mit der Geschäftsführung die Ergebnisse konsolidiert betrachtet und final abgestimmt. Der Stakeholder-Prozess wurde rekapituliert, die Ergebnisse der Projektgruppe erläutert und gemeinsam validiert. Der konsolidierte Grad der negativen

und positiven Auswirkungen sowie der Risiken und Chancen wurde in Form einer Heatmap und einer Wesentlichkeitsmatrix visualisiert.

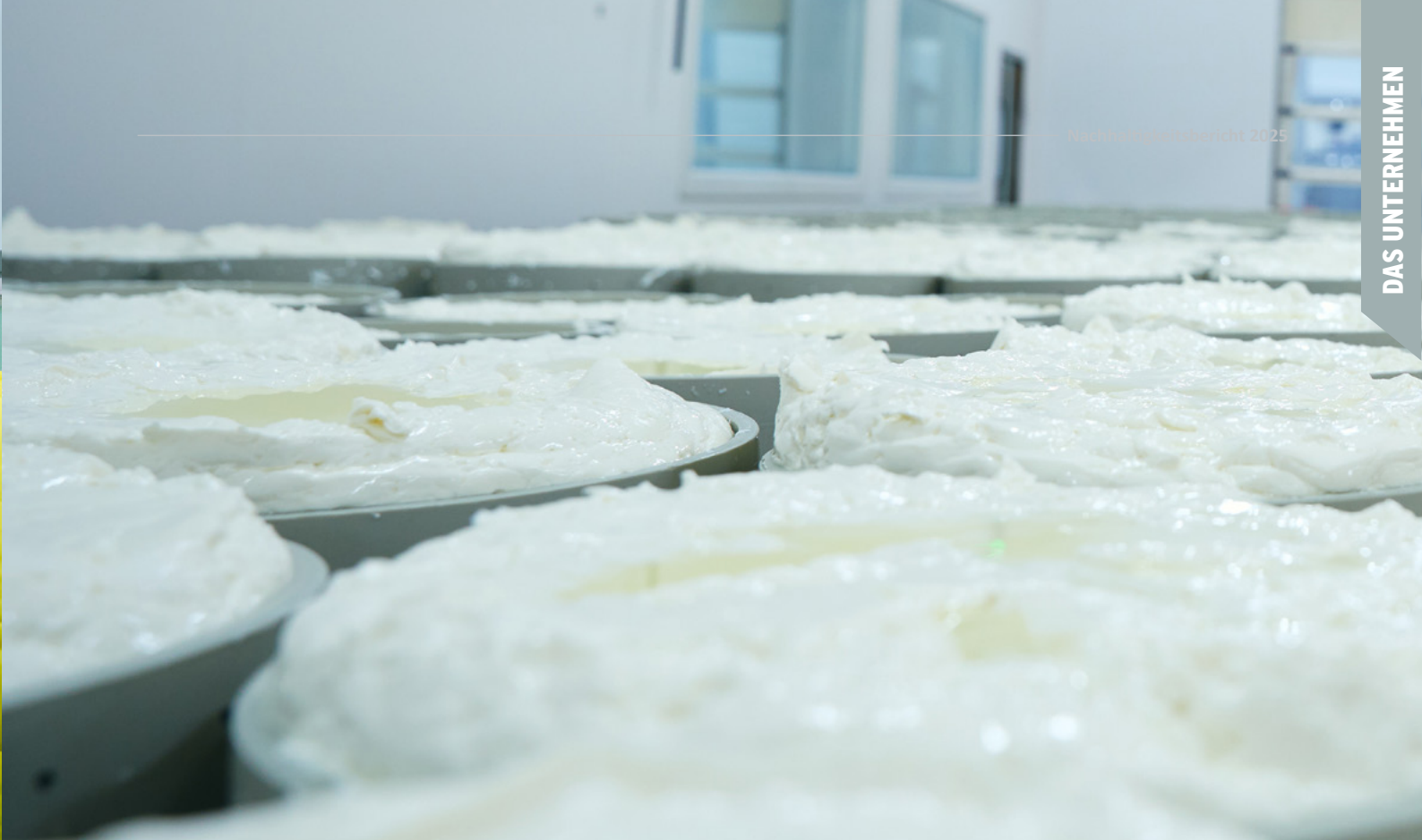
Anschließend haben wir Schwellenwerte für jede Wesentlichkeitsperspektive diskutiert und von der Geschäftsführung nach Konsultation aller Beteiligten

festgelegt.

Ausgehend von dieser Entscheidung ergeben sich die folgenden wesentlichen Themen aus der jeweiligen Perspektive:

Wesentliche ESG-Aspekte	Auswirkung	Risiken/Chancen
E1.1 Anpassung an den Klimawandel	ja	ja
E1.2 Klimaschutz	ja	ja
E1.3 Energie	ja	nein
E2.1 Luftverschmutzung	ja	nein
E2.7 Mikroplastik	ja	nein
E3.2a Meeresressourcen	ja	ja
E4.1a Biodiversitätsverlusts durch Klimawandel	ja	ja
E5.1 Ressourcenzuflüsse	nein	ja
E5.3 Abfälle	nein	ja
S1.1a Sichere Beschäftigung	ja	ja
S1.1b Arbeitszeiten	ja	ja
S1.1c Angemessene Entlohnung	ja	ja
S1.1d Sozialer Dialog	ja	nein
S1.1e Vereinigungsfreiheit	ja	nein
S1.1g Vereinbarkeit	ja	ja
S1.2a Gleichstellung & gleicher Lohn	ja	ja
S1.2b Aus- & Weiterbildung	ja	ja
S1.2e Vielfalt	ja	nein
S4.1c Zugang zu Informationen für Endverbraucher	ja	nein
S4.2a Gesundheitsschutz & Sicherheit von Endverbrauchern	ja	ja
G1.1 Unternehmenskultur	ja	ja
G1.3 Tierschutz	ja	ja
G1.5 Lieferantenbeziehungen	ja	ja
G1.6 Korruption & Bestechung	ja	ja
U1.1 Gemeinwesen	ja	nein
U1.2 Wettbewerbswidriges Verhalten	ja	nein

Legende: Negative Auswirkungen / Risiko; Positive Auswirkungen / Chancen, Positiv & Negativ



SORGFALTSPFLICHT & LIEFERANTENRISIKO

SORGFALTSPFLICHTEN & LIEFERANTENRISIKOANALYSE

Unsere größten Hebel für positive Veränderungen liegen nicht im eigenen Betrieb, sondern in den Produktionsstätten und Beschaffungsmärkten unserer Lieferanten. Der Schwerpunkt unserer Due Diligence liegt dementsprechend auf der Lieferkette.

Wir verankern unsere Sorgfaltspflichten in Richtlinien, Managementsystemen (für Qualität, Lieferanten und Nachhaltigkeit) und operativen Beschaffungsprozessen und kommen damit unserer Selbstverpflichtung zu verantwortungsvoller Unternehmensführung nach. Ziel ist es, Risiken und Handlungsbedarf in Bezug auf Menschenrechte, Arbeitsbedingungen, Umwelt und integre Geschäftspraktiken (sog. CSR-Risiken) in unserer Lie-

ferkette frühzeitig zu erkennen, zu bewerten und gezielt zu adressieren. Grundlage für die Analyse bilden unser CSR-Verhaltenskodex für Lieferanten und Dienstleister, unsere Richtlinie zum nachhaltigen Einkauf sowie unsere dokumentierte CSR-Risikoanalyse. Im Fokus stehen dabei insbesondere CSR-Risiken im Zusammenhang mit Herkunftsländern, Lieferantenstrukturen und eingesetzten Rohstoffen sowie die Anforderungen an Zertifizierungen und der Transparenz entlang der Lieferkette. → [Unternehmensführung](#)

Die Geschäftsleitung gibt die strategische Ausrichtung unseres Sorgfaltspflichtenansatzes vor. Das Nachhaltigkeitsmanagement übernimmt die koor-

dinierende und methodisch steuernde Rolle. Die operative Umsetzung erfolgt in gemeinsamer Verantwortung der zuständigen Fachabteilungen.

Das Due-Diligence-Management folgt einem strukturierten, risikobasierten Prozess und besteht aus sechs Schritten.

Im ersten Schritt verankern wir unsere Anforderungen an Produkte und Lieferanten in verbindlichen Regelwerken und internen Management- und Entscheidungsprozessen. Mit unserem CSR-Verhaltens-

Unseren CSR Verhaltenskodex sowie unsere Richtlinien zum nachhaltigen Einkauf finden Sie auf:

→ www.betz-holding.com

Details zu unserem nachhaltigen Einkauf finden Sie hier:

→ [Nachhaltige Beschaffung](#)

kodex formulieren wir verbindliche Erwartungen an Lieferanten und Dienstleister, insbesondere hinsichtlich des Schutzes der Menschenrechte, des Verbots von Zwangs- und Kinderarbeit, Nichtdiskriminierung, fairer Entlohnung, Vereinigungsfreiheit sowie sicherer und hygienischer Arbeitsbedingungen.

Der → [Kodex](#) ist öffentlich zugänglich und wird aktiv an alle relevanten Lieferanten und Mitarbeitern kommuniziert. Relevante interne Funktionen werden regelmäßig zu Anforderungen und CSR-Risiken in der Lieferkette geschult. Ergänzend konkretisiert unsere Richtlinie zum nachhaltigen Einkauf diese Anforderungen.

Sowohl der Verhaltenskodex, als auch die Richtlinie zum nachhaltigen Einkauf werden von unseren Lieferanten bei der Order Confirmation unterschrieben.

Im zweiten Schritt erfolgt die Durchführung und Dokumentation einer CSR-Risikoanalyse. Hierbei erfassen und bewerten wir systematisch Lieferkettenrisiken mit definierten Bewertungskriterien.

In die Bewertung fließen Länderrisiken – ermittelt anhand international anerkannter Indizes wie dem Amfori BSCI Risk Score, dem Prosperity Index, dem Korruptionsindex (CPI) sowie dem Environmental Performance Index (EPI) ein. Gleiches gilt für Lieferantenrisiken, die sich aus der Komplexität der Lieferkette, der Dauer der Geschäftsbeziehung und vorliegenden CSR-Zertifizierungen zusammensetzen. Auf Produktebene werden ökologische Risiken (z. B. Ressourcenverbrauch, CO₂-Fußabdruck, Pestizideinsatz), soziale Risiken (z. B. Arbeitsbedingungen, Kinder- und Zwangsarbeit, Lohnniveau) sowie Governance- und Herstellungsrisiken entlang aller Lieferkettenstufen – von der Rohwarengewinnung über die Zwischenproduktherstellung bis zur direkten Vorlieferkette – systematisch bewertet. Wo relevant, beziehen wir Perspektiven betroffener Stakeholder in den Bewertungsprozess ein. Alle Einzelbewertungen fließen in eine quantitative Berechnung ein und werden zu einem Gesamt-CSR-Risiko-Score verdichtet, der als objektive Grundlage für Einkaufsentscheidungen, Lieferantenauswahl und Maßnahmenplanung dient.

Im dritten Schritt priorisieren wir die identifizierten CSR-Risiken anhand des berechneten Risikoscores und ordnen sie in definierte CSR-Risikokategorien ein. Besondere Aufmerksamkeit gilt Lieferbeziehungen mit erhöhtem Länderrisiko, mehrstufigen oder wenig transparenten Lieferketten, fehlenden oder eingeschränkt belastbaren CSR-Zertifizierungen oder -Audits sowie Rohstoffkonstellationen mit erheblichen Umwelt- oder Sozialrisiken.

Im vierten Schritt ergreifen wir Präventions- und Minderungsmaßnahmen.

Wir integrieren Nachhaltigkeitskriterien in die Lieferantenbewertung, holen Zertifikate und Selbstauskünfte ein und führen anlassbezogene oder stichprobenartige Überprüfungen durch. Bei identifizierten Auffälligkeiten oder erhöhten CSR-Risiken begleiten wir Verbesserungsprozesse und leiten geeignete Korrekturmaßnahmen ein. Unser Fokus liegt immer darauf, eine gemeinsame partnerschaftliche Lösung zu finden und so langfristige Lieferantenbeziehungen zu stärken.

Bei Lieferanten mit hohem CSR-Risikoscore sehen unsere Prozesse z. B. folgende verschärfte Maßnahmen vor: verpflichtende Verbesserungspläne mit definierten Fristen. Sofern keine ausreichende Verbesserung erzielt werden kann, droht die Beendigung der Geschäftsbeziehung. Auf diese Weise stellen wir sicher, dass Due Diligence in operative Entscheidungen und die Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern einbezogen wird.

Im fünften Schritt verfolgen wir die Umsetzung und Wirksamkeit unserer Maßnahmen fortlaufend.

Unsere dokumentierte Risikoanalyse dient als Grundlage für die Aktualisierung von Bewertungen und die Nachverfolgung von Lieferanteninformationen und eingeleiteten Maßnahmen.

Die Wirksamkeit beurteilen wir anhand der Qualität und Aktualität von Lieferantennachweisen, der

Weitere Infos finden Sie hier:
→ [Stakeholder-Dialog](#)
→ [Unternehmensführung](#)

Plausibilität von Zertifizierungen sowie der Ergebnisse risikobasierter Prüfungen. Im Zentrum der Betrachtung steht die Reduktion der CSR-Risiken.

Den Dialog mit relevanten Geschäftspartnern und Stakeholdern verstehen wir als integralen Bestandteil unseres Due-Diligence-Prozesses.

Im sechsten Schritt ergreifen wir Abhilfemaßnahmen, wenn CSR-Risiken auftreten oder Verstöße festgestellt werden. Hinweis- und Rückmeldemechanismen unterstützen die Meldung und Aufklärung von Sachverhalten und werden bei Bedarf weiterentwickelt.

Ziel ist es, CSR-Risiken zu beenden, Schäden angemessen zu beheben und Wiederholungen zu verhindern. Art und Umfang der Abhilfe richten sich nach dem Einzelfall, dem Schweregrad der CSR-Risiken und unseren Einflussmöglichkeiten und können z. B. formelle Anerkennung des Fehlverhaltens, Rückerstattungen, Rehabilitierungsmaßnahmen, finanzielle oder nicht-finanzielle Entschädigungen sowie geeignete vertragliche oder organisatorische Konsequenzen umfassen.

Mit unserem Due-Diligence-Ansatz schaffen wir die Grundlage, Risiken und Handlungsbedarf in unserer Lieferkette systematisch zu erkennen, zu bewerten und mit angemessenen Maßnahmen zu adressieren. Die Weiterentwicklung dieses Ansatzes sowie unsere Fortschritte machen wir im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung transparent.

Wir sind überzeugt, dass ein glaubwürdiger und konsequenter Umgang mit Beschwerden und Verstößen wesentlich zur Integrität unserer Geschäftsbeziehungen und zum Vertrauen aller Stakeholder beiträgt.



KAPITEL 2

UNSERE
UMWELT

ENERGIE & KLIMA

Klimaschutz, Anpassung an den Klimawandel und Energie sind für uns eng miteinander verknüpft und dennoch auf unterschiedlichen Ebenen der Wertschöpfung verankert: Sie teilen das gemeinsame Ziel, unsere klimabezogene Wirkung systematisch zu reduzieren und die Resilienz gegenüber den Folgen des Klimawandels zu stärken – erfordern dafür aber je nach Handlungsfeld unterschiedliche Ansätze und Verantwortlichkeiten.

Energie ist ein direkt steuerbarer Hebel im Eigenbetrieb: Wir verbrauchen Strom, Wärme und Kraftstoff an den Standorten und in unserem Fuhrpark und tragen damit unmittelbare Verantwortung für die damit verbundenen Emissionen. Diesen Verantwortungsbereich nehmen wir ernst und steuern ihn aktiv. Die Ergebnisse unserer Aktivitäten sind in den Energieverbrauchsdaten und der THG-Bilanz dieses Kapitels transparent ausgewiesen.

Als Handelsunternehmen ohne eigene Produktion entsteht der weitaus größte Teil unserer klimabezogenen Wirkung außerhalb des Eigenbetriebs: bei der Herstellung der beschafften Produkte, in den Transporten zwischen den einzelnen Lieferkettenstufen sowie bei der Nutzung und Entsorgung der Produkte. Scope 3-Emissionen machen mit Abstand den größten Anteil der Gesamtemissionen aus und sind damit der entscheidende Hebel für unseren Klimaschutzbeitrag. Auch wenn diese Emissionen nicht bei uns direkt entstehen, sehen wir uns in der Verantwortung, sie aktiv zu adressieren. Klimaschutz verstehen wir daher als Bestandteil zukunftsorientierter Unternehmensführung – mit einer klaren Priorität auf der kontinuierlichen Reduktion der indirekten Emissionen.

Gleichzeitig wirkt der Klimawandel auf unser Geschäftsmodell zurück. Wir sind in besonderem Maße von stabilen, funktionierenden Lieferketten abhängig – und damit unmittelbar von den Auswirkungen auf Rohstoffverfügbarkeit, Produktionsstandorte und Transportwege. Steigende physische Risiken wie Extremwetterereignisse, Dürren, Überschwemmungen oder volatilere Erntemengen können die Zugänglichkeit und Qualität von Lebensmittelrohstoffen – darunter Getreide, Öle, Fischereierzeugnisse und Frischwaren – erheblich beeinträchtigen und wirtschaftliche Folgen haben. Hinzu kommen regulatorische Entwicklungen und wachsende Anforderungen unserer Kunden an Emissionstransparenz und Nachhaltigkeitsnachweise, die den Handlungsdruck entlang der Lieferkette weiter erhöhen.

Zugleich eröffnet der Klimawandel konkrete Chancen: Wer frühzeitig in belastbare Daten, transparente Berichterstattung und klimaorientierte Lieferketten investiert, stärkt seine Wettbewerbsposition und wandelt regulatorischen Druck in einen strategischen Vorteil um. Anpassung an den Klimawandel verstehen wir daher vor allem als Resilienz-Aufgabe mit dem Ziel, klimabedingte Störungen frühzeitig zu erkennen, Abhängigkeiten zu reduzieren und die Versorgungssicherheit auch unter veränderten Rahmenbedingungen dauerhaft zu stärken.



MANAGEMENTANSATZ –
POLICIES & RICHTLINIEN

Die strategische Steuerung unserer Energie- und Klimapolitik liegt bei der Geschäftsführung. Das Nachhaltigkeitsmanagement koordiniert Maßnahmen zur Zielerreichung, überwacht Fortschritte und erstellt Berichte – gestützt auf unseren jährlichen CCF. Klimabezogene Risiken und Chancen fließen aktiv in unsere Unternehmensstrategie und operative Entscheidungsfindung ein. Die Umsetzung ist in den Geschäftsbereichen verankert und wird durch die aktive Mitwirkung der Mitarbeitenden getragen.

Zur weiteren Steuerung haben wir im Berichtszeitraum einen strukturierten Übergangsplan entwickelt, der unser Geschäftsmodell mit dem Pariser Klimaabkommen und dem EU-Ziel der Klimaneutralität bis 2050 in Einklang bringt. Der Plan ist in die Gesamtgeschäftsstrategie der BETZ Holding eingebettet. Fortschritte werden im Rahmen des jährlichen Umweltberichts dokumentiert und der Geschäftsführung berichtet.

Zentrale Elemente unseres
Übergangsplans sind:

- Mittelfristige Umsetzung einer umfassenden Klimastrategie in Abstimmung mit Lieferanten, Logistikpartnern und Kunden
- SBTi-validierte Klimaziele als wissenschaftliche Grundlage unserer Dekarbonisierung
- Kontinuierliche Verbesserung der Datenbasis (insbesondere Scope 3), um Hotspots präziser zu identifizieren und Maßnahmen wirksamer zu priorisieren
- Reduktion vor Kompensation als leitendes Prinzip

Wo eine Emissionsreduktion im Berichtszeitraum nicht realisierbar war – insbesondere im Bereich der Geschäftsreisen, die für die Aufrechterhaltung internationaler Lieferanten- und Kundenbeziehungen erforderlich sind –, haben wir die verbleibenden Emissionen im Jahr 2025 kompensiert¹. Dies steht im Einklang mit dem zuvor beschriebenen Grundsatz, nach dem Kompensation ausschließlich dort eingesetzt wird, wo Reduktionspotenziale nachweislich ausgeschöpft oder kurzfristig nicht umsetzbar sind.

Verbindlicher Rahmen für unser Klimahandeln ist das Zusammenspiel aus Nachhaltigkeitspolitik, Nachhaltigkeitsstrategie und Umweltleitlinie. Diese Richtlinien gelten für alle Geschäftsbereiche, Prozesse und Aktivitäten der BETZ Holding und ihrer Tochtergesellschaften. Sie verankern unsere ökologische Verantwortung konzernweit und legen fest, wie wir Klimathemen steuern und weiterentwickeln (siehe Tabelle).

Ergänzend konkretisieren Instrumente und Standards unseren Ansatz: Wiederkehrende THG-Bilanzierung (Scope 1–3) dient als Datengrundlage zur Identifikation von Hotspots, Zielsteuerung und Fortschrittsmessung. In Bezug auf die vorgelagerte Wertschöpfungskette verweisen wir ergänzend auf unsere Grundsätze zur nachhaltigen Beschaffung, in denen Klimaanforderungen an Lieferanten konkretisiert werden. Ziel ist es, die klimabezogenen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit entlang der gesamten Wertschöpfungskette systematisch zu reduzieren und die Widerstandsfähigkeit des Geschäftsmodells gegenüber Klimarisiken zu stärken – auf Basis klarer Steuerungs- und Berichtsprozesse. Im Berichtszeitraum 2025 wurden unsere bestehenden Richtlinien einer regulären Überprüfung unterzogen. Die Umweltleitlinie wurde um

Richtlinie	Zugeordnete Themen	Kerninhalte
Nachhaltigkeitspolitik	Klimaschutz, Logistik	„Reduktion vor Kompensation“; regelmäßige Berechnung des Company Carbon Footprint; Bündelung von Transporten/Vermeidung von Leerkilometern; Zusammenarbeit mit Kunden und Lieferanten u. a. zur Optimierung von Verpackungen
Nachhaltigkeitsstrategie	Klimaschutz & Anpassung, Energieeffizienz	Klimaschutz und Anpassung als hoch relevante Themen; mittelfristig Entwicklung/Umsetzung einer Klimastrategie in Abstimmung mit Partnern; Vision Net-Zero in der gesamten Wertschöpfungskette; Monitoring- und Governance-Ansatz
Umweltleitlinie	Klima & Energie, Scope 1–3, Logistik	Verbindlicher Rahmen für die Gruppe; qualitative und quantitative Ziele; jährliches Maßnahmenprogramm; Monitoring und jährlicher Umweltbericht; klare Zuständigkeiten
Corporate Carbon Footprint (GHG Protocol)	Energie & Klima	Wiederkehrende THG-Bilanzierung (Scope 1–3) als Datengrundlage zur Identifikation von Hotspots, zur Zielsteuerung und zur Fortschrittsmessung

konkrete Scope 3-Reduktionsziele ergänzt und die Anforderungen an die jährliche THG-Bilanzierung präzisiert.

MAßNAHMEN & AKTIVITÄTEN

Im Eigenbetrieb konzentrieren wir uns auf Energieeffizienz und die Verringerung energiebezogener Emissionen. Dazu gehören ein Monitoring-System zur Überwachung und kontinuierlichen Optimierung des Energieverbrauchs, der Einsatz moderner, energieeffizienter Geräte und Beleuchtung sowie digitale Lösungen, die interne Prozesse vereinfachen und den Ressourcenverbrauch gezielt reduzieren.

Dienstreisen optimieren wir durch die Digitalisierung von Besprechungen und Veranstaltungen. Ergänzend fördern wir orts- und zeitflexible Arbeitsmodelle zur Verringerung von Arbeitswegen. Im Bereich Mobilität unterstützen wir umweltfreundliche Alternativen und entwickeln unser Fuhrparkmanagement schrittweise weiter.

Wie bereits erwähnt liegt unser größter Hebel außerhalb des Eigenbetriebs. In der Logistik optimieren wir – wo möglich und sinnvoll – die Transportplanung, um Leerkilometer zu vermeiden, und unterstützen intermodale Beförderung, z. B. durch Bahntransporte. Entlang der Lieferkette arbeiten wir mit Partnern zusammen, um indirekte Emissionen (Scope 3) zu reduzieren. Dazu gehören auch die Förderung nachhaltiger Verpackungs- und Produktlösungen und die kontinuierliche Verbesserung der Datenbasis, um Hotspots präziser zu identifizieren und Maßnahmen wirksam zu priorisieren.

