

BEWEGUNG.
ERFAHRUNG.
INNOVATION.

BLÄSSINGER
● ● ● GRUPPE



NACHHALTIGKEITSBERICHT

ÜBER DAS GESCHÄFTSJAHR 2024/2025





VORWORT

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

wir freuen uns, Ihnen unseren aktuellen Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2024/25 vorzustellen.

Als Familienunternehmen in dritter Generation liegt uns eine nachhaltige Entwicklung sehr am Herzen.

Unsere erfolgreiche Entwicklung haben wir nicht zuletzt unseren Mitarbeitenden zu verdanken.

Daher liegt es in unserem Selbstverständnis, nicht nur ökonomische Faktoren in den Vordergrund zu stellen, sondern auch soziale Aspekte zu beherzigen und die BLÄSSINGER GRUPPE im Einklang mit sozialen und ökologischen Faktoren stetig weiterzuentwickeln. Dabei steht nicht nur unsere Organisation im Fokus.

Als technisches Großhandelsunternehmen liegt ein Schwerpunkt unserer Tätigkeit in der Beschaffung, sodass das Thema Nachhaltigkeit entlang der Lieferkette verstärkt in den Fokus getreten ist.

Wir sind uns der Verantwortung unserer Organisation bewusst und möchten an dieser Stelle unsere Anstrengungen, Fortschritte und Ziele im Hinblick auf eine nachhaltige Entwicklung offenlegen.

Till Blässinger

Geschäftsführender Gesellschafter

Inhalt

VORWORT	2
1 Organisationsprofil	4
1.1. Aktionsradius der BLÄSSINGER GRUPPE	4
Historie und Standorte	4
Unsere Tätigkeitsbereiche	5
Nachhaltigkeitsrating	7
Blässinger und die UN-Nachhaltigkeitsziele	7
1.2. Stakeholder	8
2 Unternehmensführung	8
2.1. Rolle der Geschäftsführung	8
2.2. Verhaltenskodex	9
Basis und Inhalt unserer Verhaltensgrundsätze	9
Zugang, Umsetzung und kritischer Umgang	10
2.3. Nachhaltigkeitsziele	10
2.4. Wirtschaftliches Engagement	11
3 Wesentliche Themen	11
3.1. Wesentlichkeitsanalyse	11
3.2. Wirtschaftliche Leistung	12
3.3. Arbeitnehmer- und Umweltbelange	13
Beschäftigung	13
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	17
Aus- und Weiterbildung	18
Energie und Emissionen	19
3.4. Lieferkette	21
Beschaffungspraktiken	21
Sorgfaltspflichten	23
4 Reporting-Verfahren	27
4.1. Auslassungen und Prüfung	27
4.2. GRI-Index	28
IMPRESSUM	31

1 ORGANISATIONSPROFIL

1.1. Aktionsradius der BLÄSSINGER GRUPPE

Historie und Standorte

Die Anfänge unseres Unternehmens liegen im Süden Deutschlands oder genauer gesagt – im Stuttgarter Westen. Hier gründete Josef Blässinger im Jahr 1930 die Josef Blässinger GmbH + Co. KG mit dem Fokus auf den Vertrieb von Wälzlagern. Das Unternehmen wächst schnell, auch aufgrund der Erweiterung der Produktpalette um Miniatur-Kugellager in den 50er Jahren, und so ist der Umzug in größere Räumlichkeiten unausweichlich. Dieser erfolgt mit der Einweihung der neuen Hauptverwaltung in Ostfildern-Kemnat im Jahr 1969. Trotz des Ausscheidens von Josef Blässinger aus der Geschäftsführung 1980 bleibt die Führung der Josef Blässinger GmbH + Co. KG in den Händen der Familie – sein Sohn Hans-Peter Blässinger übernimmt die Leitung in zweiter Generation. Unter seiner Führung eröffnet Blässinger als erster Wälzlagerhändler eine Niederlassung im Osten Deutschlands (1990). Mit Till Blässinger als Prokurist tritt die dritte Generation 2002 in das Unternehmen ein. Der Sohn Hans-Peter Blässingers führt von 2004-2013 mit seinem Vater die Geschäfte der Josef Blässinger GmbH + Co. KG – gemeinsam gründen sie die erste Auslandsgesellschaft in Österreich („Blässinger GmbH“, 2009). Mit der Einführung des Beirates übernimmt Hans-Peter Blässinger dessen Vorsitz und übergibt 2013 Till Blässinger die alleinige Geschäftsführung, der das Unternehmen nun in dritter Generation weiterführt. Die Ausweitung der Auslandsstandorte erfolgt 2014 mit dem Kauf der René Baer AG in der Schweiz. Vertiefte Einblicke auf unsere Unternehmenshistorie erhalten Sie auf unserer Website www.blaessinger.com.