Die nachfolgende Übersicht konkretisiert unsere zentralen Maßnahmen im Hinblick auf Emissionshebel, Zeitrahmen und erwartete Wirkung:

¹ Basis war die Dienstreise-Emissionsmenge aus dem CCF 2025; ClimatePartner bestätigt hierfür 453,9 t CO₂et CO₂ (inkl. aller Standorte). → [Zertifikat/Tracking](#)

Maßnahme	Umsetzungsstand	Erwartete Wirkung
Reduzierung Fuhrpark und weitere Elektrifizierung	fortlaufend	Reduktion Fuhrpark-Emissionen (Scope 1)
Bezug von Ökostrom	fortlaufend (seit Mai 2024)	Reduktion energiebezogener Emissionen (Scope 2-Eingekaufter Strom)
Einsatz energieeffizienter Geräte und LED-Beleuchtung	fortlaufend	Reduktion Energieverbrauch & energiebezogener Emissionen (Scope 2 Stationärer Energieverbrauch)
Überwachung und Optimierung des Energieverbrauchs (Energiemanagementsystem)	fortlaufend	Reduktion von Wärme- und Strombedarf (Scope 1 & 2)
Schulungen und Sensibilisierung der Mitarbeitenden	fortlaufend, jährlich (seit 2025)	Emissionsreduktion durch Verhaltensänderung bei Energieverbrauch, Mobilität und Ressourcennutzung (Scope 1 & 2)
Nachhaltige Verpackungslösungen (Erhöhung Recyclinganteile, Materialalternativen)	fortlaufend	Reduktion materialinduzierter Emissionen (Scope 3.1 Verpackungsmaterial)
Verbesserung der Datenqualität	fortlaufend	Präzisere Emissionssteuerung & Grundlage für gezielte Reduktion (Scope 3.1 Eingekaufte Waren und Dienstleistungen)
Optimierung der Transportplanung	fortlaufend	Reduktion logistikbezogener Emissionen (Scope 3.4 Vorgelagerter & nachgelagerter Transport)
Digitalisierung von Dienstreisen	fortlaufend	Reduktion reisebedingter Emissionen sowie Kompensation verbleibender Emissionen (Scope 3.6 Geschäftsreisen/Flüge)
Homeoffice-Regelung (dauerhaft etabliert)	fortlaufend (seit 2020)	Reduktion pendlerbezogener Emissionen (Scope 3.7 Anfahrt Mitarbeitende)

ZIELE

Grundlage zur Ableitung von Reduktionszielen ist die jährliche THG-Bilanzierung nach GHG Protocol, durchgeführt durch ClimatePartner. Sie umfasst die regelmäßige Messung und Dokumentation relevanter Kennzahlen entlang der Wertschöpfungskette und dient als Entscheidungsgrundlage für strategische Maßnahmen und Investitionen. Eine externe Überprüfung der Emissionsdaten durch unabhängige Dritte ist mittelfristig vorgesehen.

Auf Basis dieser Bilanzierung sowie einer Analyse der wesentlichen Emissionsquellen entlang der gesamten Wertschöpfungskette haben wir absolute Reduktionsziele in Tonnen CO₂-Äquivalente (t CO₂e) festgelegt. Dabei nutzen wir den SBTi-SME-

Pfad und haben unser Klimaziel seit 2022 bei der Science Based Targets initiative (→ [SBTi](#)) veröffentlicht. Unser Commitment lautet: „*BETZ Holding GmbH commits to reduce scope 1 and scope 2 GHG emissions 42 % by 2030 from a 2020 base year, and to measure and reduce its scope 3 emissions.*“ Dieses Ziel ist wissenschaftsbasiert und im Einklang mit dem 1,5°C-Pfad des Pariser Klimaabkommens. Ergänzend haben wir uns die Ziele gesetzt, die internen Scope 3-Emissionen (z. B. eingekaufte Dienstleistungen, Dienstreisen und Mobilität der Mitarbeitenden) bis im Berichtsjahr um 10 % und die Scope 3-Emission in der Lieferkette bis 2030 um 20 % gegenüber dem Basisjahr 2024 zu reduzieren.

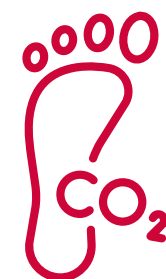
Ziel	Basisjahr	Zielwert	Zieljahr
Reduktion Scope 1 & Scope 2	2020 ²	-42 %	2030
Reduktion Scope 3	2024	-20 %	2030
Reduktion Interne Scope 3-Emissionen	2024	-10 %	2025
Erfassung aller relevanten Scope 3-Emissionen	-	100 %	2026

KENNZAHLEN

Als Teil unserer Nachhaltigkeitsstrategie dokumentieren wir unseren CCF jährlich und stellen die Ergebnisse transparent dar.

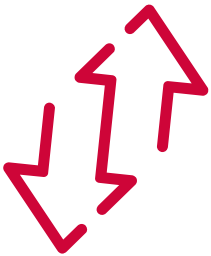
Im Berichtsjahr 2025 konnten wir unsere Gesamtemissionen (Scope 1-3) gegenüber dem Vorjahr um 15,82 % auf 511.237 t CO₂e reduzieren (siehe Tabelle Seite 40). Bei der Bewertung unterscheiden wir klar zwischen tatsächlichen Reduktionen und methodisch bedingten Veränderungen. Ein Teil der ausgewiesenen Veränderungen ist auf Anpassungen

der Bilanzierungsmethodik zurückzuführen. So wird Toilettenpapier in 2025 erstmals als Schlamm/Abwasser statt als Hausmüll bilanziert, was den Rückgang in Kategorie 3.12 Entsorgung um 36,25 % teilweise erklärt.



² Für das Berichtsjahr 2020 haben wir den Corporate Carbon Footprint nicht neu erhoben. Die COVID-19-Pandemie hat die relevanten Aktivitätsdaten erheblich verzerrt, sodass eine Neuerhebung keine belastbare Aussagekraft gehabt hätte. Der CCF des Jahres 2019 gilt daher unverändert auch für 2020.

THG-Emissionen ³ in t CO ₂ e	2020 ⁶	2024	2025	Trend in %
Gesamte Scope 1⁴-Emissionen		150,9	137,0	↓ 9,2
Standort Buchholz	132,5	130,2	113,2	↓ 13,1
Standort Italien	k.A.	20,3	23,8	↑ 14,7
Gesamte Scope 2⁴-Emissionen (marktbasiert)		719,1	708,5	↓ 1,5
Standort Buchholz	65,6	17,7	7,3	↓ 58,9
Standort Italien	k.A.	701,4	701,3	↓ 0,03
Gesamte Scope 2⁴ -Emissionen (standortbasiert)		743,3	744,6	↑ 0,2
Standort Buchholz	k.A.	42,3	43,5	↑ 2,9
Standort Italien	k.A.	701,1	700,1	↓ 0,1
Gesamte Scope 3⁵-Emissionen	437,3	606.472,6	510.391,3	↓ 15,8
davon: 3.1 Eingekaufte Waren und Dienstleistungen	k.A.	379.638,2	358.248,1	↓ 5,6
davon: 3.4 Vorgelagerter Transport und Verteilung	k.A.	171.513,5	122.914,5	↓ 28,3
davon: 3.9 Nachgelagerter Transport und Verteilung	k.A.	27.907,4	11.378,3	↓ 59,2
davon: 3.12 Entsorgung verkaufter Produkte am Ende ihrer Lebensdauer	k.A.	26.811,8	17.091,4	↓ 36,3
Gesamt (Scope 1–3)	635,4	607.342,6	511.236,9	↓ 15,8



³ Alle Werte wurden auf eine Nachkommastelle gerundet- die % beziehen sich auf die ungerundeten Werte
⁴ Die Standorte Hongkong und USA verfügen über keinen Fuhrpark und kein Büro. Die jeweils dort ansässigen Beschäftigten arbeiten komplett im Homeoffice. Deshalb werden sie bei der Berechnung von Scope 1- und Scope 2-Emissionen nicht berücksichtigt.
⁵ Ohne Berücksichtigung der vollständigen Kompensation der Emissionen aus Dienstreisen
⁶ Die Kennzahlen 2020 beziehen sich ausschließlich auf den Standort Buchholz. Scope 3-Emission sowie weitere Unternehmensstandorte wurden sukzessiv erweitert und in die Erhebung einbezogen. Die Daten sind daher nicht vollständig vergleichbar.

39%

REDUKTION BEI SCOPE 1+2

Gegenüber dem Basisjahr 2020 konnten wir bereits eine deutliche Reduktion erreichen und sind auf dem Besten Weg unser Klimaziel -42% bis 2030 vorzeitig zu erreichen.

100%

REDUKTION BEI SCOPE 2

Durch den vollständigen Umstieg auf Ökostrom konnten wir unsere stationären Scope 2-Emissionen um 100% reduzieren.

59%

WENIGER PAPIER-VERBRAUCH

Unser Ziel ist eine Reduktion von 66% bis 2026 gegenüber dem Basisjahr – wir befinden uns hier auf der Zielgerade. Die consequente Digitalisierung zeigt Wirkung.

15%

EINSPARUNG IN DER WÄRMEENERGIE

Bewusstere Nutzung und optimierte Heizungseinstellungen haben zu messbaren Einsparungen geführt.

29,8%

SENKUNG DER INTERNEN SCOPE 3-EMISSIONEN

eine bessere Datenlage und consequente Einsparungen führen zu einer deutlichen Reduktion.⁵

Den Fortschritt bei der Erreichung unserer Scope 1- und Scope 2-Ziele dokumentieren wir ebenfalls transparent: Im dritten Messzeitraum (2025) konnte eine Reduktion von 39 % gegenüber dem Basisjahr 2020 erreicht werden. Damit befinden wir uns weiterhin auf einem sehr guten Weg zur Erreichung unserer Klimaziele.

Der vollständige Umstieg auf Ökostrom am Standort Buchholz minimierte die stationären Scope 2-Emissionen auf 0 t CO₂e. Die direkten Emissionen (Scope 1) sanken holdingweit um 9,2 %, u. a. durch niedrigere Heizverbräuche.

Im Bereich interne Scope 3 verzeichnen wir ebenfalls positive Entwicklungen: Holdingweit sanken sie gegenüber dem Basisjahr 2024 um 15,8 %. Unser Ziel, diese bis 2030 um 20 % zu reduzieren, ist damit bereits zu einem wesentlichen Teil erreicht. Wir sind auch hier auf dem richtigen Kurs. Die internen Scope 3-Emissionen konnten wir im Berichtsjahr um 29,8 %⁵ senken.

Hier wirkten vor allem geringere Transportmengen: Der vorgelagerte Transport reduzierte sich um 28,3 %, der Nachgelagerte um 59,2 %. Weniger emissionsintensive Produkte und ein optimierter Verpackungsansatz erwirkten einen Rückgang der Emissionen aus eingekauften Waren um 5,6 %, darunter Verpackungsmaterialien um 33,1 %.

Im Sinne unseres Anspruchs an eine offene und glaubwürdige Nachhaltigkeitskommunikation veröffentlichen wir die vollständige Klimabilanz 2025 auf unserer Homepage unter → www.betz-holding.com.

Die Erfassung des Energieverbrauchs ist ein zentraler Bestandteil unserer Umweltpolitik und Grundlage zur Erstellung des CCF. Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über unseren gesamten Energieverbrauch aus eigenen Betriebstätigkeiten an den Standorten in Deutschland und Italien im Berichtsjahr 2025⁴.

ENERGIEVERBRAUCH (STANDORT DEUTSCHLAND)

Energieverbrauch in MWh ³	Energieträger	2024	2025	Trend in %
Fossil	Benzin (Fuhrpark)	283,4	245,0	↓13,6
	Diesel (Fuhrpark)	68,6	80,6	↑17,5
	Erdgas (Büroheizung)	175,6	164,7	↓ 6,2
	Strom-Mix DE ⁶	31,7	7,1	↓77,6
Fossil gesamt		559,3	497,3	↓11,1
Nuklear	Strom nuklear	0,0	0,0	n/a
Nuklear gesamt		0,0	0,0	n/a
Erneuerbar	Büro-Ökostrom (zertifiziert)	80,9	119,7	↑47,9
	Büro-Strom-Mix DE ⁸	9,2	0,0	↓100
	Fuhrpark- Ökostrom (zertifiziert)	0,0	3,8	n/a
	Fuhrpark – Strom DE ⁸	0,0	2,1	n/a
	Fuhrpark – Netz-Mix (global, EE-Anteil)	0,0	0,9	n/a
Erneuerbar gesamt		90,1	126,5	↑40,3
Gesamtenergieverbrauch		649,4	623,8	↓ 3,9

Wie in der Tabelle dargestellt, konnten wir im Berichtsjahr den Gesamtenergieverbrauch am Standort Buchholz von 649,4 MWh auf 623,8 MWh senken. Der Rückgang von 3,9 % ist maßgeblich auf die konsequente Reduzierung fossiler Energieträger zurückzuführen (13,6 % Benzin bzw. 6,2 % Erdgas). Diese Einsparungen spiegeln unsere fortlaufenden Aktivitäten wider, den Einsatz klimaschädlicher Energieträger systematisch zu verringern.

Gleichzeitig verzeichneten wir einen Anstieg des Stromverbrauchs von 121,9 MWh auf 133,6 MWh.

Dieser Zuwachs ist auf die gezielte Elektrifizierung unseres Fuhrparks zurückzuführen und verdeutlicht den Wandel in unserer Fahrzeugflotte.

Besonders positiv entwickelte sich der Anteil erneuerbarer Energien an unserem Gesamtverbrauch: Er stieg um 22,6 % – von 105,1 MWh auf 128,9 MWh – und erreichte über ein Fünftel am Gesamtverbrauch (20,7 % im Vergleich zu 16,2 % im Vorjahr). Dies zeigt, dass wir unsere Energieversorgung schrittweise und zielgerichtet auf nachhaltigere Quellen umstellen.

³ Alle Werte wurden auf eine Nachkommastelle gerundet- die % beziehen sich auf die ungerundeten Werte
⁷ 77,5 % fossil → [Stromkennzeichnung](#)
⁸ 22,5 % EE → [Stromkennzeichnung](#)

ENERGIEVERBRAUCH (STANDORT ITALIEN)

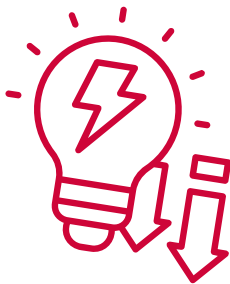
Energieverbrauch in MWh ³	Energieträger	2024	2025	Trend in %
Fossil	Benzin (Fuhrpark)	19,4	24,0	↑25
	Diesel (Fuhrpark)	61,5	63,8	↑3,8
	Erdgas (Büroheizung)	3,0	3,0	0
	Strom-Mix IT (64 % fossil)	1,0	1,0	↑4,5
Fossil gesamt		85,3	91,8	↑8,5
Nuklear	Strom nuklear	0,0	0,0	n/a
Nuklear gesamt		0,0	0,0	n/a
Erneuerbar	Büro-Strom-Mix IT (36% EE)	0,5	0,6	↑4,5
Erneuerbar gesamt		0,55	0,58	↑4,5
Gesamtenergieverbrauch		85,9	92,4	↑8,4

Im Berichtsjahr 2025 belief sich der Gesamtenergieverbrauch unserer Gesellschaft BLM Med Italien aus fossilen und erneuerbaren Quellen auf 92,4 MWh gegenüber 85,2 MWh im Vorjahr. Dies entspricht einem Anstieg von 8,4 %.

Der überwiegende Teil des Energieverbrauchs entfällt auf unseren Fuhrpark. Der Dieserverbrauch stieg moderat um 3,8 % auf 63,8 MWh, was auf eine höhere Gesamtfahrleistung im Berichtsjahr

zurückzuführen ist. Einen deutlicheren Anstieg verzeichnet der Benzinverbrauch mit 25 % (23,99 MWh), der auf eine signifikant höhere Fahrleistung im Berichtsjahr hindeutet.

Beim Stromverbrauch ist ein moderater Anstieg von 1,5 MWh (2024) auf 1,6 MWh (2025) zu verzeichnen, was einem Zuwachs von 4,5 % entspricht. Der Anteil erneuerbarer Energien am Stromverbrauch liegt stabil bei 36 %.



UMWELTVERSCHMUTZUNG

Neben den klimabezogenen Aspekten betrachten wir auch Umweltverschmutzung als relevantes Thema. Für unser Unternehmen sind zwei Umweltauswirkungen wesentlich, ebenfalls aus der Lieferkette resultierend: Luftschadstoffe und Mikroplastik.

Luftschadstoffe entstehen insbesondere durch Transport- und Logistikprozesse sowie vorgelagerte Herstellschritte. Je nach Produkt und Transportweg können dabei Stickoxide und Feinstaub emittiert werden, die potenziell negative Auswirkungen auf Umwelt und menschliche Gesundheit haben. In unserem Eigenbetrieb treten demgegenüber keine relevanten Luftschadstoffemissionen auf, da wir ausschließlich Bürotätigkeiten ausüben.

Zudem steht **sekundäres Mikroplastik**⁹ im Fokus, welches insbesondere durch Reifenabrieb beim Transport in die Umwelt eingetragen werden und dort Ökosysteme sowie Nahrungsketten belasten kann. In den von uns vertriebenen Produkten setzen wir kein primäres Mikroplastik ein.

Zusätzlich zu diesen Auswirkungen identifizieren wir in diesem Themenfeld auch finanzielle Risiken. Mit steigenden regulatorischen Erwartungen und

Anforderungen unserer Handelspartner wächst der Anspruch, Verschmutzungseffekte entlang der Lieferkette nachvollziehbar einzuordnen und Risiken frühzeitig zu adressieren. Wo Daten und Nachweise nicht ausreichend verfügbar sind oder Anforderungen in der Lieferkette nicht erfüllt werden, können Reputationsrisiken entstehen und Anpassungen in der Zusammenarbeit mit Logistikpartnern und Lieferanten notwendig werden.

Gleichzeitig ergeben sich aus diesen Risiken direkte Chancen: Dort, wo es gelingt, durch eine effizientere Transportorganisation und eine schrittweise verbesserte Datengrundlage die wesentlichen Treiber für Luftschadstoffe und mikroplastikrelevante Einträge gezielter zu identifizieren, können diese mittelbar reduziert und regulatorischen sowie partnerseitigen Anforderungen besser entsprochen werden.

MANAGEMENTANSATZ - POLICIES & RICHTLINIEN

Für Luftverschmutzung und Mikroplastik bestehen derzeit keine spezifischen Richtlinien. Die Themen werden im Rahmen der übergeordneten Nachhaltigkeits- und Umweltleitlinien adressiert (siehe Tabelle).



Richtlinie	Zugeordnete Themen	Kerninhalte
Nachhaltigkeitspolitik	Luftverschmutzung, Verpackung & Kunststoffe	Vermeidung von Schadstoffeinträgen; Reduktion von Plastikverpackungen; Zusammenarbeit mit Partnern zur Minimierung von Mikroplastikquellen
Umweltleitlinie	Luftschadstoffe, Kunststoff & Verpackung, Verbraucherschutz	Vermeidung umwelt- und gesundheitsschädlicher Substanzen; Förderung recyclingfähiger Verpackungslösungen; Monitoring und jährliche Berichterstattung
Richtlinie zum nachhaltigen Einkauf	Mikroplastik & Luftverschmutzung durch erdölbasierte Produkte	Erdölbasierte Kunststoffe als identifizierter Risikorohstoff; Mikroplastik und Luftverschmutzung als konkrete Umwelt Risiken; Bevorzugung ressourcenschonender Materialien bei Beschaffungsentscheidungen
CSR-Verhaltenskodex	Luft- & Mikroplastikbelastung in der Lieferkette	Verpflichtung der Lieferanten zur Einhaltung von Umweltvorschriften; Minimierung schädlicher Substanzen; Bevorzugung ressourcenschonender Materialien und Verfahren

MAßNAHMEN & AKTIVITÄTEN

Unsere Einflussmöglichkeiten auf Luftschadstoffe und Mikroplastik sind überwiegend indirekter Natur. Im Bereich Logistik arbeiten wir an einer kontinuierlichen Optimierung der Transportorganisation – durch verbesserte Planung, höhere Auslastung der eingesetzten Fahrzeuge sowie systematische Reduzierung vermeidbarer Fahrten, soweit dies operativ umsetzbar ist.

Wo es sinnvoll ist, berücksichtigen wir diese Themen direkt in Produkt- und Verpackungsspezifikationen, der Lieferantenkommunikation und der Nachweissführung, z. B. bei Material- und Inhaltsstoffanforderungen für ausgewählte Produktgruppen.

Schrittweise wird darüber hinaus die Datengrundlage entlang der Wertschöpfungskette ausgebaut, um langfristig Hotspots besser identifizieren und Maßnahmen gezielter priorisieren zu können.

ZIELE & KENNZAHLEN

Wir haben keine messbaren Ziele für Luftverschmutzung und Mikroplastik definiert und es liegen auch keine Kennzahlen vor. Dies wird voraussichtlich auch künftig so bleiben, da die wesentlichen Treiber außerhalb unseres Eigenbetriebs bzw. Einflussbereichs liegen. Sofern eine Quantifizierung überhaupt möglich ist, bleibt sie auf einen sehr eingeschränkten Rahmen begrenzt. Dies gilt insbesondere für Luftschadstoffe aus vor- und nachgelagerten Transporten sowie für sekundäre Mikroplastikquellen wie Reifenabrieb. Wir beobachten die regulatorischen und methodischen Entwicklungen in diesem Bereich und behalten uns vor, unsere Einschätzung bei veränderten Rahmenbedingungen anzupassen.

⁹ Sekundäres Mikroplastik entsteht durch den Zerfall größerer Kunststoffprodukte in der Umwelt – durch UV-Strahlung, Witterung oder mechanische Einwirkung – in Partikel unter 5 mm Größe. Typische Quellen sind Plastikabfälle, Reifenabrieb und synthetische Textilfasern.

RESSOURCEN & BIODIVERSITÄT

Veränderte Ökosysteme, sinkende Fischbestände und zunehmender Druck auf natürliche Lebensräume sind direkte Folgen klimatischer Veränderungen, die den Rahmen bilden, in dem wir wirtschaften. Wer Biodiversität schützen will, muss auch Klima schützen – und umgekehrt. Ressourcennutzung, inkl. der Nutzung mariner Ökosysteme in Form von Fisch und Meeresfrüchten, sowie der Schutz der Biodiversität hängen für uns unmittelbar zusammen. Sie sind zugleich untrennbar mit dem Klimawandel verknüpft.

Unser Geschäftsmodell prägt, wo und wie diese Auswirkungen auf Natur und Ökosysteme entstehen: Der Ressourceneinsatz, der Materialverbrauch und die damit verbundenen Einflüsse auf Biodiversität liegen in der landwirtschaftlichen Erzeugung, der Rohstoff-Verarbeitung und dem Transport. Durch die Nutzung von Rohstoffen wie Fisch, Fleisch, Palmöl, Soja oder Kakao in den von uns vertriebenen Produkten sind wir indirekt mit Auswirkungen auf natürliche Ressourcen, Ökosysteme und Biodiversität in den Erzeugungsregionen verbunden.

Ein nicht nachhaltiger Umgang mit Ressourcen und Meeresbeständen in der Lieferkette kann die Verfügbarkeit und Qualität von Rohstoffen langfristig gefährden und damit unmittelbar unsere Lieferfähigkeit und Sortimentsstabilität beeinflussen. Regulatorische Entwicklungen wie die EU-Entwaldungsverordnung (EUDR) (EU-VO 2023/1115) erhöhen zudem die Anforderungen an Rückverfolgbarkeit und Nachweispflichten entlang der Lieferkette und stellen uns mittelfristig vor konkrete Anforderungen.

Der Erhalt natürlicher Ökosysteme ist eine notwendige Voraussetzung für die langfristige Verfügbarkeit unserer Rohstoffe – von Fischbeständen über Tomaten und Olivenöl bis hin zu Faserrohstoffen für Hygieneprodukte. Indem wir gemeinsam mit unseren Lieferanten die Transparenz über Herkunft und Erzeugungsmethoden erhöhen und zertifizierte Bezugsquellen schrittweise ausbauen, sichern wir die Qualität und Verfügbarkeit unserer Rohstoffe und tragen zu resilienteren Lieferketten bei. Ziel ist es, Versorgungsrisiken durch Ernteausfälle, Überfischung und ökosystemische Veränderungen mittelfristig zu reduzieren. Dies stärkt die Versorgungssicherheit und unsere Position als verlässlicher Partner im Handel.

MANAGEMENTANSATZ - POLICIES & RICHTLINIEN

Unser Handeln auf diesem Gebiet folgt klaren internen Richtlinien und ist auf übergeordnete Ziele ausgerichtet: einen verantwortungsvollen Umgang mit natürlichen Ressourcen, den Schutz mariner Ökosysteme sowie den Erhalt der biologischen Vielfalt entlang der Wertschöpfungskette.

Die folgenden Richtlinien gelten auch hier verbindlich für alle unsere Geschäftsbereiche und Tochtergesellschaften (siehe Tabelle).



Richtlinie	Zugeordnete Themen	Kerninhalte
Nachhaltigkeitsstrategie	Biodiversität & Ökosysteme, nachhaltige Lieferkette	Biodiversität und Ökosysteme als hoch relevantes Thema der Wesentlichkeitsanalyse, nachhaltige Lieferketten als strategisches Handlungsfeld, Lieferantenbeziehungen als zentraler Steuerungshebel
Nachhaltigkeitspolitik	Meeresressourcen, Biodiversität, Rohstoffe	Bekenntnis zu nachhaltiger Rohstoffbeschaffung, Einkauf zertifizierter Rohwaren (MSC, ASC, GLOBALG.A.P., RSPO, Rainforest Alliance), Förderung des Bio-Sortiments, FSC-/PEFC-zertifizierte Materialien im Non-Food-Bereich
Umweltleitlinie	Ressourcenschonung	Ressourcenschonung als operativer Grundsatz, Förderung nachhaltiger Rohstoffe
Richtlinie zum nachhaltigen Einkauf	Meeresressourcen, Biodiversität, Rohstoffrisiken, EUDR	Rohstoff-Risikobetrachtung für kritische Agrarrohstoffe (Fisch, Palmöl, Soja, Kakao, Fleisch u. a.), Mindestanforderungen an Zertifizierungen je Rohstoffgruppe, EUDR-Konformität als Lieferantenanforderung
CSR-Verhaltenskodex	Umweltschutz, Ressourcennutzung	Verbindliche Umwelt- und Ressourcenanforderungen an Lieferanten und Dienstleister, Vorsorgeprinzip im Umgang mit Umweltrisiken, Weitergabepflicht entlang der eigenen Lieferkette

Da die wesentlichen Auswirkungen in der vorgelagerten Kette liegen, wirken diese Richtlinien primär über die Lieferantenbeziehungen. Weiterführende Informationen zu Anforderungen, Geltungsbereich und Umsetzung finden sich im Kapitel → [Nachhaltige Beschaffung](#).

Im Berichtszeitraum wurden die bestehenden Richtlinien einer regulären Überprüfung unterzogen. Die Anforderungen an Lieferanten hinsichtlich nachhaltiger Produktspezifikationen wurden weiter konkretisiert.

MAßNAHMEN & AKTIVITÄTEN

Da wir ausschließlich Verbrauchsartikel im Lebensmittel- und Non-Food-Bereich vertreiben, sind klassische Kreislaufwirtschaftsprinzipien wie Re-

parierbarkeit oder Wiederverwendung strukturell nicht anwendbar. Unsere Maßnahmen setzen konsequent an drei Hebeln an: Lieferantenauswahl, Produktspezifikationen und Zertifizierungsanforderungen. Konkret bedeutet das: Wir vermeiden den Einsatz schädlicher Stoffe, wo immer dies möglich ist, und achten darauf, dass natürliche Ressourcen innerhalb ökologischer Grenzen entnommen werden. Im Bereich Verpackung verweisen wir auf unsere Maßnahmen zur Reduzierung von Abfällen. → [Abfallmanagement](#).

Der Schutz mariner Ökosysteme ist für unser Sortiment im Bereich Fisch und Meeresprodukte unmittelbar relevant. ICEWIND ist die einzige Gesellschaft innerhalb der BETZ Holding, die operativ und strategisch für dieses Geschäftsfeld zuständig ist. Sie ist IFS-Broker zertifiziert und Mitglied im Deutschen

Fischverband. Das Sortiment ist nahezu durchgängig nach MSC-, ASC- und GLOBALG.A.P.-Standards zertifiziert. Diese Standards sichern die Rückverfolgbarkeit entlang der gesamten Lieferkette und sind für uns kein abstraktes Ziel, sondern ein konkreter Beschaffungsmaßstab. → [Zertifizierungen](#)

Direkte Ausgleichsmaßnahmen im Eigenbetrieb sind nicht verpflichtend, da keiner unsere Standorte in der Nähe von Gebieten mit schutzbedürftiger Biodiversität liegt. Dies wird voraussichtlich auch künftig so bleiben. Dennoch haben wir uns entschieden, das Thema aktiv aufzugreifen. Unvermeidbare Emissionen aus unseren Dienststreifen kompensieren wir über zertifizierte Klimaschutzprojekte. Bei der Auswahl legen wir Wert darauf, dass die Projekte über die reine CO₂-Kompensation

hinausgehen und einen nachweisbaren Zusatznutzen für Biodiversität und Ökosysteme bieten. Aus diesem Grund haben wir uns bewusst für ein Kombinationsprojekt mit international zertifizierter Klimaschutzwirkung und konkretem lokalem Naturschutzengagement entschieden.



Sauberes Trinkwasser in Uganda:

Das Projekt verteilt Wasserfilter in Uganda, verhindert das CO₂-intensive Abkochen von Wasser und senkt zugleich das Risiko von Darmerkrankungen – ein Beitrag zur Klima- und Gesundheitsverbesserung vor Ort.



Biotopkomplex Ippenburg:

Renaturierung eines Hunte-Abschnitts in Niedersachsen, Wiederanbindung alter Flussschleifen und ökologische Aufwertung durch artenreiches Grünland, Hecken und Streuobstwiesen. Das Projekt schafft so Lebensräume für gefährdete Arten.

KENNZAHLEN & ZIELE

Unser Handeln zum Schutz natürlicher Ressourcen und der Biodiversität ist an konkrete, messbare Ziele geknüpft. Diese sind auf drei klar abgegrenzte Handlungsebenen ausgerichtet:

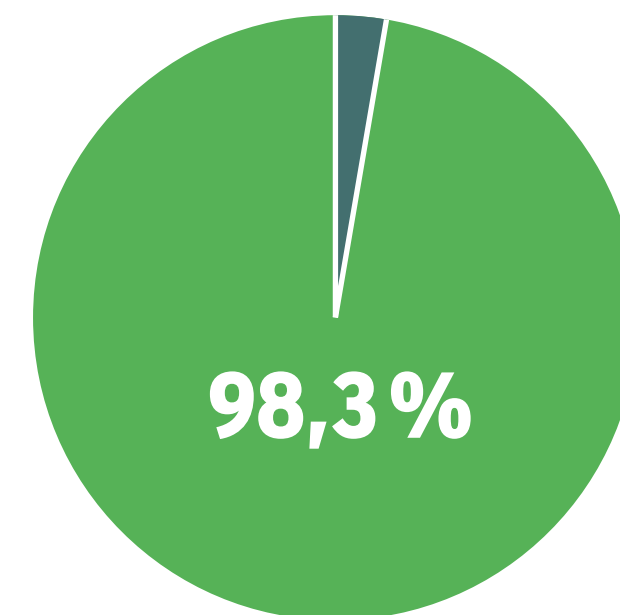
Auf **Rohstoffebene** verfolgen wir das Ziel, bis 2033 mindestens 70 % der kritischen Rohstoffe über zertifizierte Quellen zu beziehen. Um dieses zu erreichen, verankern wir Zertifizierungsanforderungen systematisch in unseren Lieferantenbeziehungen – sowohl bei der Auswahl neuer als auch im laufenden Dialog mit bestehenden Partnern. Den Anteil zertifizierter Rohstoffe überprüfen wir regelmäßig und dokumentieren die Entwicklung.

Auf **Sortimentsebene** streben wir an, bis 2032 mindestens 30 % des Umsatzes mit Produkten mit einer anerkannten Nachhaltigkeitszertifizierung zu erzielen. Im Rahmen unserer laufenden Sortimentspflege prüfen wir, wo zertifizierte Alternativen sinnvoll und umsetzbar sind. Der Umsatzanteil zertifizierter Produkte wird jährlich als Steuerungsgröße erfasst.

Beim **internen Ressourcenverbrauch** verfolgen wir das Ziel, bis 2026 den Papierverbrauch gegenüber dem Basisjahr 2020 um 66 % zu reduzieren. Die Digitalisierung interner Abläufe ist bereits weit fortgeschritten: Verbleibende papierbasierte Prozesse werden schrittweise abgelöst. Ein ressourcenschonender Umgang mit Druckmaterialien ist im Unternehmen fest verankert. Konkret lag unser Papierverbrauch im Jahr 2025 bei 1,7 t – eine bereits erreichte Reduktion von 59 % gegenüber 2020.

Grundlage für die Messung aller drei Ziele ist eine belastbare Datenbasis, die wir insbesondere mit Blick auf die vorgelagerte Wertschöpfungskette schrittweise und systematisch ausbauen.

Anteil zertifizierter Fischartikel im Vergleich zum Gesamtfischsortiment:



Der hohe Zertifizierungsgrad, der von uns gesourceten Fischartikel unterstreicht unser konsequentes Engagement für verantwortungsvolle Lieferketten. Wir planen, die Erfassung dieser Kennzahl künftig auf eine vollständig quantitative Basis zu stellen, um eine noch präzisere Auswertung zu ermöglichen.

Für den nächsten Berichtszeitraum streben wir eine systematische Aufschlüsselung der wichtigsten vertriebenen Produktgruppen nach Ressourcentyp an. Aufgrund der derzeit laufenden IT-Umstellung ist eine Auswertung auf Produktgruppenebene aktuell noch nicht möglich. Die verfügbaren Daten liegen ausschließlich zutatenbasiert auf Unternehmensebene vor. Eine entsprechende Übersicht ist als Anhang beigelegt. → [Tabelle Übersicht Produkttypen](#)

ABFALLMANAGEMENT

Abfall ist ein Thema der gesamten Wertschöpfungskette – von der Herstellung über Verpackung und Transport bis hin zum Umgang mit dem Produkt am Ende seines Lebenszyklus.

Die für uns wesentlichen Abfallmengen entstehen vor- und nachgelagert: bei der Herstellung der von uns vertriebenen Produkte sowie beim End-of-Life-Handling durch die Endverbraucher. Mit diesen Mengen sind wir zwar mittelbar verbunden, ihre Entstehung liegt jedoch außerhalb unserer direkten Steuerungsmöglichkeit. Deshalb ist für uns entscheidend zu erkennen, wo Abfälle entstehen und wo wir tatsächlich Einfluss nehmen können.

Den größten Gestaltungsspielraum sehen wir im Bereich Verpackung, wo wir als Eigenmarkenlieferant direkt auf Produktspezifikationen einwirken und so auf wachsende regulatorische sowie marktbezogene Anforderungen reagieren können.

Nicht recyclingfähige oder überdimensionierte Verpackungen erhöhen das Abfallaufkommen und belasten Ressourcen, Deponien und die Recyclinginfrastruktur. Verschärfte Vorgaben, etwa durch die EU-Verpackungsverordnung, erfordern eine enge Abstimmung mit Lieferanten. Verstöße können

Bußgelder, Marktzugangsverluste oder den Verlust von Handelspartnern nach sich ziehen. Gleichzeitig bietet eine frühzeitige Integration dieser Anforderungen in die Lieferantensteuerung die Chance, Compliance-Risiken zu reduzieren, Kundenbeziehungen zu festigen und die eigene Wettbewerbsposition gegenüber Partnern mit steigenden Nachhaltigkeitserwartungen auszubauen.

MANAGEMENTANSATZ – POLICIES & RICHTLINIEN

Die strategische Steuerung des Themas Abfall liegt bei der Geschäftsführung, während das Nachhaltigkeitsmanagement die operative Koordination sowie die Berichterstattung verantwortet. Fachspezifische Fragestellungen werden darüber hinaus durch einen dedizierten Verpackungsmanager betreut. Die Umsetzung konkreter Maßnahmen erfolgt unter aktiver Einbindung aller relevanten Mitarbeitenden.

Den Rahmen für unser Handeln im Bereich Abfall bilden zwei verbindliche Richtlinien: Die Umweltleitlinie gilt für alle Geschäftsbereiche und Tochtergesellschaften der BETZ Holding. Die Leitlinie zum Umgang mit Abfällen und Gefahrstoffen gilt für den Standort Buchholz.

Richtlinie	Zugeordnete Themen	Kerninhalte
Umweltleitlinie	Abfallmanagement, Ressourcenschonung, Produkte & Verpackung	Verpflichtung zur Abfallvermeidung, Trennung und Wiederverwertung, Förderung nachhaltiger Verpackungslösungen mit Fokus auf Recyclingfähigkeit und Ressourceneffizienz
Leitlinie zum Umgang mit Abfällen und Gefahrstoffen	Operative Abfallvermeidung und -trennung im Eigenbetrieb	Priorisierung der Abfallvermeidung; konsequente Trennung nach Abfallströmen (Papier, Glas, Wertstoffe, Restmüll, Biomüll, Elektroschrott, Batterien);

Diese Richtlinien werden regelmäßig sowie anlassbezogen überprüft, bei Bedarf angepasst und kontinuierlich weiterentwickelt, um ihre Aktualität und Wirksamkeit sicherzustellen und wurden im Berichtszeitraum einer regulären Überprüfung unterzogen.

MAßNAHMEN & AKTIVITÄTEN

Da bei uns weder Fertigungs- noch Lagerprozesse stattfinden, sind im Eigenbetrieb nur Büroabfälle relevant. Hier geht es um die aktive Vermeidung und Trennung. Papierverbrauch wird durch digitale Lösungen reduziert und Büromaterialien werden mehrfach genutzt. Unvermeidbare Abfälle werden konsequent getrennt. Papier, Glas, Wertstoffe, Biomüll und Restmüll werden separat entsorgt. Elektroschrott und Batterien werden gesondert gesammelt.

Um die Anforderungen der EU-Verpackungsverordnung (PPWR) strukturiert umzusetzen, haben wir 2025 einen Verpackungsmanager eingestellt, der die entsprechenden Prozesse koordiniert und vorantreibt.

Unser einziger Hebel im Bereich Abfall in der vorgelagerten Lieferkette liegt in den Produkthanforderungen.

Wo wir Einfluss auf Produktspezifikationen nehmen können, setzen wir auf recyclingfähige Verpackungsmaterialien und Materialien mit Rezyklat-Anteil als Anforderung an unsere Lieferanten.

Das tatsächliche End-of-Life-Handling von Produkten und Verpackungen liegt beim Endverbraucher und ist für uns – wie für den gesamten Handel – nicht direkt steuerbar. Wir erfassen die Entsorgungsphase zwar in unserem CCF, die zugrundeliegende Einordnung basiert jedoch vollständig auf Annahmen, da weder die tatsächliche Entsorgungsart noch der Umfang der entsorgten Produkte und Verpackungen bekannt sind.

KENNZAHLEN & ZIELE

Unser Abfallaufkommen wird aufgrund unserer Tätigkeit nach haushaltsähnlichen Gewerbeabfällen abgerechnet – also auf Basis von Behälteranzahl und Abholfrequenz, nicht nach tatsächlichem Gewicht. Deshalb ist eine belastbare Erfassung und Zielmessung derzeit nicht möglich. Ein ursprünglich definiertes Ziel zur Abfallreduktion wird daher nicht weiterverfolgt. Auf die Formulierung eines Nachfolgeziels wird aktuell verzichtet.

Abfallaufkommen ¹⁰ (in t)	Menge 2025
Biologische und pflanzliche Abfälle	1,8
Siedlungsabfälle	4,7
Papier und Kartonabfälle	10,4
Kunststoff- und Gummiabfälle	1,2
Gesamtgewicht gefährlicher Abfälle (Eigenbetrieb)	0 ¹¹



¹⁰ Annahme- Berechnung auf Grundlage der - Anzahl und Fassungsvermögen der Abfallbehälter und Abholzyklen der Tonnen

¹¹ Nicht relevant: Weder im Berichtszeitraum noch jemals zuvor sind im Eigenbetrieb gefährlichen Abfälle entstanden. Das anfallende Abfallaufkommen beschränkt sich vollständig auf haushaltsübliche Abfälle.



KAPITEL 3

SOZIALE VERANTWORTUNG

EIGENE BELEGSCHAFT

UNSERE MITARBEITENDEN

Unsere Mitarbeitenden sind das Fundament der BETZ Holding. Als Handelsunternehmen ohne eigene Produktion und ohne eigene Lagerhaltung sind wir in besonderem Maße auf die Kompetenz, das Engagement und die Integrität unserer Belegschaft angewiesen. Sie verantworten die Steuerung internationaler Lieferketten, die Pflege langfristiger Kunden- und Lieferantenbeziehungen sowie die Einhaltung eines komplexen und stetig wachsenden regulatorischen Umfelds. Der Erfolg unseres Geschäftsmodells ist damit untrennbar mit den Menschen verbunden, die es täglich tragen.

MANAGEMENTANSATZ – POLICIES & RICHTLINIEN

Wir bekennen uns zu menschenwürdiger Arbeit, fairen Beschäftigungsbedingungen und einer Unternehmenskultur, die auf Wertschätzung, Verlässlichkeit und Chancengleichheit beruht. Dazu gehört für uns, sichere und diskriminierungsfreie Arbeitsbedingungen zu gewährleisten und ein Umfeld zu schaffen, in dem sich unsere Mitarbeitenden persönlich und beruflich weiterentwickeln können. Sämtliche in den folgenden Kapiteln beschriebenen Richtlinien, Maßnahmen und Prozesse gelten grundsätzlich für alle Mitarbeitenden der BETZ Holding – unabhängig von Funktion, Position, Geschlecht oder Standort. Sofern einzelne Regelungen hiervon abweichen, wird dies ausdrücklich kenntlich gemacht.

Grundlage unseres Handelns gegenüber der eigenen Belegschaft bilden – neben den geltenden Vorschriften und Gesetzen – zwei zentrale Richtlinien: Unsere **Nachhaltigkeitspolitik** verankert soziale Verantwortung als integralen Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie und legt damit den strategischen Rahmen für einen fairen, sicheren und chancengleichen Umgang mit allen Mitarbeitenden fest. Unsere **Ethikleitlinie** konkretisiert diese

Grundsätze und regelt den respektvollen und fördernden Umgang mit unserer Belegschaft im täglichen Miteinander. Beide Richtlinien gelten – sofern nicht anders angegeben – für alle in den nachfolgenden Kapiteln dargestellten Themenfelder.

In unseren übergeordneten Richtlinien nehmen wir explizit Bezug auf die folgenden internationalen Standards, deren Inhalte darüber hinaus in unsere internen Prozesse einfließen:

Die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte definieren die Verantwortung von Unternehmen, Menschenrechte zu achten und negative Auswirkungen auf Menschen zu vermeiden, zu mindern und zu beheben. Sie bilden den Rahmen für unseren verantwortungsvollen Umgang mit den Rechten unserer Mitarbeitenden entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

Die ILO-Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation umfasst die Kernarbeitsnormen der ILO umfassen grundlegende Arbeitnehmerrechte wie das Verbot von Zwangsarbeit und Kinderarbeit, die Vereinigungsfreiheit, das Recht auf Kollektivverhandlungen sowie das Gebot der Nicht-Diskriminierung am Arbeitsplatz. Diese Prinzipien sind für uns verbindliche Grundlage fairer Beschäftigung.

Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen formulieren Empfehlungen für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln – unter anderem in den Bereichen Menschenrechte, Beschäftigung, Arbeitsbeziehungen und Korruptionsbekämpfung. Sie leiten uns dabei, international anerkannte Standards auch über Ländergrenzen hinweg einzuhalten.

Die Wirksamkeit unserer Richtlinien und Prozesse überprüfen wir durch regelmäßige interne Reviews sowie den strukturierten Austausch mit unseren Mitarbeitenden.

VERANTWORTUNG & MITARBEITEREINBINDUNG

Die übergeordnete Verantwortung für die Belange der eigenen Belegschaft liegt bei der Geschäftsführung. Die operative Umsetzung erfolgt in enger Abstimmung zwischen der Personalabteilung und den jeweiligen Fachabteilungen. Strategisch relevante Themen werden unmittelbar in die Entscheidungsfindung der Geschäftsführung einbezogen.

Die Einbindung unserer Mitarbeitenden stellen wir über klar definierte Formate sicher. In jährlichen Mitarbeitergesprächen erfassen Führungskräfte systematisch Zufriedenheit, Entwicklungsbedarfe und individuelle Anliegen. Die Ergebnisse fließen in die Abteilungsplanung und in übergeordnete Unternehmensentscheidungen ein. Eine gelebte Open-Door-Politik ermöglicht es allen Beschäftigten, Anregungen und Anliegen jederzeit direkt einzubringen. Ergänzend steht eine Vertrauensperson als Anlaufstelle für sensible Themen (z. B. Diskriminierung oder Belästigung) zur Verfügung, an die sich Mitarbeitende auch unabhängig von Führungskräften wenden können. Über ein etabliertes Beschwerdemanagement stellen wir sicher, dass Hinweise und Beschwerden strukturiert aufgenommen, bearbeitet und nachverfolgt werden.

Darüber hinaus treten wir über verschiedene Kanäle regelmäßig und direkt mit unseren Mitarbeitenden in Kontakt. In **Teammeetings** auf Abteilungs- und Kategorieteamebene werden sowohl strategische Informationen und Entscheidungen der Geschäftsführung weitergegeben als auch aktuelle Themen, Herausforderungen und Verbesserungsvorschläge aus dem Team offen besprochen.

Über **interne Newsletter** informieren wir die gesamte Belegschaft regelmäßig über relevante Unternehmensentwicklungen und Neuerungen. Zusätzlich stehen über unser **Intranet** und den **QM-Workflow** allen Mitarbeitenden jederzeit transparente Informationen zu unternehmensweiten Themen, Richtlinien und Prozessen zur Verfügung.

In **Führungskräfte-Workshops** entwickeln wir die Kompetenzen unserer Führungskräfte gezielt weiter und fördern eine einheitliche, wertschätzende Leitkultur. Jährliche **Team-Events** stärken das Gemeinschaftsgefühl, fördern den bereichsübergreifenden Austausch und tragen dazu bei, dass Loyalität und Zufriedenheit nicht nur durch materielle Leistungen, sondern auch durch ein starkes Miteinander wachsen. Diese Formate stellen sicher, dass die Perspektiven unserer Mitarbeitenden systematisch in unsere Entscheidungsprozesse einfließen und Auswirkungen auf die Belegschaft frühzeitig erkannt und gesteuert werden können.

HINWEIS ZU MESSBAREN ZIELEN & KENZAHLEN

Für das Berichtsjahr 2025 liegen für die nachfolgende behandelten Themen noch keine messbaren Ziele vor. Zum Zeitpunkt der Berichterstellung befinden wir uns im Aufbau der hierfür notwendigen Datengrundlagen und Prozesse – von der systematischen Erfassung relevanter Kennzahlen über die Identifikation geeigneter Zielgrößen bis hin zur Abstimmung realistischer Zielwerte mit den zuständigen Fachbereichen. Die messbaren Ziele werden im nächsten Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht. Die in den nachfolgenden Abschnitten ausgewiesenen Kennzahlen beziehen sich auf den deutschen Standort mit 225 Mitarbeitenden (2025). Dies entspricht ca. 97 % der Gesamtbelegschaft der BETZ Holding (231 Mitarbeitende). Die Auslandsgesellschaften in Hongkong (1 Person), den USA (1 Person) und Italien (4 Personen) werden aufgrund ihrer geringen Größe nicht gesondert ausgewiesen. Sofern Kennzahlen auf einer abweichenden Datenbasis beruhen, wird dies im jeweiligen Abschnitt gesondert erläutert.

FAIRE ARBEITSBEDINGUNGEN

Faire Arbeitsbedingungen heißt für uns sichere Beschäftigungsverhältnisse, geregelte Arbeitszeiten und eine angemessene Entlohnung. Diese sind zugleich zentrales Element unserer Unternehmensstrategie und Grundlage einer nachhaltigen Personalpolitik.

Planungssicherheit und Verlässlichkeit im Arbeitsalltag schaffen Vertrauen und stärken das langfristige Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden. Flexible und gleichzeitig geregelte Arbeitszeitmodelle – wie Gleitzeit und mobiles Arbeiten – ermöglichen die Anpassung an individuelle Lebensumstände und fördern aktiv Gesundheit und Arbeitsfähigkeit. Eine faire Vergütung sichert die wirtschaftliche Grundlage und steigert Motivation und Engagement. Mitarbeitende, die sich sicher und wertgeschätzt fühlen, entwickeln eine hohe Bindung an das Unternehmen. Dies reduziert Fluktuation und senkt Rekrutierungs- und Einarbeitungsaufwand spürbar. Ihre Zufriedenheit trägt direkt zur Produktivität und Qualität unserer Arbeit bei.

Werden Beschäftigungsstandards nicht eingehalten, hat das Konsequenzen auf mehreren Ebenen: Die Zufriedenheit und Bindung der Mitarbeitenden

leidet – und damit auch unsere Fähigkeit, als Unternehmen verlässlich zu funktionieren. Darüber hinaus entstehen rechtliche und regulatorische Risiken, wenn geltende Anforderungen nicht erfüllt werden. Nicht zuletzt gefährdet ein Reputationsverlust als Arbeitgeber unsere Möglichkeit, qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen und langfristig zu halten.

MANAGEMENTANSATZ - POLICIES & RICHTLINIEN

Unser übergeordnetes Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld zu gestalten, das sichere Beschäftigung, geregelte Arbeitszeiten und angemessene Vergütung strukturell verankert und kontinuierlich weiterentwickelt. Wir streben danach, Gesundheit, individuelle Vereinbarkeit und Motivation unserer Mitarbeitenden gleichermaßen zu fördern – und damit unsere Attraktivität als Arbeitgeber langfristig zu sichern.

Ergänzend zu unseren übergreifenden Richtlinien haben wir für diese Themen spezifische Regelwerke etabliert, die die Anforderungen von fairen Arbeitsbedingungen gezielt adressieren (siehe Tabelle).

Richtlinie	Zugeordnete Themen	Kerninhalte
Ethikleitlinie	Faire Arbeitsbedingungen	Einhaltung aller gesetzlichen Bestimmungen zu Beschäftigungssicherheit, Arbeitszeiten und Lohnuntergrenzen
Nachhaltigkeitspolitik	Faire Arbeitsbedingungen	Sichere Beschäftigung, geregelte Arbeitszeiten und faire Entlohnung als integraler Bestandteil unserer sozialen und ökonomischen Verantwortung
Arbeitszeitregelung	Arbeitszeiten	Informationen zu Arbeitszeiten und Homeoffice Regelung

Um die positiven Auswirkungen, Risiken und Chancen in Bezug auf Arbeitsbedingungen kontinuierlich zu überprüfen und zu steuern, setzen wir auf gezielte Maßnahmen. Im Folgenden geben wir einen Überblick über unsere Standards in den Bereichen sichere Beschäftigung, Arbeitszeiten und angemessene Entlohnung.

Sichere Beschäftigung ist ein zentrales Element unserer Personalstrategie. Alle Mitarbeitenden verfügen über unbefristete Arbeitsverträge, die eine langfristige Planungssicherheit gewährleisten und das Vertrauen in das Unternehmen nachhaltig stärken. Ausnahmen bilden die Auszubildenden, die erst nach Abschluss der Ausbildung bei entsprechender Eignung und Qualifizierung die Möglichkeit erhalten, unbefristet bei uns angestellt zu werden (siehe Tabelle). Wir bieten zudem Auszubildenden, die im Anschluss an ihre Ausbildung ein Studium aufnehmen möchten, die Möglichkeit, während der Übergangszeit bei uns tätig zu bleiben.

Außerdem ermöglichen wir den Mitarbeitenden, innerhalb des Unternehmens die Abteilung oder das Aufgabengebiet zu wechseln – ganz nach persönlichen Interessen, individuellen Stärken und beruflichen Zielen. So kann eine Person, die bei uns als Vertriebsassistentin startet, perspektivisch in eine Vertriebsrolle hineinwachsen. Ebenso sind bereichsübergreifende Entwicklungswege möglich – etwa von der QS in das Nachhaltigkeitsmanagement. Diese Durchlässigkeit sehen wir als Stärke: Sie fördert das unternehmensweite Verständnis füreinander, eröffnet echte Perspektiven und stärkt die langfristige Bindung. Wir glauben nicht an starre Karrierelinien – der individuelle Entwicklungsweg richtet sich danach, was zur Person und zu uns als Unternehmen passt.



Arbeitsverträge nach Typ	Einheit	2025	%
Unbefristet	Anzahl insgesamt	205	91,2
	Anzahl Frauen	132	64,4
	Anzahl Männer	73	35,5
Befristet ¹	Anzahl insgesamt	20	8,8
	Anzahl Frauen	4	20
	Anzahl Männer	16	80

¹ Auszubildende

Mit einer Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden liegen wir unterhalb der branchenüblichen 40 Stunden. Wochenendarbeit findet grundsätzlich nicht statt und der Freitag ist als verkürzter Arbeitstag fest etabliert. Das Arbeitsende zwischen 15:30 und 18 Uhr ermöglicht eine selbstbestimmte und individuelle Tagesgestaltung. Flexible Pausenzeiten ergänzen dieses Modell und fördern Erholung und Konzentration im Arbeitsalltag.

Angemessene Entlohnung spiegelt sich in unserer Vergütungsstruktur wider. Diese ist Tarifungebunden und berücksichtigt individuell Position, Qualifikation und Erfahrung der Mitarbeitenden. Alle Beschäftigten erhalten 14 Festgehälter im Jahr. Ergänzt wird die Vergütung durch ein umfassendes Paket an Zusatzleistungen wie betriebliche Altersvorsorge, vermögenswirksame Leistungen, Job-Bike, Sportförderung, Kindergartenzuschüsse, ein ÖPNV-Zuschuss sowie die Edenred-Benefitkarte².

Vergütung und angemessene Entlohnung (in €)	pro Stunde	pro Monat	pro Jahr (12 Monatslöhne)
Mittlere Vergütung (Median) ³	27,84	4.824,81	57.897,72
Gesetzl. Mindestlohn ⁴ (12,82 €/h)	12,82	2.222,13	26.665,60
→ Differenz	+15,02	+2.602,68	+31.232,12
Living Wage Deutschland (Anker ⁵ , 14,25 €/h)	14,25	2.470,00	29.640,00
→ Differenz	+13,59	+2.354,81	+28.257,72
Branchendurchschnitt Handel (Destatis, 2024) ⁶	33,39	4822,83	57.897,00
→ Differenz	-5,55	+1,98	+23,72
Branchendurchschnitt Großhandel ⁷	~19	~3.306,00	~39.672,00
→ Differenz	+8,84	+1.518,81	+18.225,72

Die mittlere Vergütung unserer Beschäftigten liegt mit 57.897,72 € pro Jahr deutlich über allen relevanten Schwellenwerten. Sie übersteigt den gesetzlichen Mindestlohn um 117 %, sodass alle Beschäftigten mehr als das Doppelte der gesetzlichen Untergrenze erhalten. Gegenüber dem Living Wage liegt die Vergütung 95 % höher, womit eine existenzsichernde Entlohnung für alle Beschäftigten gewährleistet ist.

Im Branchenvergleich übertrifft die mittlere Vergütung den Durchschnitt für Fachkräfte im Großhandel (ca. 39.672 €) um 46 % und bewegt sich auf Augenhöhe mit dem Gesamthandels-Durchschnitt von 57.874 €, der sämtliche Qualifikations- und Hierarchiestufen einschließt. Insgesamt belegen die Daten, dass alle Beschäftigten eine angemessene, existenzsichernde und branchenüberdurchschnittliche Entlohnung erhalten.

² Die Edenred-Benefitkarte ist eine steueroptimierte Prepaid-Karte, über die Mitarbeitende monatlich steuerfreie Sachbezüge erhalten.
³ Berechnungsgrundlage: Niedrigster Lohn unter unseren Beschäftigten (exkl. Praktikanten und Auszubildende), bestehend aus dem Grundlohn zuzüglich fester, garantierter Zusatzzahlungen.
⁴ Seit dem 01.01.2025 geltender gesetzlicher Mindestlohn gemäß Mindestlohngesetz (MiLoG). Er stellt die gesetzliche Untergrenze der Vergütung in Deutschland dar.
⁵ Der Living Wage basiert auf der Anker-Methode des unabhängigen Anker Research Institute, das weltweit länderspezifische Referenzlöhne auf Basis realer Lebenshaltungskosten ermittelt – Ernährung, Wohnen, Kleidung, Gesundheit und Transport einer typischen Arbeiterfamilie – und auf einen Stundenlohn umrechnet.
⁶ Durchschnittlicher Bruttojahresverdienst von Vollzeitbeschäftigten im Handel (inkl. Kfz) laut Statistischem Bundesamt (Destatis), Stand 2024.
⁷ Durchschnittliches Bruttojahresgehalt für Fachkräfte im Großhandel in Deutschland von rund 39.672 € Quelle: jobvector (Stand 30.03.2026). Je nach Quelle liegt der Branchendurchschnitt zwischen 39.672 € und 43.750 € Quelle: jobvector (Stand 30.03.2026).

WIRKSAMKEITSNACHVERFOLGUNG

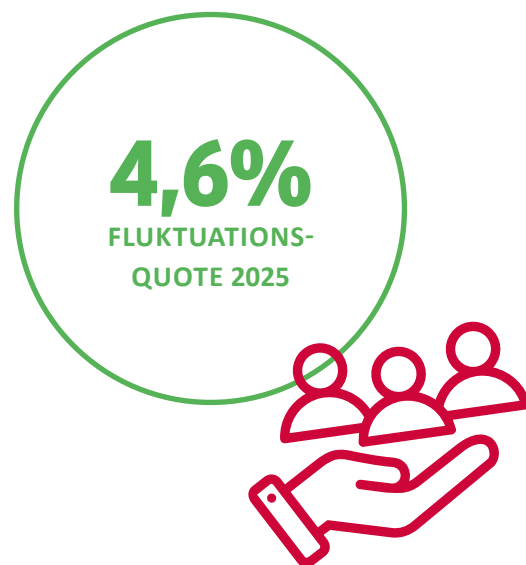
Die Wirksamkeit unserer Maßnahmen verfolgen wir über den regelmäßigen und strukturierten Austausch mit der Belegschaft sowie anhand konkreter Kennzahlen. Zentrale Gesprächsformate hierfür sind die jährlichen Mitarbeitergespräche, die Probezeitgespräche mit neuen Beschäftigten sowie die Bewertungsgespräche zwischen Auszubildenden und ihren Ausbildern. Dadurch sind wir in der Lage, Rückmeldungen zur erlebten Qualität der Arbeitsbedingungen systematisch zu erfassen und in die Entscheidungsfindung der Geschäftsführung einfließen zu lassen. Ergänzt wird dies durch die gelebte Open-Door-Politik, die eine unmittelbare Rückmeldung auch außerhalb der regulären Gesprächszyklen sicherstellt.

Als konkrete Indikatoren zur Messung der Wirksamkeit erheben wir die durchgeführten Mitarbeitergespräche, die Fluktuationsrate sowie die Mitarbeiterzufriedenheit.

Die Fluktuationsrate gibt uns Aufschluss darüber, ob unsere Maßnahmen zur sicheren Beschäftigung und Mitarbeiterbindung wirksam sind. Sie sank im Berichtsjahr 2025 auf 4,60 % (2024: 5,64 %) und liegt damit weiterhin im branchenüblichen Normalbereich für den deutschen Groß- und Außenhandel. Der Rückgang um gut einen Prozentpunkt ist ein positives Signal und deutet auf eine weiter stabilisierte Belegschaft hin.

Im Berichtsjahr 2025 haben 75 % der Belegschaft an Mitarbeitergesprächen teilgenommen.

Die Mitarbeiterzufriedenheit spiegelt wider, ob unsere Standards in den Bereichen Arbeitszeiten und Entlohnung als fair und angemessen wahrgenommen werden. Soweit sich aus diesen Messungen Handlungsbedarf ergibt, werden entsprechende Anpassungen eingeleitet und in den folgenden Berichtszyklen nachverfolgt. → [Mitarbeiterzufriedenheit](#)



SOZIALER DIALOG UND VEREINIGUNGSFREIHEIT

Sozialer Dialog und Vereinigungsfreiheit gehören zu den grundlegenden Rechten bei der Arbeit und sind für uns Ausdruck einer partnerschaftlichen Unternehmenskultur.

Vereinigungsfreiheit bildet dabei den Rahmen: Sie gewährleistet allen Beschäftigten die uneingeschränkte Möglichkeit, sich gewerkschaftlich zu organisieren oder eine Arbeitnehmervertretung zu bilden – ohne Repressalien befürchten zu müssen. Erst dieser rechtlich und kulturell gesicherte Rahmen schafft die Voraussetzung, innerhalb derer der soziale Dialog seine volle Wirkung entfalten kann.

Sozialer Dialog meint für uns die Gesamtheit aller Formate und Kanäle, über die wir kollektiv mit unseren Mitarbeitenden in einen strukturierten und offenen Austausch zu arbeitsrelevanten Themen treten – von der strategischen Unternehmensentwicklung bis hin zu individuellen Anliegen. Er setzt Vereinigungsfreiheit voraus und macht sie im Alltag erfahrbar.

Wir sind überzeugt, dass ein funktionierender sozialer Dialog frühzeitig Spannungen erkennen lässt, die Akzeptanz unternehmerischer Entscheidungen

erhöht und die Identifikation der Mitarbeitenden mit dem Unternehmen stärkt. Konkret wirkt er sich positiv auf Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung aus, fördert ein konstruktives Arbeitsklima und ermöglicht es, Veränderungsprozesse – etwa organisatorische Weiterentwicklungen oder die Einführung neuer Systeme – im Einvernehmen mit der Belegschaft zu gestalten.

MANAGEMENTANSATZ - POLICIES & RICHTLINIEN

Wir streben ein Arbeitsumfeld an, in dem alle Beschäftigten ihre Perspektiven, Bedenken und Vorschläge ohne Hürden einbringen können und in dem ihre Stimme bei unternehmerischen Entscheidungen Gehör findet. Unser Ziel ist es, einen offenen, transparenten und strukturierten Dialog mit den Mitarbeitenden dauerhaft sicherzustellen und die Vereinigungsfreiheit uneingeschränkt zu gewährleisten. Langfristig wollen wir die Partizipation unserer Mitarbeitenden weiter stärken und so eine Unternehmenskultur fördern, die auf gegenseitigem Vertrauen, Transparenz und gemeinschaftlicher Verantwortung beruht.

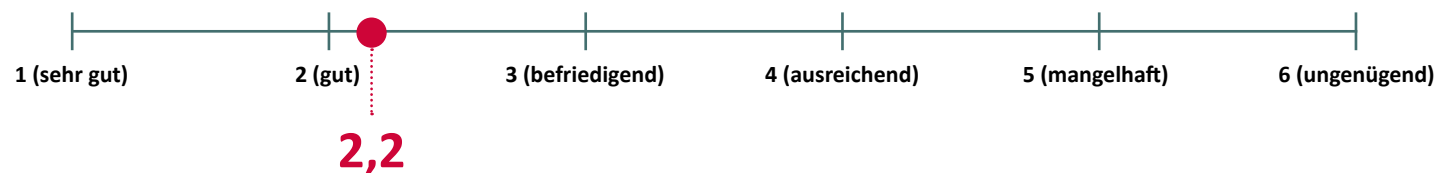
Richtlinie	Zugeordnetes Thema	Kerninhalte
Ethikleitlinie	Sozialer Dialog, Vereinigungsfreiheit	Verpflichtung zu offenem und respektvollem Umgang; Recht auf freie Meinungsäußerung; keine Benachteiligung aufgrund gewerkschaftlicher Aktivität
Nachhaltigkeitspolitik	Sozialer Dialog	Verankerung des Dialogs mit Mitarbeitenden als Bestandteil der sozialen Verantwortung; Förderung partizipativer Entscheidungsprozesse

MAßNAHMEN & AKTIVITÄTEN

Den sozialen Dialog gestalten wir über vielfältige Formate, die sowohl den individuellen als auch den kollektiven Austausch sicherstellen. Dabei setzen wir bewusst auf eine direkte und vertrauensbasierte Kommunikationskultur, die allen Mitarbeitenden, unabhängig von Hierarchieebene oder Funktion, ermöglicht, ihre Anliegen, Ideen und Verbesserungsvorschläge aktiv einzubringen. Diese Kultur der offenen Kommunikation ist für uns gelebte Praxis im täglichen Miteinander. Bei der Einführung neuer Systeme und Prozesse binden wir Mitarbeitende gezielt über Arbeitsgruppen in die Gestaltung und Umsetzung ein. So stellen wir sicher, dass praxisnahes Wissen und die Perspektiven der betroffenen Beschäftigten frühzeitig einfließen und die Akzeptanz von Veränderungen gestärkt wird.

Alle Mitarbeitenden haben das uneingeschränkte Recht, sich gewerkschaftlich zu organisieren oder eine Arbeitnehmervertretung zu gründen. Derzeit besteht weder ein Betriebsrat noch eine sonstige formelle Arbeitnehmervertretung innerhalb der Unternehmensgruppe.

Mitarbeiterzufriedenheit (Skala 1–6)



Die Mitarbeiterzufriedenheit wird im Rahmen der Mitarbeitergespräche über eine Umfrage erhoben. Sie lag im Berichtsjahr 2025 bei 2,2 und damit leicht unterhalb des Vorjahreswerts von 1,9. Beide Werte sind absolut betrachtet als gut einzustufen und entsprechen einer hohen Zufriedenheit. Der leicht gesunkene Gesamtdurchschnitt ist dabei im

Dies ist historisch bedingt. In der Wachstumsphase des Unternehmens sah die Belegschaft keine Notwendigkeit für eine formelle Interessenvertretung – und auch in der Folgezeit gab es seitens der Mitarbeitenden keine entsprechenden Initiativen. Da die Mitarbeitenden jeweils bei den einzelnen Gesellschaften angestellt sind, wäre eine Betriebsratsgründung grundsätzlich in den Gesellschaften möglich, in denen die gesetzliche Mindestanzahl wahlberechtigter Arbeitnehmer erreicht wird. Dies gilt entsprechend der jeweiligen nationalen Rahmenbedingungen – auch für unsere Standorte in Italien, USA und Hongkong.

Wir respektieren diese länderspezifischen Regelungen vollumfänglich und würden eine Initiative seitens der Belegschaft für die Gründung einer Arbeitnehmervertretung jederzeit unterstützen.

WIRKSAMKEITSNACHVERFOLGUNG

Die Wirksamkeit unseres sozialen Dialogs beurteilen wir anhand der Entwicklung der Mitarbeiterzufriedenheit, der → [Fluktuationsrate](#) und der Anzahl eingegangener Beschwerden.

Wesentlichen auf einzelne sehr kritische Bewertungen zurückzuführen, die den Mittelwert verschoben haben. Eine differenzierte Betrachtung nach Themenfeldern zeigt, dass die Dynamik und das Miteinander in den Tochtergesellschaften mit einem Wert von 2,0 besonders positiv bewertet wurden. Als häufigste Kritikpunkte wurden die Zuverlässigkeit

der eingesetzten Kommunikationssoftware – insbesondere im Homeoffice-Betrieb – sowie die fehlende abteilungsübergreifende Abstimmung benannt. Beide Themen werden intern weiterverfolgt und fließen gezielt in unsere Maßnahmenplanung ein. Für uns sind diese Rückmeldungen ein wichtiger Impuls, den Dialog mit der Belegschaft kontinuierlich zu stärken und konkret wirksam zu machen.

Bei den Beschwerden betrachten wir die eingegangenen Meldungen zu Arbeitspraktiken sowie bzgl. Einschränkung der Vereinigungsfreiheit. Weder im Berichtszeitraum noch jemals zuvor sind Beschwerden eingegangen.

DEUTSCHLAND (225 BESCHÄFTIGTE)

Lebensereignis	Instrument
Krankheit	Gesetzliche Krankenversicherung; Lohnfortzahlung im Krankheitsfall (6 Wochen durch Arbeitgeber, danach Krankengeld durch Krankenkasse)
Arbeitslosigkeit	Gesetzliche Arbeitslosenversicherung ab Beschäftigungsbeginn
Arbeitsunfälle und erworbene Behinderungen	Gesetzliche Unfallversicherung (Berufsgenossenschaft)
Mutterschaftsurlaub / Elternzeit	Gesetzlicher Mutterschutz (6 Wochen vor, 8 Wochen nach Geburt); Elternzeit bis zu 3 Jahre

ITALIEN (4 BESCHÄFTIGTE)

Lebensereignis	Instrument
Krankheit	Gesetzliche Lohnfortzahlung im Krankheitsfall; nach dem 3. Tag Zahlung durch INPS (Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego) für bis zu 180 Tage pro Jahr
Arbeitslosigkeit	NASpI (Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego) – staatliche Arbeitslosenversicherung
Arbeitsunfälle und erworbene Behinderungen	INAIL (Istituto Nazionale Assicurazione Infortuni sul Lavoro) – gesetzliche Unfallversicherung; Entschädigung ab dem 4. Tag (60 % bis 90. Tag, danach 75 %)
Mutterschaftsurlaub / Elternzeit	5 Monate obligatorischer Mutterschaftsurlaub (Assicurazione Sociale per l'Impiego), anschließend optionale Elternzeit bis zu 10 Monate

HONGKONG (1 BESCHÄFTIGTE/R)

Lebensereignis	Instrument
Krankheit	Gesetzlicher Anspruch auf bezahlte Krankheitstage gemäß Employment Ordinance ⁷ (2 Tage/Monat im 1. Jahr, danach 4 Tage/Monat, max. 120 Tage); Zahlung in Höhe von 80 % des Durchschnittslohns.
Arbeitslosigkeit	Kein gesetzliches Arbeitslosenversicherungssystem; Abfederung über Comprehensive Social Security Assistance (CSSA) ⁸ als bedarfsabhängige Sozialleistung.
Altersvorsorge	Betriebliche Leistung: Pflichtbeiträge in den Mandatory Provident Fund (MPF) – staatlich regulierter Fonds zur kapitalgedeckten Altersvorsorge des Beschäftigten.
Arbeitsunfälle und erworbene Behinderungen	Employees’ Compensation Ordinance ⁹ – gesetzliche Arbeitgeberversicherungspflicht gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten.
Mutterschaftsurlaub / Elternzeit	14 Wochen gesetzlich bezahlter Mutterschaftsurlaub (80 % des Durchschnittslohns) gemäß Employment Ordinance.

USA (ILLINOIS) (1 BESCHÄFTIGTE/R)

Lebensereignis	Instrument
Krankheit	Illinois Paid Leave for All Workers Act (seit 01.01.2024): Gesetzlicher Anspruch auf 40 Stunden bezahlten Urlaub pro Jahr, nutzbar u. a. bei Krankheit; ergänzend Employee Sick Leave Act. Unsere Zusatzleistung: volle Lohnfortzahlung bei Krankheit für bis zu 6 Wochen – analog zum deutschen Standard – und Übernahme von 100 % der Krankenversicherungsprämien.
Arbeitslosigkeit	Illinois Unemployment Insurance Act – staatliche Arbeitslosenversicherung; seit 2025 auch Anspruchsberechtigung bei Kündigung aufgrund psychischer Erkrankung. Unsere Zusatzleistung: vertragliche Rückkehrgarantie zu BLM für den Fall einer Schließung des US-Standorts (EFF). Das Risiko der Arbeitslosigkeit ist damit vertraglich ausgeschlossen.
Arbeitsunfälle und erworbene Behinderungen	Illinois Workers’ Compensation Act – gesetzliche Pflichtversicherung durch den Arbeitgeber gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten.
Urlaub	Unsere Zusatzleistung: 30 Tage Jahresurlaub – deutlich über dem gesetzlichen Standard in Illinois.
Mutterschaftsurlaub / Elternzeit (eingeschränkt) ¹¹	Kein bezahlter Mutterschaftsurlaub auf Bundes- oder Staatsebene; FMLA (Family and Medical Leave Act) gewährt bis zu 12 Wochen unbezahlten Urlaub (gilt für Unternehmen ab 50 Beschäftigten).

⁷ Zentrales Arbeitsrechtsgesetz Hongkongs; regelt u. a. Mindeststandards für Beschäftigungsverhältnisse, Kranken- und Mutterschaftsleistungen sowie Kündigungsschutz.
⁸ Bedarfsabhängiges staatliches Sozialhilfeprogramm in Hongkong für Personen ohne ausreichendes Einkommen
⁹ Hongkonger Gesetz zur Arbeitgeberversicherungspflicht; verpflichtet alle Arbeitgebenden zum Abschluss einer Versicherung gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten und regelt Entschädigungsansprüche der Betroffenen
¹¹ Derzeit nicht anwendbar, da keine weiblichen Beschäftigten am Standort. Im Fall der Einstellung einer weiblichen Mitarbeitenden würden wir nach einer einvernehmlichen Lösung suchen.

GLEICHBEHANDLUNG
& CHANCENGLEICHHEIT

Gleichstellung, Vielfalt und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind für uns eng miteinander verbundene Themen einer fairen Unternehmenskultur. Eine Belegschaft, die in ihrer Zusammensetzung divers ist und deren individuelle Lebenssituationen Anerkennung finden, ist leistungsfähiger, loyaler und stabiler gegenüber externen Veränderungen.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wirkt sich für unsere Mitarbeitenden unmittelbar positiv aus: Familienfreundliche Rahmenbedingungen tragen nachweislich zu Wohlbefinden, Motivation und langfristiger Bindung bei.

Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit sind für uns sowohl eine positive Auswirkung unseres Handelns als auch eine unternehmerische Chance. Eine konsequente Gleichstellungspolitik stärkt unsere Arbeitgeberattraktivität, reduziert Fluktuationsrisiken und verbessert die Qualität unserer Entscheidungsprozesse. Gleichzei-

tig erkennen wir, dass strukturelle Unterschiede – etwa in der Verteilung auf Führungsebenen und in Beschäftigungsmodellen – zu Vergütungsunterschieden zwischen den Geschlechtern führen können, die wir transparent machen und aktiv adressieren. Wir sind überzeugt, dass wir durch faire und transparente Vergütungsstrukturen sowie gleiche Entwicklungschancen für alle Mitarbeitenden als Unternehmen insgesamt stärker werden.

Vielfalt in unserer Belegschaft sehen wir als Ausdruck gelebter Chancengleichheit. Unterschiedliche Perspektiven führen zu besseren Lösungen und fundierteren Entscheidungen. Vielfalt umfasst Geschlecht und geschlechtliche Identität, Alter, ethnische Herkunft, Nationalität, Religion und Weltanschauung, körperliche und geistige Fähigkeiten, sexuelle Orientierung sowie Lebensmodelle wie Elternschaft oder Teilzeitarbeit. Wir arbeiten kontinuierlich daran, Vielfalt nicht nur in der Belegschaft, sondern auch auf Führungsebene sichtbar zu machen.



MANAGEMENTANSATZ –
POLICIES & RICHTLINIEN

Wir wollen Vielfalt, Gleichstellung und Vereinbarkeit über die reine Haltung hinaus durch klare Strukturen, verbindliche Richtlinien und konkrete Maßnahmen messbar machen. Das Ziel ist es, den Frauenanteil auf Führungsebene schrittweise zu erhöhen, Vergütungsunterschiede transparent zu analysieren und Rahmenbedingungen zu schaffen, die unterschiedliche Lebensmodelle gleichermaßen unterstützen.

Die Grundlage hierfür bilden folgende Regelwerke:

Richtlinie	Zugeordnetes Thema	Kerninhalte
Ethikleitlinie	Gleichbehandlung, Nicht-Diskriminierung, Vielfalt	Verbindliche Grundsätze eines fairen, respektvollen und diskriminierungsfreien Umgangs – unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Alter, Familienstand oder sonstigen Merkmalen
Nachhaltigkeitspolitik	Gleichberechtigung und Vereinbarkeit	Chancengleichheit, Vielfalt und Inklusion werden aktiv gefördert, verbunden mit dem Ziel einer gesunden Balance zwischen Beruf, Familie, Freizeit und Nachhaltigkeit.
Leitfaden zur Vermeidung von Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz	Gleichstellung, Nicht-Diskriminierung, Vielfalt	Konkretisierung der Ethikleitlinie: Null-Toleranz-Politik gegenüber Diskriminierung und Belästigung; transparente HR-Prozesse bei Einstellung, Beförderung und Vergütung; klare Melde- und Sanktionsprozesse; regelmäßige Schulungen für alle Mitarbeitenden und Führungskräfte
Arbeitszeitenregelung	Vereinbarkeit von Familie & Beruf	Gleitzeitmodell, Homeoffice-Regelung, verkürzte Freitage; individuelle Arbeitszeitgestaltung als strukturelles Angebot für alle Beschäftigten



MAßNAHMEN & AKTIVITÄTEN

Um Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Gleichstellung und Chancengleichheit in unserem Unternehmen wirksam zu fördern, haben wir verschiedene Maßnahmen etabliert, die wir kontinuierlich weiterentwickeln. Die Wirksamkeit überprüfen wir fortlaufend durch regelmäßige interne Reviews sowie den strukturierten Austausch mit unseren Mitarbeitenden.

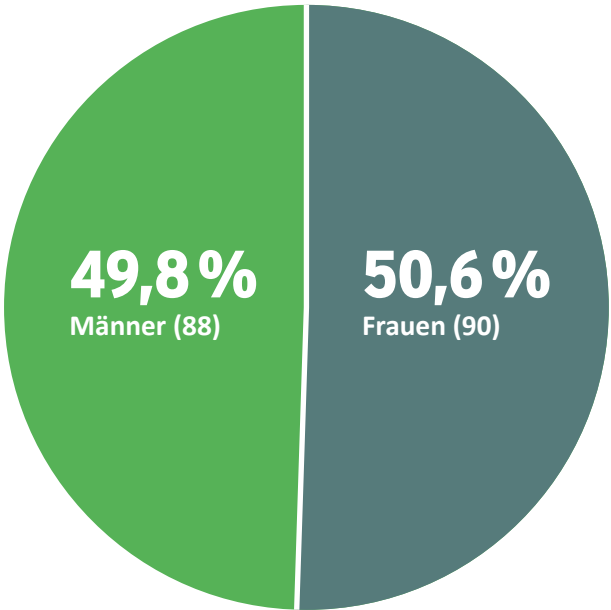
1. VEREINBARKEIT VON FAMILIE & BERUF

Flexible Arbeitszeitgestaltung ist bei uns strukturell verankert: Unser Gleitzeitmodell sieht einen Arbeitsbeginn zwischen 7 und 9 Uhr, einen verkürzten Freitag sowie eine Homeoffice-Option vor und schafft damit Rahmenbedingungen, die Beschäftigten mit familiären Verpflichtungen eine echte Wahlfreiheit in der Alltagsgestaltung ermöglichen. Mit einer Regelarbeitszeit von 38,5 Stunden pro Woche liegen wir bewusst unterhalb der branchenüblichen 40 Stunden.



Teilzeitmodelle stehen bei uns sowohl weiblichen als auch männlichen Beschäftigten gleichermaßen offen. Wir profitieren als Arbeitgeber vom Wissen und den Erfahrungen von Mitarbeitenden, die dieses Modell nutzen, und verstehen Teilzeit als einen wichtigen Baustein zur Gewinnung und Bindung qualifizierter Fachkräfte – insbesondere für Beschäftigte, die nach einer Auszeit schrittweise in den Beruf zurückkehren. Aktuell wird Teilzeit im Unternehmen ausschließlich von weiblichen Beschäftigten genutzt. Dies spiegelt gesellschaftlich verbreitete Muster wider, in denen Teilzeitarbeit nach wie vor überwiegend von Frauen in Anspruch genommen wird – häufig im Zusammenhang mit familiären Verpflichtungen oder der Rückkehr nach einer Elternzeit. Um eine gleichmäßigere Nutzung über alle Beschäftigtengruppen hinweg zu fördern, kommunizieren wir Teilzeitmöglichkeiten aktiv auch gegenüber männlichen Beschäftigten.

Vollzeitbeschäftigte (178) nach Geschlecht:



Alle Mitarbeitenden sind berechtigt, gesetzliche familienbezogene Freistellungen in Anspruch zu nehmen, einschließlich Mutterschutz, **Elternzeit** und Pflegefreistellung. Die Rückkehr aus der Elternzeit begleiten wir aktiv und individuell – durch abgestimmte Arbeitszeitmodelle und frühzeitige Planung in enger Abstimmung zwischen Führungskraft und Personalabteilung. Wir ermutigen ausdrücklich alle Mitarbeitenden – unabhängig vom Geschlecht – Elternzeit in Anspruch zu nehmen und arbeiten

daran, die Inanspruchnahme von Vätern weiter zu stärken.

Über unser Zusatzleistungen unterstützen wir Familien darüber hinaus gezielt: Kindergartenzuschüsse, Job-Bike, Sportförderung, ÖPNV-Zuschuss sowie die Edenred-Benefitkarte leisten einen konkreten Beitrag zur finanziellen Entlastung im Alltag und stärken die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Inanspruchnahme Elternzeit	Anzahl
Beschäftigte in Elternzeit	18
davon Frauen	16
davon Männer	2
Rückkehr nach Elternzeit	7 ¹²

2. GLEICHSTELLUNG, VIELFALT & CHANCENGLEICHHEIT

Im Bereich der **Vergütungsgerechtigkeit** berücksichtigt unsere Vergütungsstruktur individuell Position, Qualifikation und Erfahrung. Wir überprüfen regelmäßig, ob Einkommensunterschiede zwischen Beschäftigtengruppen sachlich begründbar sind, und haben eine erste Analyse des unbereinigten Gender-Pay-Gaps durchgeführt. Diese bildet die Grundlage für weitere strukturierte Auswertungen in den kommenden Berichtszyklen.



Gender-Pay-Gap (unbereinigt)	Ø Monatsbrutto	Ø Bruttostundenlohn
Frauen	4.255,00 €	27,62 €/Std.
Männer	6.850,00€	44,48 €/Std.
Gender-Pay-Gap (unbereinigt)	- 37,9%	

¹² Die Länge der Elternzeit kann variieren (bis zu 3 Jahre möglich)

Der unbereinigte Gender-Pay-Gap gibt die Differenz der durchschnittlichen Bruttovergütung von weiblichen und männlichen Beschäftigten wieder, ausgedrückt als Prozentsatz des durchschnittlichen Vergütungsniveaus der männlichen Beschäftigten. Faktoren wie Funktion, Qualifikation oder Beschäftigungsumfang werden dabei nicht bereinigt. Die Differenz ist maßgeblich auf strukturelle Faktoren zurückzuführen: Frauen sind deutlich häufiger in Teilzeit beschäftigt und auf Führungsebene noch unterrepräsentiert.

Die CEO Pay Ratio beschreibt das Verhältnis der am höchsten bezahlte Person im Vergleich zum Median der jährlichen Gesamtvergütung aller Beschäftigten. Bei uns liegt dieser Wert bei 12:1, was auf eine moderate Vergütungsspreizung hinweist. Im deutschen Mittelstand sind Verhältnisse von etwa 3:1 bis 6:1¹³ üblich. Unser Wert liegt zwar oberhalb dieser Spanne, spiegelt aber die Unternehmensgröße und Komplexität der Holdingstruktur wider – und

bleibt damit weit entfernt von den in börsennotierten Großkonzernen¹⁴ üblichen Verhältnissen.

Alle Mitarbeitenden haben bei uns grundsätzlich die gleichen Chancen auf Entwicklung und Übernahme von Führungsverantwortung – unabhängig von Geschlecht oder Beschäftigungsmodell. Wir arbeiten aktiv daran, interne Entwicklungswege transparent zu gestalten und Rahmenbedingungen zu schaffen, die es allen ermöglichen, ihr Potenzial vollständig zu entfalten. Dabei haben wir insbesondere dort einen klaren Anspruch, wo Führungspositionen bislang noch nicht ausgewogen besetzt sind und fördern gezielt jene, die strukturellen Hürden begegnen.

Vielfalt verstehen wir als gelebte Realität: Unsere Belegschaft vereint Menschen unterschiedlicher Kulturen, Hintergründe und Generationen – und genau diese Breite an Perspektiven und Erfahrungen sehen wir als echten Mehrwert für unser Unternehmen.

¹³ **Haufe:** Wie hoch sind die Managergehälter im Mittelstand? → [Quelle](#)

Dr. Maier + Partner / EBS Universität, zit. nach IHK Reutlingen: Das verdienen Geschäftsführer im Mittelstand. → [Quelle](#)

DATEV-Mittelstandsindex, zit. nach Markt & Mittelstand: Die wachsende Gehaltsschere zwischen Geschäftsführern und Belegschaft. → [Quelle](#)

¹⁴ **Der Spiegel:** Gehälter von DAX-Vorständen steigen weiter. → [Quelle](#)

Handelsblatt Research Institute (HRI), zit. nach Frankfurter Rundschau → [Quelle](#) / **Tagesschau:** DAX-CEO-Gehälter 2024. → [Quelle](#)

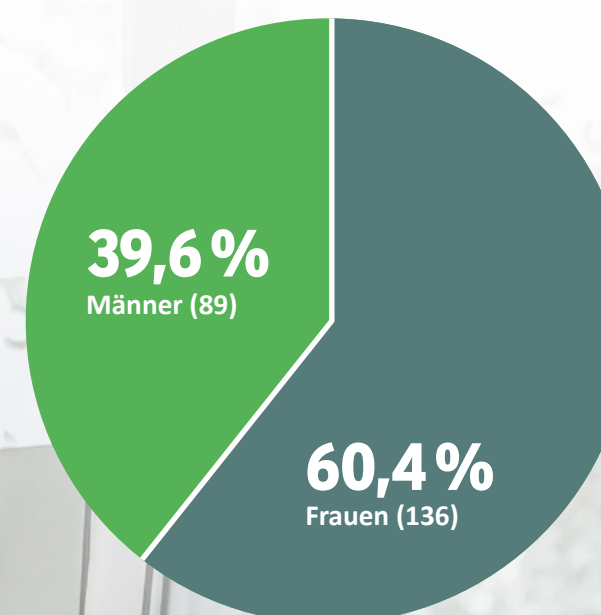
In unseren Führungspositionen sind derzeit überwiegend Männer vertreten – eine Realität, die uns nicht gleichgültig lässt. Diese Situation wurzelt in gewachsenen Strukturen, die wir in vielen Branchen antreffen. Wir sind überzeugt: Wenn Menschen mit unterschiedlichen Perspektiven gemeinsam Entscheidungen treffen, entstehen kreativere Lösungen und durchdachtere Strategien. Das spüren wir bereits heute in gemischten Teams – und wollen es auch auf Führungsebene erleben.

Echter Wandel braucht Zeit und das richtige Vorgehen. Deshalb gestalten wir kontinuierlich ein Arbeitsumfeld, in dem sich alle Mitarbeitenden gehört fühlen, und bringen konkret mehr Frauen in Führungspositionen.



Geschlechterverhältnis im obersten Management	Anzahl	Anteil (%)
Geschäftsleitung gesamt	7	
Davon Frauen	1	14,3
Davon Männer	6	85,7
Abteilungsleitung gesamt	10	
Davon Frauen	2	20,0
Davon Männer	8	80,0

Gesamtbelegschaft (225) nach Geschlecht:



Auf Basis unseres Leitfadens zur Vermeidung von Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz schulen wir alle Mitarbeitenden regelmäßig. Führungskräfte erhalten darüber hinaus spezifische Unterstützung zu Prävention, Erkennung und Intervention. Alle Mitarbeitenden haben jederzeit Zugang zu einer Vertrauensperson sowie zu unserem Beschwerdemanagement, das Hinweise strukturiert aufnimmt, bearbeitet und nachverfolgt.

Weder im Berichtszeitraum noch in den vorangegangenen Jahren haben wir gemeldete Diskriminierungsvorfälle zu verzeichnen.

PERSONALENTWICKLUNG & QUALIFIZIERUNG

Die kontinuierliche Qualifizierung unserer Mitarbeitenden ist eine zentrale Voraussetzung für die Sicherung unserer Wettbewerbsfähigkeit, die erfolgreiche Umsetzung unserer strategischen Ziele sowie die Erfüllung steigender regulatorischer und kundenseitiger Anforderungen. Unser Geschäftsmodell basiert vollständig auf dem Wissen, der Urteilsfähigkeit und den Beziehungen unserer Mitarbeitenden. Deshalb verstehen wir Kompetenzentwicklung als festen Bestandteil unserer unternehmerischen Verantwortung.

Der Bedarf an qualifiziertem Wissen ist in allen Geschäftsbereichen unmittelbar wirksam. Das Buying setzt fundierte Kenntnisse in Markt- und Lieferantenbeurteilung, Sortimentsentwicklung sowie Verhandlungsführung als Grundlage für eine leistungsstarke und zukunftsorientierte Beschaffung voraus. Die QS erfordert kontinuierlich aktualisiertes Fachwissen – von der Einhaltung lebensmittelrechtlicher Vorgaben über Produktsicherheit bis hin zur Bewertung von Lieferantenaudits. Laufende Weiterbildung ist im Qualitätsmanagement unmittelbare Voraussetzung für die Pflege unserer Zertifizierungen – u. a. IFS Broker, Bio, FSC, PEFC, MSC, GOTS und Global GAP. Für den Sales sind tiefes Produkt- und Marktwissen sowie Kenntnisse über kundenseitige Nachhaltigkeitsanforderungen unverzichtbar, um Handelskunden und Discounter kompetent beraten zu können. Nachhaltigkeit und Compliance steht vor einem wachsenden regulatorischen Rahmen: CSRD, EUDR und das LkSG erfordern laufende Qualifizierung in ESG-Reporting, Rückverfolgbarkeit und Sorgfaltspflichten. Komplexe internationale Warenströme machen in Logistik und Supply Chain aktuelles Wissen in Transport, Zoll und Lieferkettenmanagement unerlässlich. Regulatorische Veränderungen in Buchhaltung, Steuerrecht und Unternehmens-

berichterstattung sorgen auch in Administration & Finanzen für einen kontinuierlichen Weiterbildungsbedarf. Als übergreifendes Querschnittsthema gewinnt Digitalisierungskompetenz zunehmend an Bedeutung: Der wachsende Einsatz digitaler Tools erfordert, dass Mitarbeitende mit relevanten Systemen, Datenformaten und digitalen Prozessen souverän umgehen können – von der operativen Anwendung bis zur strategischen Nutzung datenbasierter Entscheidungsgrundlagen.

Kompetenzlücken – insbesondere in regulatorischen Bereichen wie Lebensmittelsicherheit, Nachhaltigkeitsvorgaben oder Anforderungen – würden bestehende Zertifizierungen und damit unseren Marktzugang unmittelbar gefährden. Fehlende oder veraltete Kenntnisse können darüber hinaus zu Compliance-Verstößen mit rechtlichen und reputativen Folgen führen. Der anhaltende Fachkräftemangel verschärft das Risiko, qualifizierte Mitarbeitende ohne klare Entwicklungsperspektiven an den Wettbewerb zu verlieren.

Gleichzeitig eröffnet gezielte Kompetenzentwicklung erhebliche Chancen: Sie stärkt unsere Wettbewerbsposition als verlässlicher Partner und schafft die Grundlage für langfristige Handlungsfähigkeit. Der systematische Aufbau interner Expertise eröffnet neue Geschäftsmöglichkeiten und erhöht unsere Anpassungsfähigkeit in einem dynamischen Marktumfeld. Gezielte Weiterbildung schafft für unsere Mitarbeitenden individuelle Karriereperspektiven und fördert aktiv ihr persönliches Wachstum – innerhalb der gesamten Unternehmensgruppe. Mit einem attraktiven Ausbildungsangebot stärken wir nicht nur die Integration junger Menschen in den Arbeitsmarkt, sondern sichern und zugleich qualifizierten Fachkräftenachwuchs aus den eigenen Reihen.

Eine konsequente Personalentwicklung wirkt dabei unmittelbar der Fluktuation entgegen und macht uns als Arbeitgeber langfristig attraktiver.

MANAGEMENTANSATZ - POLICIES & RICHTLINIEN

Unser Ziel ist es, die Kompetenz der Mitarbeitenden gezielt und kontinuierlich weiterzuentwickeln. Gleichzeitig wollen wir uns als Arbeitgeber so aufstellen, dass qualifizierte Fachkräfte langfristig bei uns bleiben und fachlich wie persönlich weiterwachsen können. Junge Nachwuchskräfte fördern wir systematisch von Beginn an – durch strukturierte

Ausbildungsprogramme und gezielte Einbindung in relevante Fachbereiche.

Die konsequente Umsetzung dieses Ansatzes setzt klare, verbindliche Grundlagen voraus. Nachfolgend sind die relevanten Richtlinien und internen Vorgaben dargestellt, die den organisatorischen und normativen Rahmen für unsere Aus- und Weiterbildungsaktivitäten definieren und deren einheitliche Umsetzung im gesamten Unternehmen sicherstellen.

Richtlinie	Zugeordnetes Thema	Kerninhalte
Ethikleitlinie	Aus- und Weiterbildung (übergreifend)	Regelmäßige Pflichtschulungen für alle Mitarbeitenden; Onboarding für Neue
Nachhaltigkeitspolitik	Aus- und Weiterbildung (übergreifend)	Förderung und Entwicklung der Mitarbeitenden durch spezifische Weiterbildung
VA¹⁴-Ressourcenmanagement: Schulungen und Einweisungen	Aus- und Weiterbildung	Sicherstellung, dass alle Mitarbeitenden bedarfsorientiert und systematisch geschult werden, um Kompetenz und Risikobewusstsein in ihrem Prozessbereich sicherzustellen
Ausbildungsleitfäden Ausbildungsberufe	Azubi	Definition der Ausbildungsinhalte je Berufsfeld; Sicherstellung einer strukturierten und vollständigen Wissensvermittlung entlang der relevanten Fachbereiche
Leitfaden Onboarding Neue Mitarbeiter	Neue Mitarbeitende	Einführung in Unternehmenskultur, Werte und interne Prozesse; Vermittlung von Grundlagen zu Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und zentralen IT-Systemen

¹⁴ VA = Verfahrensanweisung

MAßNAHMEN & AKTIVITÄTEN

Um die Qualifizierung unserer Mitarbeitenden systematisch sicherzustellen, haben wir verschiedene Maßnahmen etabliert, die wir kontinuierlich weiterentwickeln. Die regelmäßigen Mitarbeitergespräche bilden die Grundlage unseres Qualifizierungsansatzes. Dabei werden individuelle Entwicklungsbedarfe identifiziert, konkrete Ziele vereinbart und der Fortschritt nachverfolgt.

Neue Kolleginnen und Kollegen begleiten wir durch Onboarding-Programme von Beginn an aktiv. Sie werden sowohl in unsere Unternehmenskultur und Werte eingeführt als auch gezielt auf ihre neue Rolle und die spezifischen Anforderungen ihres Aufgabebereichs vorbereitet. So können sie schnell und sicher in ihrer neuen Position ankommen.

Die Priorisierung und Budgetierung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen nehmen wir aktuell dezentral auf Abteilungsebene vor – in enger Abstimmung mit Personalabteilung und Geschäftsführung.



Mitarbeitergespräche 2025	Anzahl Beschäftigte	Davon mit Bewertung ¹⁵	Anteil (%)
Gesamt	225	151	75
Weiblich	136	95	63
Männlich	89	56	37

WEITERBILDUNGSMAßNAHMEN

Ein fester Bestandteil unseres Schulungsrahmens sind jährliche Pflichtschulungen, die sowohl aus unseren bestehenden Zertifizierungen als auch zentralen Compliance-Anforderungen resultieren.

Zu unseren Pflichtschulungen gehören unter anderem:

- Produktsicherheit und Anforderungen aus Standards (u. a. IFS Broker/Logistics, BIO, MSC, FSC/PEFC, GOTS)
- Korruptionsprävention und ethischem Geschäftsverhalten
- Datenschutz und IT-Sicherheit
- Ausbildung und regelmäßige Auffrischungsschulung von Ersthelfern

¹⁵ Zum Zeitpunkt der Auswertung wurden aus organisatorischen Gründen noch nicht alle Gespräche geführt

Ergänzend fördern wir den internen Wissenstransfer durch bereichsübergreifende Austauschformate. Führungskräfte wurden zudem durch eigens entwickelte Workshops in ihrer persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung unterstützt. Darüber hinaus haben wir durch gezielte externe Schulungen – z. B. zu den Themen Lebensmittelrecht, Produktsicherheit und Zollrecht – sichergestellt, dass unser Team stets auf dem aktuellen Stand relevanter regulatorischer Anforderungen ist. Weiterhin haben wir die Teilnahme an externen Seminaren, Fachschulungen

und Branchenevents aktiv gefördert – zur fachlichen Vertiefung und persönlichen Weiterentwicklung sowie zu übergeordneten Themen, die das gesamte Unternehmen betreffen. Sprachkurse wurden gezielt gefördert, um die interkulturelle Kompetenz der Mitarbeitenden zu stärken und eine effektive Zusammenarbeit über Ländergrenzen hinweg zu ermöglichen.

Schulungsstunden 2025 (n=230) ¹⁶	Intern ¹⁷	Extern	Gesamt
Gesamtstunden	1.284,5 Std.	781,0 Std.	2.065,5 Std.
Ø pro Person	5,6 Std.	3,4 Std.	8,9 Std.

Im Berichtsjahr 2025 wurden unternehmensgruppenweit insgesamt 2.065,5 Schulungsstunden dokumentiert – verteilt auf 230 erfasste Mitarbeitende. Dies entspricht einem Durchschnitt von 8,98 Stunden pro Person, wobei interne Schulungen mit 5,58 Stunden den größeren Anteil ausmachen.

Die ausgewiesenen Werte bilden eine belastbare Ausgangsbasis für die Weiterentwicklung unserer Bildungsaktivitäten und dienen als Referenzpunkt für die nachfolgenden beschriebenen geplanten Maßnahmen. Weitere Informationen zu Schulungsstunden nach Abteilung können dem → [Anhang](#) entnommen werden.

Der deutliche Schwerpunkt auf internen Formaten (ca. 62 % der Gesamtstunden) spiegelt unseren strukturierten Ansatz bei Pflichtschulungen, Onboarding und zertifizierungsrelevanten Unterweisungen wider. Die externen Schulungsstunden (ca. 38 %) belegen ergänzend, dass wir gezielte Fachkompetenz dort ausbauen, wo spezialisiertes Know-how – etwa in Zoll, Verpackungsrecht, Lebensmittelsicherheit oder digitalen Kompetenzen – intern nicht vollständig abgedeckt werden kann.



¹⁶ Es werden hier auch Mitarbeitende erfasst, die das Unternehmen im Laufe des Berichtszeitraums verlassen haben.

¹⁷ Nicht alle Schulungen können systematisch ausgewertet werden: Einige interne Schulungen werden zwar dokumentiert, jedoch ohne Angaben dazu, welche und wie viele Mitarbeitende teilgenommen haben und wie lange die Schulung dauert. Die ausgewiesenen Kennzahlen sind daher tendenziell etwas zu niedrig.

AUSBILDUNGSMAßNAHMEN

Junge Nachwuchskräfte bilden wir in kaufmännischen Berufsfeldern aus und binden sie gezielt in relevante Fachbereiche unserer Unternehmensgruppe ein. Dieser Ansatz schafft frühzeitig die Grundlage für eine langfristige Beschäftigung und ist fester Bestandteil unserer Personalstrategie. Mit einer Übernahmequote von rund 85 % in den vergangenen zehn Jahren zeigt sich, dass unser Ausbildungsengagement weit über die reine Nachwuchsgewinnung

hinausgeht. Es schafft nachweislich dauerhafte Beschäftigung und fördert die Entwicklung unserer Mitarbeitenden von Beginn an.

Unser Ausbildungsangebot ist für uns ein zentrales Instrument zur Nachwuchssicherung und ein klares Bekenntnis zu unserer Verantwortung als regionaler Arbeitgeber.

Zum Stichtag Dezember 2025 beschäftigten wir insgesamt 17 Auszubildende und duale Studierende in drei Ausbildungsformaten:

- Duales Studium – Bachelor of Arts (BWL): 5 duale Studierende
- Ausbildung zum Groß- und Außenhandelsmanagement: 10 Auszubildende
- Ausbildung zur Kauffrau / zum Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung: 2 Auszubildende

Darüber hinaus haben im Berichtsjahr 4 Auszubildende erfolgreich ihren Abschluss erlangt.

GEPLANTE MAßNAHMEN

Auch zukünftig besteht für alle Mitarbeitenden selbstverständlich die Möglichkeit, an externen Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Ergänzend dazu wird der interne Wissenstransfer ein fester Bestandteil unserer Lernkultur bleiben. Denn wir sind überzeugt, dass das Teilen von Erfahrungen und Expertise einen wesentlichen Beitrag zur gemeinsamen Entwicklung leistet.

Für das Jahr 2026 haben wir darüber hinaus gezielte Maßnahmen zur Weiterentwicklung der internen Aus- und Weiterbildungsstruktur geplant. Ein zentraler Schritt ist die Umstellung der Pflichtschulungen auf ein E-Learning-Format. Durch digitale Lernmodule erhalten unsere Mitarbeitenden die Möglichkeit, Pflichtinhalte flexibel, ortsunabhängig und im eigenen Lerntempo zu absolvieren. Dies erhöht die Zugänglichkeit und Effizienz unserer Schulungsmaßnahmen.

Die dadurch gewonnenen Zeitressourcen sollen u. a. gezielt genutzt werden, um vertiefende Workshop-Formate zu Themen des QM zu etablieren. Diese Formate ermöglichen einen intensiveren Austausch, praxisnahe Anwendung und eine dauerhafte Verankerung von QM-Kompetenzen unternehmerischen Alltag.

Darüber hinaus stellen wir im Jahr 2026 unsere ERP-Systemlandschaft auf SAP S/4HANA Cloud um. Begleitend führen wir für alle betroffenen Anwender Schulungen und Workshops durch – sowohl zur sicheren Handhabung des neuen Systems als auch zur gezielten Stärkung der digitalen Kompetenz im Umgang mit modernen Arbeitsumgebungen.

WIRKSAMKEITSNACHVERFOLGUNG

Um sicherzustellen, dass unsere Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen tatsächlich wirksam sind, haben wir mehrere Instrumente zur Erfolgskontrolle etabliert. Mit Hilfe interner Audits überprüfen wir regelmäßig und unangekündigt, ob erworbenes Wissen und erlernte Verhaltensweisen im Arbeitsalltag konsequent angewendet werden. Diese Kontrollen ermöglichen uns eine realitätsnahe Einschätzung des tatsächlichen Umsetzungsgrads, unabhängig von der Schulungssituation selbst.

Ergänzend dazu erfolgt die laufende Beobachtung und Bewertung durch die direkte Führungskraft im Tagesgeschäft. Diese begleitet die Mitarbeitenden eng und kann so zeitnah Rückmeldung geben, Entwicklungsfortschritte erkennen und bei Bedarf gezielt nachsteuern. Darüber hinaus greifen wir punktuell auf stichprobenartige Befragungen zurück, um Rückmeldungen der Teilnehmenden zu den durchgeführten Maßnahmen einzuholen.

Bei externen Schulungen belegen Bescheinigungen die erfolgreiche Teilnahme und dienen als dokumentierter Nachweis zur Qualitätssicherung.



KAPITEL 4

SOZIALE VERANTWORTUNG

ENDVERBRAUCHER

PRODUKTSICHERHEIT & ENDVERBRAUCHERINFORMATION

Als nicht selbst produzierenden Unternehmen tragen wir dennoch Verantwortung dafür, dass die Artikel, die wir sourcen, entwickeln und überwiegend unter den Marken unserer Handelspartner in den Handel bringen, sicher, transparent gekennzeichnet und die Informationen damit für Endverbraucher verlässlich sind. Diese Verantwortung ist integraler Bestandteil unseres Geschäftsmodells und unserer Werte. Und wir setzen sie aktiv um, nicht als reaktive Antwort auf regulatorische Vorgaben.

Der Zugang zu hochwertigen Informationen sowie Gesundheitsschutz und Sicherheit von Endverbrauchern, sind für uns zentrale Aspekte der Produktverantwortung. Unsere Produkte werden mehrheitlich über den Lebensmitteleinzelhandel, den Discount und die Drogeriemärkte vertrieben und erreichen damit eine breite Bevölkerungsgruppe, darunter Menschen mit Allergien, Unverträglichkeiten oder spezifischen Ernährungsanforderungen. Wir gestalten Produktspezifikationen, Rezepturen und Kennzeichnungen aktiv mit und auf Basis der Informationen, die uns unsere Produktionspartner bereitstellen. Damit tragen wir unmittelbare Verantwortung für die Qualität und Transparenz der Produktinformationen, die Endverbraucher erhalten.

Wo wir Kennzeichnung, Spezifikation und Produktsicherheit konsequent steuern, leisten wir einen aktiven Beitrag zum Verbraucherschutz insbesondere vulnerabler Gruppen wie Allergiker oder Kinder. Dies stärkt zugleich das Vertrauen unserer Handelspartner, sichert stabile Listungen und differenziert uns als verlässlichen Partner im Wettbewerb. Vollständige, regulatorisch korrekte Kennzeichnungen und sichere Produkte sind damit nicht nur eine Compliance-Pflicht, sondern eine unternehmerische Chance.

Kennzeichnungsfehler wie fehlende oder falsche Allergeninformationen können Endverbraucher unmittelbar gefährden. Sicherheitsrelevante Produktmängel, die unentdeckt in den Handel gelangen, können zu Rückrufen, Behördenverfahren und erheblichen Reputationsschäden führen. Da wir bei einem Teil unserer Produkte als Inverkehrbringer ausgewiesen sind, tragen wir in diesen Fällen auch rechtliche Verantwortung mit direkter Haftungsrelevanz. Qualitätsmängel oder Fehlinformationen unserer Produktionspartner können sich auf unsere Produkte und damit auf Endverbraucher auswirken, auch wenn wir nicht selbst Hersteller sind.

Detaillierte Informationen hierzu finden Sie hier: → [Unternehmenskultur](#)

MANAGEMENTANSATZ - POLICIES & RICHTLINIEN

Den übergeordneten Rahmen bilden unsere Nachhaltigkeitspolitik, unsere Ethikleitlinie sowie unser CSR-Verhaltenskodex für Lieferanten und Dienstleister. Sie verankern die Grundsätze verantwortungsvollen Handelns verbindlich für alle Mitarbeitende, Standorte und Geschäftspartner.

Das zentrale Instrument, um Endverbraucherschutz operativ sicherzustellen, ist unser Qualitätsmanagementsystem: Das QM-Handbuch beschreibt verbindlich die Anforderungen an Produktspezifikationen, Lieferantenaudits, Kennzeichnung und Rückverfolgbarkeit. Es gilt für alle GFSI-zertifizierten Tochtergesellschaften und die von ihnen beauftragten Lieferanten. Ergänzt wird es durch spezifische Verfahrensanweisungen, die konkrete Prozesse für den Krisenfall, Rücknahmen und Rückrufe sowie das Reklamationsmanagement regeln.

Die Kerninhalte sind in der nachfolgenden Tabelle zusammengefasst:

Richtlinie	Zugeordnetes Thema	Kerninhalte
Qualitätsmanagement-handbuch	Produktsicherheitskultur, Risiko-steuerung, Rückverfolgbarkeit, Reklamationen, Krisenprozesse	Verbindlicher Rahmen für alle qualitäts- und produkt-sicherheitsrelevanten Prozesse aller Tochtergesellschaften, inkl. HACCP, Food Fraud, Product Defense, Rückruf- und Krisenmanagement
VA Zulassung von Lieferanten	Lieferantenqualifikation, Produktsicherheit	Strukturierter Zulassungsprozess für Food-, Near-Food- und Non-Food-Lieferanten; Anforderungen an GFSI-Zerti-fizierung, Produktsicherheitsnachweise und Bestätigung des CSR-Verhaltenskodex
Verfahren Rücknahme und Rückruf	Produktsicherheit, Krisenmanagement	Verbindliche Regelung aller Schritte bei sicherheits-relevanten Produktvorfällen – von der internen Meldung bis zur Kommunikation gegenüber Handel, Behörden und Öffentlichkeit
Krisenmanagementsystem	Krisenmanagement, Eskalation	Definition von Eskalationspfaden, Kommunikations-verantwortlichkeiten und Notfallmaßnahmen für produkt-bezogene Krisen; verzahnt mit dem Rückrufverfahren
Reklamationsverfahren	Beschwerdemanagement, Produktqualität	Strukturierte Erfassung, Bewertung und Bearbeitung eingehender Produkt- und Endverbraucherbeschwerden; Grundlage für Trendanalyse und kontinuierliche Verbesserung

Unsere Richtlinien und Vorgaben gelten sortiments-übergreifend und binden alle Tochtergesellschaften der BETZ Holding ein. GFSI-zertifizierte Tochtergesell-schaften unterliegen diesen Anforderungen unmittel-bar. Für nicht zertifizierte Tochtergesellschaften gel-ten sie mittelbar, da wir sie durch interne Anweisung zur Einhaltung derselben Standards verpflichten. Die Wirksamkeit dieser Vorgaben prüfen wir kontinuier-lich durch interne Audits sowie den strukturierten Austausch mit Lieferanten und Handelspartnern.

VERANTWORTUNG & EINBINDUNG
VON ENDVERBRAUCHERN

Die übergeordnete Verantwortung für Produktsi-cherheit und Endverbraucherinformationen tragen wir auf Ebene der Geschäftsführung. Die operative Umsetzung steuern wir in enger Abstimmung zwis-chen unseren Kategorie Teams, dem QM und den jeweils zuständigen Fachbereichen. Der Qualitäts-manager berichtet direkt an die Geschäftsführung und informiert dieses monatlich über alle Vorfälle im Zusammenhang mit Produktsicherheit und -qualität.

Mindestens einmal jährlich bewertet das die Ge-schäftsführung das gesamte Qualitäts- und Produkt-sicherheitsmanagementsystem im Rahmen eines strukturierten Managementreviews. Wir sind uns bewusst, dass bestimmte Endverbrauchergruppen – etwa Menschen mit Allergien, Kinder oder ältere Personen – erhöhte Anforderungen an Produktinfor-mationen und -sicherheit stellen. Diesen Aspekt be-rücksichtigen wir bei der Produktentwicklung und Kennzeichnung mit besonderer Sorgfalt.

Die Kommunikation mit Endverbrauchern erfolgt über das Produkt selbst: durch Etikettierung, Kenn-zeichnung und produktbezogene Informationen am Point of Sale. Da wir – abhängig von den Anforderun-gen unserer Handelspartner – auch als Inverkehrbrin-ger auf Produkten ausgewiesen werden, erreichen uns Rückmeldungen und Beschwerden von Endver-brauchern sowohl direkt als auch indirekt über den Handel. In beiden Fällen dokumentieren, bewerten und eskalieren wir eingehende Informationen intern – sofern produktsicherheitsrelevant – unverzüglich.

MAßNAHMEN & AKTIVITÄTEN

Um Produktsicherheit und den Zugang zu hochwer-tigen Informationen in der Praxis sicherzustellen, haben wir verschiedene Maßnahmen etabliert, die wir kontinuierlich weiterentwickeln. Die Wirksam-

keit überprüfen wir fortlaufend durch regelmäßige interne Reviews sowie die Auswertung von Vor-fallsdaten und Lieferanten-Feedback.

RISIKOMANAGEMENT & SYSTEMSTEUERUNG

RISIKOBASIERTES QUALITÄTSMANAGEMENT

Zur systematischen Steuerung von Produktrisiken haben wir drei spezialisierte Teams etabliert: Das HACCP-Team verantwortet die Gefahrenanalyse für relevante Produktkategorien und stellt sicher, dass präventive Maßnahmen, Überwachungspläne und Korrekturmaßnahmen wirksam sind und regelmäßig überprüft werden. Das Food Fraud-Team bewertet und minimiert Risiken im Zusammenhang mit Lebens-mittelbetrug, wie Substitution, Verfälschung oder Fehldeklaration. Das Product Defense-Team schützt vor absichtlichen, böswilligen Handlungen entlang unserer Prozesse. Alle drei Teams berichten regelmä-ßig an die Geschäftsführung. Ihre Ergebnisse fließen in das jährliche Managementreview ein.

Audits	Anzahl
Externe Audits (IFS und weitere Zertifizierungen)	17
Interne Audits	61

INTERNE AUDITS, SCHULUNGEN
UND MANAGEMENTREVIEW

Wir führen interne Audits gemäß eines risikoba-sierten Auditprogramms durch. Erfassungsbereich und Häufigkeit werden mittels Gefahrenanalyse bestimmt. Ergänzend überprüfen externe Audits im Rahmen der IFS-Zertifizierung die Wirksamkeit unserer Systeme (siehe Tabelle). Mindestens einmal jährlich bewertet die Geschäftsführung das gesam-te Qualitäts- und Produktsicherheitsmanagement-system im Rahmen des Managementreviews – auf Basis von Reklamationsstatistiken, Auditberichten, Korrekturmaßnahmen und weiteren Prozessdaten. Auf Grundlage einer Gefahrenanalyse legen wir die notwendige Kompetenz aller Mitarbeiter fest, deren Arbeit Einfluss auf Produktsicherheit, -legalität und -qualität hat, und stellen diese durch dokumentierte Schulungs- und Unterweisungsprogramme sicher.

TRANSPARENZ & INFORMATIONSQLITÄT

PRODUKTKENNZEICHNUNG
& INFORMATIONSQLITÄT

Alle Produkte, die wir sourcen oder mitentwickeln, kennzeichnen wir auf Basis der jeweils geltenden rechtlichen Anforderungen. Für unsere Lebens-mittel gilt insbesondere die EU-Lebensmittelinfor-mationsverordnung (LMIV / EU Nr. 1169/2011). Für unsere Non-Food-Artikel – darunter Hygiene-, Körperpflege- und Haushaltsprodukte – greifen die jeweils einschlägigen Vorschriften, etwa die

EU-Kosmetikverordnung oder die allgemeine Pro-duktsicherheitsverordnung. Für alle Produkte hal-ten wir vollständige Spezifikationen vor. Relevante Inhaltsstoffe, Allergene, Nährstoffe und Herkunfts-angaben erfassen wir sorgfältig und überprüfen sie auf Richtigkeit. Bei Neuprodukten sowie Rezeptur-oder Zusammensetzungsänderungen schreiben wir eine erneute Prüfung der produktbezogenen Angaben verpflichtend vor. Rechtsvorschriften und Zertifizierungsanforderungen werden konsequent

erfüllt. Abweichungen analysieren wir zeitnah und beheben sie mit geeigneten Korrekturmaßnahmen.

Für einzelne Warengruppen setzen wir darüber hinaus auf spezifische Zertifizierungsstandards, die eine transparente Herkunftsdokumentation sicherstellen.

Detaillierte Informationen zu Zertifizierungen finden Sie hier:
→ [Zertifizierungen](#)

GESUNDHEIT & SICHERHEIT

REKLAMATIONSMANAGEMENT

Eingehende Produkt- und Endverbraucherbeschwerden nehmen wir in einem strukturierten, digital dokumentierten QM-Workflow entgegen. Beanstandungen werden durch die QS-Assistenz aufgenommen, nach einem definierten Klassifikationsschema (A bis D) bewertet und dem zuständigen QS-Produktverantwortlichen zugewiesen. Bei kritischen Reklamationen (Bewertung C oder D) – etwa bei nicht deklarierten Allergenen, Fremdkörpern mit Gesundheitsgefährdung oder Nichteinhaltung gesetzlicher Grenzwerte – wird das Verfahren für Vorfälle, Rücknahmen und Rückrufe ausgelöst und der Krisenstab bei Erforderlichkeit informiert. Monatlich erstellen wir eine Reklamationsstatistik inklusive der Kennzahl Complaints per Million (CPM), die an alle relevanten Mitarbeitende sowie an die Geschäftsführung übermittelt wird. Der angestrebte Grenzwert für signifikante Reklamationen liegt bei CPM < 2. Diese Auswertung dient der Trendanalyse, der Lieferantenbewertung und der kontinuierlichen Verbesserung.

RÜCKVERFOLGBARKEIT

Innerbetrieblich gewährleisten wir die Rückverfolgbarkeit EDV-technisch über unser Warenwirtschaftsprogramm. Darüber hinaus ist der Ursprung aller Produkte über eine hinreichende Kennzeichnung und geregelte Abläufe jederzeit rückverfolgbar. Die Wirksamkeit dieses Systems überprüfen wir jährlich durch Rückverfolgbarkeitstests.



RÜCKNAHME, RÜCKRUF & KRISENMANAGEMENT

Für den Fall sicherheitsrelevanter Produktvorfälle verfügen wir über ein dokumentiertes Rücknahme-, Rückruf- und Krisenmanagementsystem. Sobald eine Gesundheitsgefährdung von Endverbrauchern nicht ausgeschlossen werden kann, aktivieren wir unseren Krisenstab. Ein fallspezifisches Krisenteam wird bedarfsgerecht aus strategischen Entscheidern und Vertretern der betroffenen Fachabteilungen gebildet – mindestens bestehend aus einem Geschäftsführer, dem Chargenverfolger, dem QS-Produktverantwortlichen, dem zuständigen Innendienst-Mitarbeiter, dem Einkäufer, dem Vertriebsmitarbeiter sowie dem QM. Klare Kommunikationsprotokolle gegenüber Kunden, der zuständigen Lebensmittelüberwachungsbehörde sowie Zertifizierungs- und Kontrollstellen (IFS: 3-Werktageregel) stellen sicher, dass wir in Krisensituationen handlungsfähig bleiben. Die Erreichbarkeit des Krisenstabes außerhalb der Geschäftszeiten ist durch einen externen Bereitschaftsdienst rund um die Uhr sichergestellt. Alle Vorfälle dokumentieren wir vollständig im Non-Conformity Report und werten sie systematisch aus. Jährliche

Krisentests sowie mindestens eine jährliche Schulung des Krisenstabes überprüfen und stärken die Einsatzfähigkeit unseres Systems. Reklamationen und Produktrückrufe erfassen und berichten wir

vollständig und lückenlos. Im Berichtsjahr 2025 gab es keine Produktrückrufe. Vier Produktrücknahmen wurden dokumentiert und vollständig abgeschlossen (siehe Tabelle).

Aktivitäten Krisenmanagement	Anzahl
Produktrückrufe	0
Produktrücknahmen	4
Gemeldete Kundenreklamationen gesamt	210
Vorfälle von Menschenrechtsverletzungen gegenüber Endverbrauchern	0

ZIELE

Zur weiteren Steuerung verfolgen wir folgende konkrete, messbare Ziele, die wir jährlich überprüfen und deren Erreichung wir im Managementreview bewerten:

Ziel	Bereich	Zielwert	Status 2025
Reklamationsquote: CPM Mikrobiologie für auffällige Lieferanten	Produktsicherheit	CPM < 2	Teilweise erfüllt (BLM erfüllt; ICEWIND und MARTELLI nicht erfüllt) ¹
Schulung aller Auszubildenden in abteilungsspezifischen IFS-Broker-Prozessen	Qualität	100 %	Erfüllt
Digitale Automatisierung der internen Produktspezifikationen (90 % im neuen System)	Qualität	90 % bis Ende 2026	In Arbeit – Umsetzung auf 2027 verschoben (Grund: SAP-Cloud-Migration)
Durchführung des vollständigen internen Auditprogramms	Qualität / Produktsicherheit	100 %	Erreicht (61 interne Audits, inkl. Rückverfolgbarkeits- und Krisentest)
Erneuerung aller IFS-Zertifizierungen	Qualität / Produktsicherheit	100 %	Erreicht
Produktrückrufe	Produktsicherheit	0	Erreicht

¹ Hintergrund der Nichterfüllung ist die Sensibilität der Produkte. weiterhin wurde bei ICEWIND die Zusammenarbeit mit dem Treiber des CPM, Rücknahmen beendet. Für die Firma ICEWIND bleibt das Ziel für 2026 erhalten.

KAPITEL 5

NACHHALTIGE BESCHAFFUNG

NACHHALTIGE BESCHAFFUNG

Mit der Entstehung von Produkten gehen auch Verantwortung und Risiken einher. Unsere Wertschöpfungskette erstreckt sich über Kontinente und Branchen hinweg – von Agrar- und Fischereirohstoffen für unsere Food-Produkte bis hin zu pflanzlichen, mineralischen und (petro)chemischen Rohstoffen für unsere Non-Food-Produkte im Bereich Hygiene und Haushalt. Nachhaltige Beschaffung ist für uns daher ein strategisch verankertes Kernelement der Unternehmensverantwortung.

Gerade in den Produktionsstätten und Ursprungsregionen unserer indirekten Lieferkette liegen die entscheidenden Ansatzpunkte, um Arbeitsbedingungen zu verbessern, Umweltstandards zu stärken und für mehr Transparenz in der Beschaffung zu sorgen.

Die wesentlichen Umweltauswirkungen entstehen bei der Rohstoffgewinnung, der landwirtschaftlichen Erzeugung und der Verarbeitung durch unsere Produktionspartner. Umweltzerstörung, Verlust von Biodiversität, Entwaldung und klimaschädliche Emissionen in der Produktion sind die zentralen ökologischen Risiken, die wir durch eine konsequente Steuerung unserer Beschaffung adressieren.

Neben diesen ökologischen Aspekten sind auch soziale Risiken von zentraler Bedeutung. In vielen unserer Beschaffungsmärkte – insbesondere in Regionen mit schwächeren rechtlichen Schutzstandards – bestehen erhöhte Gefährdungen in Bezug auf Arbeitsbedingungen, faire Entlohnung, Vereinigungsfreiheit sowie den Schutz vulnerabler Gruppen. Kinderarbeit, Zwangsarbeit und unzumutbare Arbeitsverhältnisse stellen reale Herausforderungen dar, die wir in unserer Risikobetrachtung explizit berücksichtigen.

Ergänzend dazu erkennen wir, dass unser Portfolio an tierischen Erzeugnissen – darunter Fleisch- und Wurstspezialitäten, Fisch- und Meeresfrüchteprodukte sowie Milch- und Käseprodukte – potenzielle negative Auswirkungen auf das Tierwohl in der vorgelagerten Lieferkette mit sich bringt.

Ökologische, soziale und tierschutzbezogene Aspekte betrachten wir gemeinsam als integralen Bestandteil eines ganzheitlichen Verständnisses von verantwortungsvollem Handeln. Lieferantenmanagement ist daher wichtig und gleichzeitig unser wirksamster Hebel, um Umwelt- und Sozialstandards entlang der gesamten Wertschöpfungskette durchzusetzen. Wir sehen uns in der Pflicht, dass die von uns gehandelten Produkte unter ökologisch und sozial einwandfreien Bedingungen hergestellt werden, und zwar von der Rohstoffquelle bis zum Regal.

Gleichzeitig verstehen wir nachhaltige Beschaffung als unternehmerische Chance: Sie stärkt langfristige und belastbare Partnerschaften, erhöht die Widerstandsfähigkeit unserer Versorgungsstrukturen und schafft Vertrauen bei unseren Kunden und Handelspartnern, die ihrerseits steigende Anforderungen an Transparenz und Nachhaltigkeit stellen.



MANAGEMENTANSATZ –
POLICIES & RICHTLINIEN

Unser übergeordnetes Ziel bei der nachhaltigen Beschaffung ist es, dass möglichst alle eingekauften Produkte und Dienstleistungen von der Herstellung bis zur Entsorgung unter Berücksichtigung sozialer, ökologischer und ökonomischer Aspekte gestaltet werden.

Die Gesamtverantwortung für unsere nachhaltige Beschaffungspolitik liegt bei der Geschäftsführung.

Das Nachhaltigkeitsmanagement koordiniert die operative Umsetzung und Weiterentwicklung. Die Umsetzung erfolgt in gemeinsamer Verantwortung der zuständigen Fachabteilungen, insbesondere des Einkaufs.

Unsere Anforderungen an nachhaltige Beschaffung sind in folgenden Regelwerken verbindlich verankert:

Richtlinie	Zugeordnetes Thema	Kerninhalte
Richtlinie zum nachhaltigen Einkauf	Nachhaltige Beschaffung, Rohstoffstandards, Produktanforderungen	Verbindliche Mindestanforderungen für risikobehaftete Rohstoffe (u. a. Palmöl, Soja, Kakao, Kaffee, Fisch, Fleisch, Non-Food-Rohstoffe), Anforderungen an Zertifizierungen, Umsetzung der EU Entwaldungsverordnung (EU-VO 2023/1115), Rohstoff-Risiko-Matrix zur Kritikalitätsbewertung, Akzeptanz erfolgt automatisch mit Annahme der Order Confirmation, Weitergabepflicht in die eigene Lieferkette
CSR-Verhaltenskodex	Menschenrechte, Arbeitsbedingungen, Umwelt, Integrität, Hinweisgeberschutz	Verbindliche Anforderungen auf Basis der zehn Grundprinzipien des UN Global Compact, Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit, Vereinigungsfreiheit, faire Entlohnung; sichere Arbeitsbedingungen, Umweltschutz, Null-Toleranz gegenüber Korruption, Akzeptanz erfolgt automatisch mit Annahme der Order Confirmation, Weitergabepflicht in die eigene Lieferkette
Nachhaltigkeitspolitik	Übergreifende Nachhaltigkeitsverpflichtungen	Bekenntnis zu verantwortungsvoller Lieferkette, klimabewusstem Handeln und sozialer Verantwortung entlang der Wertschöpfungskette

Wir fordern, dass unsere Lieferanten alle geltenden Umweltvorschriften einhalten und aktiv Maßnahmen ergreifen, um ihren ökologischen Fußabdruck kontinuierlich zu reduzieren. Dabei gilt für uns das Prinzip der Vorsorge: auf Umweltbelastungen soll nicht erst reagiert, sondern durch frühzeitige Risikoerkennung und gezielte Prävention vermieden werden.

Im Einzelnen umfasst dies die kontinuierliche Reduzierung von THG-Emissionen und Energieverbrauch, ein verantwortungsvolles Abfallmanagement nach dem Prinzip Vermeidung vor Wiederverwertung vor Entsorgung sowie den schonenden Umgang mit natürlichen Ressourcen, insbesondere Wasser und Rohstoffen. Darüber hinaus erwarten wir die

Minimierung umwelt- und gesundheitsschädlicher Substanzen, den bevorzugten Einsatz nachhaltiger Technologien und ressourcenschonender Materialien sowie die Berücksichtigung von Umweltkriterien bei der Auswahl eigener Geschäftspartner.

Neben diesen ökologischen Aspekten sind auch soziale Themen von zentraler Bedeutung. Wir fordern daher die Einhaltung international anerkannter Sozialstandards wie die ILO-Kernarbeitsnormen. Im Einzelnen umfasst dies die Gewährleistung sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen, die Zahlung fairer und existenzsichernder Löhne, die Achtung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlungen sowie den absoluten Ausschluss von Kinder- und Zwangsarbeit. Darüber hinaus fordern wir den besonderen Schutz vulnerabler Gruppen und die Berücksichtigung sozialer Kriterien bei der Auswahl eigener Geschäftspartner.

Diese Anforderungen – ökologische wie soziale – gelten nicht nur für die direkte Lieferantenebene: Unsere Partner sind verpflichtet, sie in ihrer eigenen Lieferkette weiterzugeben und die Einhaltung zu dokumentieren. Damit stellen wir sicher, dass sie entlang der gesamten Wertschöpfungskette wirksam werden.

Die Einhaltung dieser Anforderungen wird von uns aktiv begleitet. Alle Lieferanten sind zur Einhaltung unseres CSR-Verhaltenskodex sowie der Richtlinie zum nachhaltigen Einkauf verpflichtet. Beide Dokumente sind fester Bestandteil der Geschäftsbeziehungen. Sie werden mit jeder Order Confirmation erneut zur Verfügung gestellt und mit deren Annahme durch den Empfänger als verbindlich akzeptiert.

MAßNAHMEN & AKTIVITÄTEN

Wir nutzen eine dokumentierte CSR-Risikoanalyse (→ [Sorgfaltspflichten](#)) als konkretes internes Bewertungsinstrument. Damit identifizieren und bewerten wir ESG-Risiken entlang der Beschaffungskette und leiten daraus Vorgaben für die Zusammenarbeit ab. Tierische Rohstoffe und Produktgruppen mit erhöhtem Tierschutzrisiko – insbesondere aus Intensivtierhaltung, Aquakulturen oder langen Transportwegen – werden dabei gezielt geprüft, entsprechend eingestuft und bei der Steuerung berücksichtigt. Auf Basis der identifizierten Ergebnisse legen wir fest, mit welchen Unternehmen wir zusammenarbeiten und unter welchen Bedingungen. Dabei setzen wir schwerpunktmäßig auf langjährige und etablierte Geschäftsbeziehungen.

Bestehende Lieferanten werden jährlich durch unser Produktmanagement und Qualitätssicherung bewertet. Reklamationsauswertungen sowie die CSR-Selbstauskunft – einschließlich Angaben zu Arbeitsbedingungen, Zertifizierungen und Lieferkettenstrukturen – fließen in diese Bewertung ein. Zusätzlich prüfen wir die Einhaltung unserer Anforderungen anlassbezogen oder stichprobenartig. Bei Verstößen suchen wir den Dialog und unterstützen bei der Umsetzung der erforderlichen Verbesserungen. Ziel ist es, angemessene Lösungen zu vereinbaren und die Geschäftsbeziehung langfristig zu erhalten. Bleiben Maßnahmen aus oder sind Verstöße besonders schwerwiegend, wird die Zusammenarbeit ausgesetzt oder beendet.

Neue Lieferanten durchlaufen einen strukturierten Zulassungsprozess, der Qualitäts- und Nachhaltigkeitsanforderungen gleichwertig berücksichtigt. Für Food- und Near-Food-Lieferanten ist eine

GFSI-Zertifizierung (z. B. IFS Food, BRC, FSSC 22000) grundsätzlich Voraussetzung für die Zulassung. Für Non-Food-Lieferanten gelten entsprechende Produktsicherheitszertifizierungen (z. B. IFS HPC, BRC Consumer Products). Sofern keine Zertifizierung vorliegt, ist eine ausdrückliche Kundenzustimmung erforderlich oder ein Vor-Ort-Audit obligatorisch. Eine fehlende Bestätigung unseres CSR-Verhaltenskodex schließt die Zulassung aus.

Eine ausführliche Darstellung der Methodik findet sich hier:

→ [Kapitel Sorgfaltspflicht & Lieferantenrisiko](#)

Neben der Steuerung auf Lieferantenebene definieren wir verbindliche produktspezifische Mindestanforderungen für risikobehaftete Rohstoffe und Produktgruppen über alle Produktbereiche hinweg – von Food über Near-Food bis Non-Food. Sie orientieren sich an anerkannten internationalen Zertifizierungsstandards und Initiativen. Wo immer möglich, bevorzugen wir zertifizierte Ware. In Kategorien mit erhöhtem Risikopotenzial legen wir explizite Mindeststandards fest, die für alle relevanten Lieferanten verbindlich sind. Auch bei nicht zertifizierter Ware muss sichergestellt werden, dass soziale und ökologische Grundanforderungen eingehalten werden.

Darüber hinaus stellen wir für alle relevanten Rohstoffe sicher, dass sie ausschließlich aus entwaldungsfreien Lieferketten im Sinne der EUDR stammen. Die entsprechenden Nachweise sind durch unsere Lieferanten zu erbringen und zu dokumentieren.



Die konsequente Umsetzung sämtlicher Anforderungen setzt voraus, dass alle relevanten Mitarbeitenden die notwendigen Kompetenzen besitzen. Durch Schulung des Einkaufs binden wir die verantwortlichen Personen aktiv in den Prozess einer nachhaltigen Beschaffung ein. Das stärkt das Umwelt- und Verantwortungsbewusstsein im Unternehmen und ist Voraussetzung für eine konsistente Umsetzung der Anforderungen.



ZIELE & KENNZAHLEN

Nachhaltige Beschaffung verstehen wir als verbindliches Engagement – untermauert durch konkrete, messbare Ziele. Um diese Ziele in der Lieferkette verbindlich verfolgen und transparent berichten zu können, ist der Aufbau einer belastbaren, strukturierten Datenbasis unabdingbare Voraussetzung. Ohne valide Ausgangsdaten lassen sich weder Fortschritte messen noch gezielte Maßnahmen ableiten.

Wir erfassen daher systematisch die relevanten Umwelt- und Sozialinformationen unserer Produktionspartner – darunter bestehende Zertifizierungen, Rohstoffursprünge sowie Bewertungsergebnisse. Diese Daten werden zentral dokumentiert und jährlich aktualisiert. Sie bilden die Grundlage für unsere fortlaufende Zielverfolgung.

Konkret verfolgen wir drei messbare Ziele: Bis 2028 sollen 100 % der TOP-50-Lieferanten anhand definierter Kriterien bewertet sein – jährlich und strukturiert. Aktuell haben wir bereits 39 der 50 wichtigsten Partner bewertet, was einem Anteil von 78 % entspricht. Darüber hinaus streben wir an, dass bis 2029 über 50 % unserer TOP-50-Lieferanten nach mindestens einem anerkannten Standard – beispielsweise ISO 14001, ISO 50001 oder SA8000 – zertifiziert sind. Mit aktuell 35 entsprechend zertifizierten Partnern (70 %) haben wir dieses Ziel bereits heute übertroffen. Als drittes Ziel sollen bis 2033 mindestens 70 % der kritischen Rohstoffe nach anerkannten Branchenstandards – darunter RSPO, FSC und MSC – bezogen werden. Eine belastbare Kennzahl für diesen Bereich befindet sich derzeit im Aufbau und wird im kommenden Berichtsjahr veröffentlicht.



KAPITEL 6

UNTERNEHMENS- FÜHRUNG

UNTERNEHMENSETHIK & KORRUPTIONSPRÄVENTION

Verantwortungsvolle Unternehmensführung bildet das Fundament unseres unternehmerischen Handelns. Sie umfasst für uns ein breites Spektrum an Themen – von der Korruptionsprävention, der Sicherstellung eines fairen Wettbewerbs und dem Schutz von Hinweisgebern über den Umgang mit Interessenkonflikten bis hin zu Fragen der Geldwäscheprävention sowie der Sorgfaltspflicht entlang unserer Lieferketten. Dieses Kapitel beleuchtet, wie wir diese Verantwortung in konkrete Strukturen, Richtlinien und Maßnahmen überführen. Unsere Governance-Prinzipien stehen dabei in engem Zusammenhang mit der Unternehmenskultur und den Sorgfaltspflichten, die wir entlang unserer Lieferketten wahrnehmen – beides wird in den vorangegangenen Kapiteln vertieft.

Ein zentraler Baustein verantwortungsvoller Unternehmensführung ist für uns die konsequente Prävention von Korruption und Bestechung – einschließlich verwandter Themen wie Interessenkonflikte, Betrug und Geldwäsche.

Als Handelsunternehmen, das täglich mit einer Vielzahl internationaler Lieferanten und Geschäftspartner zusammenarbeitet, agieren wir an Schnittstellen, an denen Integrität keine Option ist – sondern Grundbedingung.

Die wesentlichen Risiken liegen in der Exposition unserer Einkaufs- und Vertriebsbereiche gegenüber internationalen Märkten mit unterschiedlichen Integritätsstandards: Korruptionsvorfälle – auch bei Geschäftspartnern – können zu Reputationsschäden, dem Verlust von Geschäftsbeziehungen sowie zu rechtlichen und finanziellen Konsequenzen führen. Darüber hinaus sind wir uns bewusst, dass Korruption Auswirkungen hat, die weit über unser

Unternehmen hinausgehen: Wo korrupte Strukturen wirken, werden soziale und ökologische Standards umgangen – mit direkten negativen Folgen für Menschen und Umwelt.

Gleichzeitig sehen wir in konsequenter Governance eine unternehmerische Chance: Klare Regeln, transparente Prozesse und eine nachweislich integre Unternehmensführung stärken unsere Glaubwürdigkeit als Geschäftspartner, erleichtern den Aufbau langfristiger Lieferantenbeziehungen und verschaffen uns Vorteile bei Geschäftspartnern, die ihrerseits hohe Compliance-Anforderungen stellen.

Weiter Informationen zu Compliance Anforderungen finden Sie in den Kapiteln:
→ [Unternehmenskultur](#)
→ [Sorgfaltspflichten](#)

MANAGEMENTANSATZ - POLICIES & RICHTLINIEN

Wir setzen integriertes Handeln durch klare Strukturen, verbindliche Richtlinien und konkrete Maßnahmen um – mit dem Ziel, Korruptionsrisiken systematisch zu erkennen, zu minimieren und transparent zu berichten. Unsere Richtlinien und Maßnahmen beziehen sich dabei auf anerkannte internationale Rahmenwerke, insbesondere den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen und den einschlägigen ILO-Konventionen. Sie gelten für alle Mitarbeitenden der BETZ Holding sowie – über unseren CSR-Verhaltenskodex für Lieferanten und Dienstleister – auch für unsere Geschäftspartner entlang der Lieferkette.

Die Gesamtverantwortung für diese Thematik liegt bei der Geschäftsführung. Das Nachhaltigkeitsmanagement koordiniert die operative Umsetzung und ist zentrale Anlaufstelle für ethische Fragestellungen.

Alle Führungskräfte sind verpflichtet, in ihrem Bereich als Vorbild zu agieren. Die in der folgenden Tabelle dargestellten Regelwerke bilden die Grundlage für unser Handeln:

Richtlinie	Zugeordnetes Thema	Kerninhalte
Ethikleitlinie	Integrität, Interessenkonflikte, Geschenke & Einladungen, Datenschutz, Geldwäsche	Verbindliche Verhaltensgrundsätze für alle Mitarbeitenden weltweit; Regelungen zu Vorteilsnahme und Interessenkonflikten; Null-Toleranz gegenüber Korruption und unlauteren Wettbewerbspraktiken
Leitlinie zur Korruptionsprävention	Korruption & Bestechung, Geschäftspartnerprüfung, Hochrisikoländer, PEPs	Null-Toleranz-Politik; verschärfte Anforderungen bei erhöhtem Risiko; systematische Geschäftspartnerprüfung; Antikorruptionsklauseln in allen relevanten Verträgen
Ethik-Eskalationsprozess / Whistleblowing-Policy	Meldung ethischer Verstöße, Hinweisgeberschutz, Korruption, Interessenkonflikte, ESG-Verstöße	Sichere und vertrauliche Meldekanäle für alle Mitarbeitenden und externen Stakeholder; Schutz vor Repressalien; strukturiertes Untersuchungsverfahren durch interdisziplinäres Team; gilt für alle Standorte und Geschäftspartner
Nachhaltigkeitspolitik	Korruptionsprävention, Integrität, UN Global Compact	Bekenntnis zu den zehn Grundprinzipien des UN Global Compact inkl. Prinzip 10 (Antikorruption); Verpflichtung zu ethischem Wirtschaften entlang der gesamten Lieferkette
CSR Verhaltenskodex	Integrität & Korruptionsbekämpfung; Hinweisgeberschutz	Null-Toleranz gegenüber Korruption, Erpressung und Bestechung; Bereitstellung sicherer Meldekanal für Mitarbeitenden in der Wertschöpfungskette

Die **Ethikleitlinie** wurde im Berichtsjahr im Hinblick auf die Konkretisierung der Korruptionsprävention überarbeitet. Der Ethikeskalationsprozess wurde auf externe Stakeholder – Lieferanten und Geschäftspartner – ausgeweitet.

Unser **CSR-Verhaltenskodex** gilt für alle Lieferanten und Dienstleister und wird mit Annahme der Order confirmation rechtswirksam akzeptiert. Die darin definierten Standards sind nicht optional. Wir erwarten von unseren Partnern, dass sie diese Anforderungen konsequent in ihre eigenen Lieferketten und Geschäftsbeziehungen weitertragen.

Der Kodex verpflichtet alle Geschäftspartner ausdrücklich zur Einhaltung geltender Antikorruptionsgesetze sowie zur Unterlassung jeglicher unzulässigen Einflussnahme oder Vorteilsgewährung. Verdachtsfälle sind unverzüglich zu melden.

Meldungen können vertraulich über unsere Whistleblower-Meldestelle eingereicht werden. Die E-Mail-Adresse ist im Kodex explizit ausgewiesen. Lieferanten sind zudem verpflichtet, den Hinweis auf die Meldestelle gut sichtbar in ihren Betriebsstätten auszuhängen. Bei Verstößen sind – je nach Schwere

– Korrekturmaßnahmen, Aussetzung oder Beendigung der Geschäftsbeziehung möglich.

MAßNAHMEN & AKTIVITÄTEN

Um Korruptionsrisiken wirksam zu begegnen, haben wir verschiedene Maßnahmen etabliert, die wir kontinuierlich weiterentwickeln. Die Wirksamkeit überprüfen wir fortlaufend durch interne Reviews sowie die jährliche Berichterstattung an die Geschäftsführung.

Als Grundlage diente uns eine Selbstbewertung unseres Korruptionsrisikos auf Basis der Prinzipien von Transparency International, die im Januar 2025 erstmalig durch die Geschäftsführung beantwortet und anschließend vom Nachhaltigkeitsmanagement ausgewertet wurde. Das Ergebnis zeigte: Eine Basis ist vorhanden, in zentralen Bereichen bestanden jedoch Lücken. Diese haben wir in einem verbindlichen Maßnahmenplan festgehalten und im Verlauf des Jahres 2025 weitgehend geschlossen, u. a. durch die Etablierung von Schulungen zu Ethik und Korruptionsprävention und durch die Einführung einer formellen Leitlinie zur Korruptionsprävention und darin verankerten Prozessen zur Vorbeugung und Aufdeckung von Korruption, sowie zu Verfahren und Sanktionierungen von Fehlverhalten.

Die Schulungen sind in unserer Schulungsmatrix verankert: Neue Mitarbeitende absolvieren die Formate innerhalb der ersten drei Monate, die besonders exponierten Bereiche Einkauf und Vertrieb jährlich. Alle weiteren Mitarbeitenden erhalten im zweijährigen Rhythmus eine Auffrischung.

Unsere Maßnahmen zur Korruptionsprävention enden nicht an den eigenen Unternehmensgrenzen. Wir verstehen Integrität als gemeinsame Verantwortung entlang der gesamten Wertschöpfungskette und beziehen daher auch unsere Lieferanten und Geschäftspartner aktiv ein – auch über den Verhaltenskodex hinaus. Im Dezember 2025 haben wir eine Abfrage bei Lieferanten mit explizitem Bezug zur Korruptionshandhabung durchgeführt. Die Ergebnisse fließen in unsere Lieferantenbewertung ein. Die formale Prüfung neuer Geschäftspartner auf Korruptionsrisiken bei der Aufschaltung wird ab 2026 systematisch angewendet werden.

Neben diesen Maßnahmen haben wir 2024 ein **Hinweisgebersystem** etabliert. Ein funktionierendes Hinweisgebersystem verstehen wir als Frühwarnsystem – und als Ausdruck einer Unternehmenskultur, in der Missstände offen angesprochen werden können, ohne dass jemand dafür Nachteile befürchten muss. Unser System orientiert sich an den Vorgaben des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG), das seit Juli 2023 in Deutschland in Kraft ist und den Schutz von Personen regelt, die Verstöße gegen geltendes Recht melden. Die Ausweitung dieses Meldesystems auf die Lieferkette haben wir im Berichtsjahr im bestehenden CSR-Verhaltenskodex für Lieferanten und Dienstleister verbindlich verankert.



¹ Die verbleibenden 4 % entfallen auf Mitarbeitende, die im Berichtszeitraum aufgrund von Elternzeit oder Langzeiterkrankung nicht an Schulungsmaßnahmen teilnehmen konnten.

Meldungen können über mehrere Kanäle eingereicht werden. **Interne Mitarbeitende** können sich je nach Art des Anliegens an unterschiedliche Stellen wenden: an Vorgesetzte für direkte Meldungen im Arbeitsumfeld, an die Personalabteilung für arbeitsrechtliche und soziale Belange oder an die benannte Vertrauensperson. Diese fungiert als zentrale, unabhängige Anlaufstelle, koordiniert den Untersuchungsprozess und stellt bei Bedarf das interdisziplinäre Untersuchungsteam zusammen. Für anonyme Hinweise stehen zusätzlich eine dedizierte E-Mail-Adresse sowie ein Briefkasten im Unternehmen zur Verfügung.

Externe Stakeholder wie Lieferanten und Geschäftspartner können sich bei ethischen Bedenken ebenfalls per E-Mail über die dedizierte E-Mail-Adresse an uns wenden. Auch sie werden soweit rechtlich möglich vor geschäftlichen Nachteilen geschützt.

Informationen zum Beschwerdeverfahren für Verbraucher können hier entnommen werden:
→ [Produktsicherheit](#)
& [Enverbraucherinformationen](#)

Alle Meldungen – ob intern oder extern, namentlich oder anonym – werden vertraulich und mit gleicher Sorgfalt behandelt. Hinweisgebende sind vollumfänglich vor Repressalien geschützt. Meldungen, die in gutem Glauben eingereicht und als unbegründet bewertet werden, haben keinerlei Konsequenzen für die Hinweisgebenden.

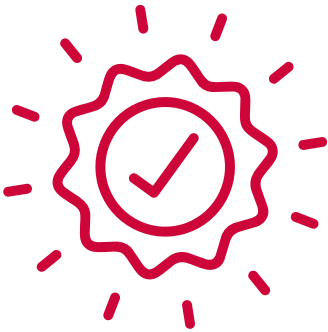
Die Untersuchung erfolgt durch ein interdisziplinäres Team aus Nachhaltigkeitsmanagement, Vertrauensperson und Geschäftsführung, bei Bedarf ergänzt durch externe Fachberatung. Das Verfahren folgt

definierten Zeitrahmen und ist vollständig dokumentiert. Die Geschäftsführung erhält mindestens einmal jährlich einen anonymisierten Überblick über Meldungen und ergriffene Maßnahmen. Den ersten strukturierten Bericht zum Thema Korruption planen wir für 2026.

KENNZAHLEN & ZIELE

Für das Berichtsjahr 2025 liegen noch keine messbaren Ziele zu Unternehmensführungs-Themen vor. Wir befinden uns im Aufbau der hierfür notwendigen Datengrundlagen und werden konkrete, messbare Ziele im nächsten Nachhaltigkeitsbericht veröffentlichen. Grundlegende Anforderungen wie die vollständige Abwesenheit von Korruptions- und Bestechungsvorfällen und die Gewährleistung eines fairen Wettbewerbs verstehen wir als selbstverständliche Voraussetzung unseres unternehmerischen Handelns – nicht als gesondert zu verfolgendes Ziel.

Weder im Berichtszeitraum noch in den Vorjahren haben wir Verurteilungen, Geldstrafen oder sonstige Sanktionen in Bezug auf Korruption und Bestechung zu verzeichnen. Ebenso wenig sind Whistleblowing-Meldungen eingegangen.



ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

ASC	Aquaculture Stewardship Council	Internationale Zertifizierung für nachhaltige Aquakultur
BSCI	Business Social Compliance Initiative	Ein vom Wirtschaftsverband amfori entwickeltes System zur Überwachung und Verbesserung sozialer Standards in globalen Lieferketten
CCF	Corporate Carbon Footprint	Die gesamten Treibhausgasemissionen, die direkt und indirekt durch die Geschäftstätigkeit eines Unternehmens in einem Geschäftsjahr verursacht werden
CO ₂	Kohlenstoffdioxid	Treibhausgas; zentrale Messgröße im Klimaschutz
CO ₂ e	Kohlenstoffdioxid-Äquivalent	Vergleichsmaßstab für verschiedene Treibhausgase
CPM	Complaints Per Million	Maßstab für die realistische Bewertung der Anzahl von Reklamationen
CSRD	Corporate Sustainability Reporting Directive	EU-Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (seit 2024)
CSR	Corporate Sustainability Responsibility	Unternehmerische Nachhaltigkeitsverantwortung
DE	Deutschland	-
EE	Erneuerbare Energien	Energiequellen aus natürlich regenerierbaren Prozessen (z. B. Solar-, Wind-, Wasser-, Biomasse- und Geothermieenergie), im Gegensatz zu fossilen Energieträgern nicht erschöpflich
EFRAG	European Financial Reporting Advisory Group	Erarbeitung der europäischen Nachhaltigkeitsstandards (ESRS)
EmpCo	Empowering Consumers for the Green Transition	EU-Richtlinie 2024/825 zur Verbraucherrförderung im Rahmen der Grünen Wende
ESG	Environmental, Social, Governance	Die drei zentralen Dimensionen der Nachhaltigkeitsbewertung
ESRS	European Sustainability Reporting Standards	Europäische Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung gem. CSRD
EUDR	European Union Deforestation Regulation	Verordnung über die Bereitstellung bestimmter Rohstoffe und Erzeugnisse, die mit Entwaldung und Waldschädigung in Verbindung stehen
EU	Europäische Union	-
FSC	Forest Stewardship Council	Zertifizierung für nachhaltige Forstwirtschaft
GHG	Greenhouse Gas (Treibhausgas)	Oberbegriff für klimawirksame Gase (CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O u. a.)
GLOBALG.A.P.	Global Good Agricultural Practice	Zertifizierungsstandard für gute Agrarpraxis weltweit
GOTS	Global Organic Textile Standard	Zertifizierungsstandard für die Verarbeitung von Textilien aus biologisch erzeugten Naturfasern
HACCP	Hazard Analysis and Critical Control Points	systematisch-präventives Kontrollsystem, das weltweit die Sicherheit von Lebensmitteln und Verbrauchern garantiert
HK	Hongkong	-
HR	Human Ressources	Personalabteilung
IFS	International Featured Standards	Qualitäts- und Lebensmittelsicherheitsstandard; z. B. IFS Broker
ILO	International Labour Organization	Sonderorganisation der Vereinten Nationen , die globale Standards für Arbeitnehmerrechte, Arbeitsbedingungen und Sozialschutz durch international verbindliche Kernarbeitsnormen definiert
IROs	Impacts Risks and Oportunities	Begriff aus der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse
ISO	International Organisation for Standardization	Internationale Organisation für Normung
IT	Italien	-
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen	Unternehmen unterhalb definierter Größenschwellen (EU-Definition)
KPI	Key Performance Indicator	Kennzahl zur Messung von Zielgrößen
LkSG	Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz	Deutsches Gesetz zur Sorgfaltspflicht in Lieferketten (seit 2023)
MSC	Marine Stewardship Council	Internationale Zertifizierung für nachhaltige Fischerei
NGO	Non-Governmental Organization	zivilgesellschaftliche, gemeinnützige und politisch unabhängige Organisationen, die nicht Teil einer Regierung oder staatlichen Behörde sind
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung	internationaler Zusammenschluss von 38 demokratischen Industrieländern
PEFC	Programme for the Endorsement of Forest Certification Schemes	Zertifizierung für nachhaltige Forstwirtschaft
PPWR	Packaging and Packaging Waste Regulation	EU-Verordnung über Verpackungen und Verpackungsabfälle
QM	Quality Management	Qualitätsmanagement
QMS	Quality Management System	Qualitätsmanagementsystem
QS/QA	Qualitätssicherung/Quality Assurance	-
RSPO	Roundtable on Sustainable Palm Oil	Initiative zur Förderung nachhaltig erzeugtem Palmöl
SBTi	Science Based Target Initiative	Weltweit anerkannt Initiative, die Unternehmen dabei unterstützt, wissenschaftlich fundierte Klimaziele zu definieren
SME	Small and Medium Sized Enterprise	Unternehmen unterhalb definierter Größenschwellen (EU-Definition)
THG	Treibhausgase	Klimawirksame Gase (CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O, F-Gase u. a.)
UN	United Nations (Vereinte Nationen)	Internationale Organisation; u. a. Herausgeber der SDGs
VA	Verfahrensweisung	Dokumententyp
VO	Verordnung	-

ESRS-INDEX¹

ESRS-Standards (Themen)	Abgabepflicht	Verweis	Anmerkung
ESRS 2: Allgemeine Angaben			
ESRS 2 Allgemeine Angaben	BP-1 Basis for preparation of the sustainability statement	Berichtsrahmen	Dieser Bericht wurde in Anlehnung an ESRS erstellt.
	GOV-1 The role of the administrative, management and supervisory bodies in relation to sustainability	Verankerung von Nachhaltigkeit	
	GOV-3 Statement on due diligence	Sorgfaltspflichten und Lieferantenrisikoanalyse	
	SBM-1 Strategy, business model and value chain	Unternehmensvorstellung	Keines unserer Produkte und keine unserer Dienstleistungen sind in bestimmten Märkten verboten. Zudem sind wir weder in den Sektoren der fossilen Brennstoffe, der Herstellung von Chemikalien, umstrittene Waffen noch im Anbau und der Herstellung von Tabak tätig.
	SBM-2 Interests and views of stakeholders	Stakeholder-Dialog	
	SBM-3 Interaction of material impacts risks and opportunities with strategy and business model, and financial effects	Unsere Umwelt Soziale Verantwortung Unternehmensführung	Das Zusammenspiel von wesentlichen Themen mit Strategie und Geschäftsmodell der BETZ Holding ist den jeweiligen themenbezogenen Kapiteln (Umwelt, Soziales, Unternehmensführung) zu entnehmen.
	IRO-1 Description of the process to identify and assess material impacts, risks and opportunities and material information to be reported	Wesentlichkeitsanalyse	Da es sich um unseren ersten Bericht und die erstmalig durchgeführte doppelte Wesentlichkeitsanalyse handelt, sind keine Änderungen zu früheren Berichtszeiträumen aufzuweisen. Die Wesentlichkeitsanalyse soll alle drei Jahre oder bei wesentlichen Änderungen der Geschäftstätigkeit aktualisiert werden.
	IRO-2 Material impacts, risks and opportunities and disclosure requirements included in the sustainability statement	Unsere Umwelt Soziale Verantwortung Unternehmensführung	Die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen werden werden in den jeweiligen themenbezogenen Kapitel (Umwelt, Soziales, Unternehmensführung) erläutert. Da es sich um unseren ersten Bericht und die erstmalig durchgeführte doppelte Wesentlichkeitsanalyse handelt, sind keine Änderungen zu früheren Berichtszeiträumen auszuweisen.
ESRS E1: Klimaschutz			
ESRS E1 Klimaschutz	E1-1 Transition plan for climate change mitigation	Energie & Klima	
	E1-4 Policies related to climate change mitigation and adaptation	Energie & Klima	
	E1-5 Actions and resources in relation to climate change mitigation and adaptation	Energie & Klima	
	E1-6 Targets related to climate change	Energie & Klima	
	E1-7 Energy consumption and mitigation	Energie & Klima	
	E1-8 Gross scope 1, 2, 3 GHG emissions	Energie & Klima	

¹ Zur Vermeidung von Übersetzungsfehlern wird der ESRS-Index in der Originalsprache geführt.

ESRS-Standards (Themen)	Abgabepflicht	Verweis	Anmerkung
ESRS E2: Umweltverschmutzung			
ESRS E2 Umweltverschmutzung	E2-1 Policies related to pollution	Umweltverschmutzung	
	E2-2 Actions and resources related to pollution	Umweltverschmutzung	
	E2-3 Targets related to pollution	Umweltverschmutzung	Derzeit haben wir keine messbaren Ziele für Luftverschmutzung und Mikroplastik, da die wesentlichen Verschmutzungsquellen außerhalb der eigenen Tätigkeiten liegen und eine belastbare Quantifizierung derzeit nicht möglich ist.
	E2-4 Pollution of air, water and soil	Umweltverschmutzung	Bei unseren eigenen Aktivitäten fallen keine relevanten Luftschadstoffemissionen an, da unsere Geschäftstätigkeit ausschließlich aus administrativen Bürotätigkeiten bestehen. Primäres Mikroplastik wird weder erzeugt noch verwendet. Belastbare Mengenkennzahlen für sekundäres Mikroplastik – insbesondere aus Reifenabrieb in Transportketten – liegen derzeit nicht vor.
ESRS E4: Biologische Vielfalt und Ökosysteme			
ESRS E4 Biologische Vielfalt und Ökosysteme	E4-2 Policies related to biodiversity and ecosystems	Ressourcen & Biodiversität	
	E4-3 Actions and resources related to biodiversity and ecosystems	Ressourcen & Biodiversität	
	E4-4 Targets related to biodiversity and ecosystems	Ressourcen & Biodiversität	
	E4-5 Metrics related to biodiversity and ecosystems chang		Keiner unserer Standorte befindet sich in oder in der Nähe von Gebieten mit schutzbedürftiger Biodiversität. Die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen stammen aus der vorgelagerten Wertschöpfungskette, nicht auf unserem eigenen Betrieb.
ESRS E5: Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft			
ESRS E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	E5-1 Policies related to resource use and circular economy	Ressourcen & Biodiversität Abfallmanagement	
	E5-2 Actions and resources related to resource use and circular economy	Ressourcen & Biodiversität Abfallmanagement	
	E5-3 Targets related to resource use and circular economy	Ressourcen & Biodiversität Abfallmanagement	
	E5-4 Resource inflows	Ressourcen & Biodiversität Anhang	
	E5-5 Resource outflows	Abfallmanagement	

ESRS-INDEX¹

ESRS-Standards (Themen)	Abgabepflicht	Verweis	Anmerkung
ESRS S1: Eigene Belegschaft			
ESRS S1 Eigene Belegschaft	S1-1 Policies related to own workforce	<u>Eigene Belegschaft</u> <u>Faire Arbeitsbedingungen</u> <u>Sozialer Dialog & Vereinigungsfreiheit</u> <u>Gleichbehandlung & Chancengleichheit</u> <u>Personalentwicklung</u>	
	S1-2 Engagement with own workforce and workers' representatives, existence of channels for own workforce to raise concerns or needs and approaches to remedy	<u>Eigene Belegschaft</u> <u>Unternehmensführung</u>	
	S1-3 Actions and resources related to own workforce	<u>Faire Arbeitsbedingungen</u> <u>Sozialer Dialog & Vereinigungsfreiheit</u> <u>Gleichbehandlung & Chancengleichheit</u> <u>Personalentwicklung</u>	
	S1-4 Targets related to own workforce	<u>Eigene Belegschaft</u>	Für das Berichtsjahr 2025 liegen noch keine messbaren Ziele vor. Zum Zeitpunkt der Berichterstellung befinden wir uns im Aufbau der hierfür notwendigen Datengrundlagen und Prozesse. Die messbaren Ziele werden im nächsten Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht.
	S1-5 Characteristics of the undertaking's employees	<u>Faire Arbeitsbedingungen</u> <u>Sozialer Dialog & Vereinigungsfreiheit</u> <u>Gleichbehandlung & Chancengleichheit</u> <u>Personalentwicklung</u>	
	S1-6 Characteristics of non-employees in the undertaking's own workforce		Wir beschäftigen keine Fremdarbeitskräfte.
	S1-7 Collective bargaining coverage and social dialogue	<u>Faire Arbeitsbedingungen</u> <u>Sozialer Dialog & Vereinigungsfreiheit</u>	Die Vergütung unserer Mitarbeitenden erfolgt tarifungebunden. Mit Ausnahme der offiziell benannten Vertrauensperson existieren keine weiteren Arbeitnehmervertreter.
	S1-8 Diversity metrics	<u>Gleichbehandlung & Chancengleichheit</u>	
	S1-9 Adequate wages	<u>Faire Arbeitsbedingungen</u>	
	S1-10 Social protection	<u>Sozialer Dialog & Vereinigungsfreiheit</u>	
	S1-12 Training and skills development metrics	<u>Personalentwicklung</u>	
	S1-13 Health and safety metrics	<u>Anhang</u>	Alle unseren Mitarbeitenden sind durch Arbeitsschutz- und Gesundheitsschutzmaßnahmen abgedeckt. Wir verzeichneten im Berichtsjahr 2025 keine meldepflichtigen arbeitsbedingten Unfälle oder Erkrankungen und sind froh, dass unsere Mitarbeitenden das Jahr ohne schwerwiegende Gesundheitsereignisse durchlaufen konnten.
	S1-14 Work-life balance metrics	<u>Gleichbehandlung & Chancengleichheit</u>	Alle unsere Mitarbeitenden sind berechtigt, gesetzliche familienbezogene Freistellungen in Anspruch zu nehmen.
	S1-15 Remuneration metrics	<u>Gleichbehandlung & Chancengleichheit</u>	
	S1-16 Incidents of discrimination and other human rights incidents		Im Berichtsjahr 2025 wurden keine Vorfälle von Diskriminierung, Belästigung oder sonstigen Menschenrechtsverletzungen – weder im Unternehmen noch in der Lieferkette – registriert.

¹ Zur Vermeidung von Übersetzungsfehlern wird der ESRS-Index in der Originalsprache geführt.

ESRS-Standards (Themen)	Abgabepflicht	Verweis	Anmerkung
ESRS S4: Verbraucher und Endnutzer			
ESRS S4 Verbraucher und Endnutzer	S4-1 Policies related to consumers and end-users	<u>Produktsicherheit & Endverbraucherinformation</u>	
	S4-2 Engagement with consumers and end-users, existence of channels for consumers and end-users to raise concerns or needs and approaches to remedy	<u>Produktsicherheit & Endverbraucherinformation</u>	
	S4-3 Actions and resources related to consumers and end-users	<u>Produktsicherheit & Endverbraucherinformation</u>	Weder im Berichtszeitraum noch jemals zuvor gab es Vorfälle von Menschenrechtsbeschwerden im Zusammenhang mit Endverbrauchern.
	S4-4 Targets related to consumers and end-users	<u>Produktsicherheit & Endverbraucherinformation</u>	
ESRS G1: Unternehmensführung			
ESRS G1 Unternehmensführung	G1-1 Policies related to business conduct	<u>Unternehmenskultur</u> <u>Unternehmensführung</u> <u>Nachhaltige Beschaffung</u>	
	G1-2 Actions related to business conduct	<u>Unternehmenskultur</u> <u>Unternehmensführung</u> <u>Nachhaltige Beschaffung</u>	
	G1-3 Targets related to business conduct	<u>Nachhaltige Beschaffung</u>	Compliance: Für das Berichtsjahr 2025 liegen noch keine messbaren Zielwerte zu Governance-Themen vor. Wir befinden uns im Aufbau der hierfür notwendigen Datengrundlagen und werden die messbaren Ziele im nächsten Nachhaltigkeitsbericht veröffentlichen.
	G1-4 Metrics related to corruption or bribery	<u>Nachhaltige Beschaffung</u>	Korruption und Bestechung: Weder im Berichtszeitraum noch in den Vorjahren haben wir Verurteilungen, Geldstrafen oder sonstige Sanktionen in Bezug auf Korruption und Bestechung zu verzeichnen. Ebenso wenig sind Whistleblowing-Meldungen eingegangen.

WEITERE KENNZAHLEN

Im Sinne einer transparenten und vollständigen Berichterstattung ergänzen wir die im Hauptteil dargestellten Kernindikatoren nachfolgend um weitere quantitative Informationen.

→ Ressourcen & Biodiversität

Übersicht der vertriebenen Produkt-/Ressourcentypen (zutatenbasiert) auf Unternehmensebene:

Zutatengruppe	Gesamtmenge kg	Gesamtmenge l
Backwaren & Teig	161.335,97	-
Chemiefasern & Vliese	8.934,65	35,43
Eier & Eiprodukte	176.160,56	4.758,11
Essig	5.633,29	3.745,09
Fisch & Meeresfrüchte	5.580.679,38	-
Fleisch & Wurst	2.112.894,71	-
Früchte & Fruchzubereitungen	94.596,76	349.966,76
Gemüse & Gemüsezubereitungen	2.162.874,47	43,52
Getreide & Mehl	34.846.011,98	10.489,65
Gewürze & Kräuter	812.931,04	58,75
Glas & Keramik	588.629,22	-
Gummi & Latex	113.580,80	-
Hilfs- und Zusatzstoffe	254,54	-
Holz & Papier	34.685.254,06	50,62
Hülsenfrüchte & Hülsenfruchtprodukte	280.442,13	-
INCI / Kosmetik-Rohstoffe	889.605,26	574.348,19
Kartoffelprodukte	230.644,25	-
Kunststoffe	522.525,68	15,19
Käse	2.153.824,58	-
Metalle	107.037,30	-
Milch & Milchprodukte	9.622.944,94	387.925,09
Naturfasern & Textilien	1.518.308,09	-
Nüsse & Samen	195.972,42	5.962,23
Pilze	135.140,24	2,38
Salz	41.045,00	-
Saucen & Dressings	51.354,45	62.419,18
Schokolade & Kakao	61.498,83	15.427,13
Sonstige Lebensmittelzutaten	2.904.430,10	261.174,91
Säfte & Konzentrate	22.078,28	249.260,64
Tomatenprodukte	2.327.398,21	-
Wachse & Paraffine	9.283,44	-
Zucker & Süßungsmittel	318.074,05	222.818,65
Öle & Fette	2.003.392,91	8.956.500,28
GESAMT	104.744.771,61	11.105.001,80

→ Personalentwicklung & Qualifizierung

Schulungsstunden nach Abteilungen:

Abteilung	n	Intern ¹	Extern ²	Gesamt	Ø/MA
Supply Chain	59	371,5	240,8	612,3	10,4
Buying	40	263,5	123,0	386,5	9,7
Sales	39	245,0	107,0	352,0	9,0
Quality Assurance	14	150,5	78,0	228,5	16,3
Azubi	21	36,0	45,0	81,0	3,9
Accounting	13	54,5	13,0	67,5	5,2
Packaging Management	1	7,5	41,3	48,8	48,8
Marketing & Communications	3	18,5	23,0	41,5	13,8
Logistics	13	30,5	13,0	43,5	3,4
Quality Management	2	20,5	19,0	39,5	19,8
Office Management	3	25,5	3,0	28,5	9,5
HR	2	5,0	21,5	26,5	13,3
General Management	5	16,0	5,0	21,0	4,2
IT	4	14,0	4,0	18,0	4,5
Sustainability Management	1	8,0	4,0	12,0	12,0
VAS	2	6,0	2,0	8,0	4,0
Sekretariat	3	3,0	3,0	6,0	2,0
Service	2	3,0	2,0	5,0	2,5

→ Faire Arbeitsbedingungen

Fluktuation:

	Einheit	Anzahl	Anteil (%)
Einstellung insgesamt	Anzahl insgesamt	19	
	Frauen	9	47,37
	Männer	10	52,63
Fluktuation insgesamt	Anzahl insgesamt	12	
	Frauen	8	66,6
	Männer	4	33,3

¹ Interne Schulungen umfassen alle Pflichtschulungen (QM-Standards, Compliance Themen, On-Boarding (z.B. Arbeitssicherheit), Ersthelfer Schulung).

² Externe Schulungen umfassen Schulungen aus den Bereichen Zoll & Außenhandel, Verpackung & Packaging, Lohn/Steuer/Recht, Nachhaltigkeit & Zertifizierung, Branchenwissen (Fleisch/PetFood), digitale Kompetenzen (KI, Social Media) sowie Sprachkurse (Chinesisch). Die Schulungen wurden überwiegend als Einzelmaßnahmen für gezielt ausgewählte Mitarbeitende durchgeführt und decken sowohl operative Fachthemen als auch strategische Zukunftskompetenzen ab.

→ Gleichbehandlung & Chancengleichheit
Altersverteilung nach Geschlecht:

Mitarbeitende	Einheit	Anzahl	Anteil (%)
bis 30 Jahre	Anzahl insgesamt	54	26,34
	Frauen	28	54,85
	Männer	26	48,15
30-50 Jahre	Anzahl insgesamt	135	60,00
	Frauen	92	68,15
	Männer	43	31,85
älter als 50 Jahre	Anzahl insgesamt	36	16,00
	Frauen	18	50,00
	Männer	18	50,00

→ Gleichbehandlung & Chancengleichheit
Vollzeit- & Teilzeitquote:

Belegschaft nach Geschlecht	Gesamt	Frauen	Anteil Frauen (%)	Männer	Anteil Männer (%)
Mitarbeitende gesamt	225	136	60,4	89	39,6
Vollzeit	178	90	50,6	88	49,4
Teilzeit	47	47	100	0	0

→ Gesundheit & Sicherheit
Der Schutz unserer Mitarbeitenden hat für uns hohe Priorität. Im Berichtsjahr 2025 weisen wir folgende Kennzahlen aus:

Kennzahl	Wert 2025 (%)
Anteil der Mitarbeitenden, die durch ein Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagementsystem abgedeckt sind	0
Todesfälle durch meldepflichtige arbeitsbedingte Unfälle	0
Todesfälle durch meldepflichtige arbeitsbedingte Erkrankungen	0
Anzahl meldepflichtiger arbeitsbedingter Unfälle	0
Rate meldepflichtiger arbeitsbedingter Unfälle	0
Fälle meldepflichtiger arbeitsbedingter Erkrankungen	0
Ausfalltage durch meldepflichtige arbeitsbedingte Unfälle und Erkrankungen	0

KONTAKT

BETZ Holding Nachhaltigkeitsmanagement
Email: sustainability@betz-holding.de

IMPRESSUM

Angaben gemäß § 5 TMG:

BETZ Holding GmbH
Neue Str. 21
21244 Buchholz

Vertreten durch:
Franz-Hartwig Betz, Marlis Betz,
Nicoll Käber, Christoph Betz

Telefon: +49 4181 929-0
Telefax: +49 4181 929-3310
Email: info@betz-holding.de

Sitz der Gesellschaft: Buchholz, Deutschland
Registergericht: Handelsregister Tostedt
Registernummer: 2292