Unser Nachhaltigkeitsbericht erstreckt sich, ebenso wie der konsolidierte Jahresabschluss, über die Aktivitäten der BLÄSSINGER GRUPPE, die aus der „Josef Blässinger GmbH + Co. KG“, der „Blässinger GmbH“ und der „René Baer AG“ besteht. Dabei fließen in die berichteten Kennzahlen die Daten aller drei Standorte ein. Als Geschäftsführer der Muttergesellschaft obliegt die Führung der BLÄSSINGER GRUPPE Till Blässinger. Neben unserer Hauptverwaltung in Ostfildern-Kemnat verfügt die Josef Blässinger GmbH + Co. KG über weitere Standorte in Bochum, Freiburg, Hamburg, Hannover, Heilbronn, Jena, Kassel, Magdeburg, Rostock und Wilhelmshaven.

Josef Blässinger GmbH + Co. KG

Wir sind für Sie da. In unserer Hauptverwaltung in Ostfildern und mit unseren Standorten in Bochum, Freiburg, Hannover, Hamburg, Heilbronn, Jena, Kassel, Magdeburg, Rostock und Wilhelmshaven

Blässinger GmbH

Am Standort Liezen sind wir seit 2009 für Kunden aus Österreich aktiv. Im Rahmen des gesamten Materialmanagements bieten wir ein Höchstmaß an Qualität und Zuverlässigkeit.

René Baer AG

Das Traditionsunternehmen in der Antriebstechnik hat den Sitz in Lachen am See, Schweiz (Kanton Schwyz). Es gehört seit 2014 zur BLÄSSINGER GRUPPE.



Unsere Tätigkeitsbereiche

Als Großhandelsunternehmen sind wir für die Beschaffung und Bevorratung des Produktportfolios unserer Kunden zuständig. Unser Ziel ist es, diese durch die pünktliche Belieferung mit qualitativ hochwertigen Produkten bei einer reibungslosen und kostenoptimierten Produktion optimal zu unterstützen.

Das von uns angebotene Produktportfolio erstreckt sich vom Bereich der Wälzlager-, Linear-, Antriebs-, Dichtungstechnik über Schmier Systeme, Kleb-, Dicht- und Schmierstoffe und Werkzeuge.

Unsere innovative Stärke liegt zudem in der Beschaffung und Fertigung von Sonderlagern, die sich durch besondere Bauformen und spezielle Materialien von den Standardprodukten unterscheiden. Neben diesen Tätigkeiten der Beschaffung und Bevorratung bieten wir verschiedene Leistungen im technischen Service an und unterstützen unsere Kunden mit unternehmensinternen Ingenieuren und Technikern bei allen Fragen und Anliegen.



Abbildung 1: Auszug aus unserem Produktportfolio

Wälzlager | Gleitlager | Miniaturlager | Lineartechnik | Antriebstechnik | Dichtungstechnik | Schmier Systeme | Kleb- Dicht- und Schmierstoffe | Werkzeuge | Beschaffungsartikel | Baugruppen | Technischer Service

Kunden können die von uns angebotenen Produkte entweder in kleiner Stückzahl beziehen, wie es im Instandhaltungsgeschäft (MRO) oder dem Sondermaschinenbau üblich ist, oder die Artikel in großen Stückzahlen für das Erstausrüstergeschäft (OEM) abnehmen. Mehr als die Hälfte unserer Kunden ist im Erstausrüstergeschäft tätig (62%), aus dem Instandhaltungsgeschäft stammen 31% der Kunden. Die restlichen 7% entfallen auf den Handel (siehe Abbildung 2). Auf der Kundenseite sind wir breit aufgestellt und vertreiben unsere Artikel in mehr als fünfzig verschiedene Branchen.

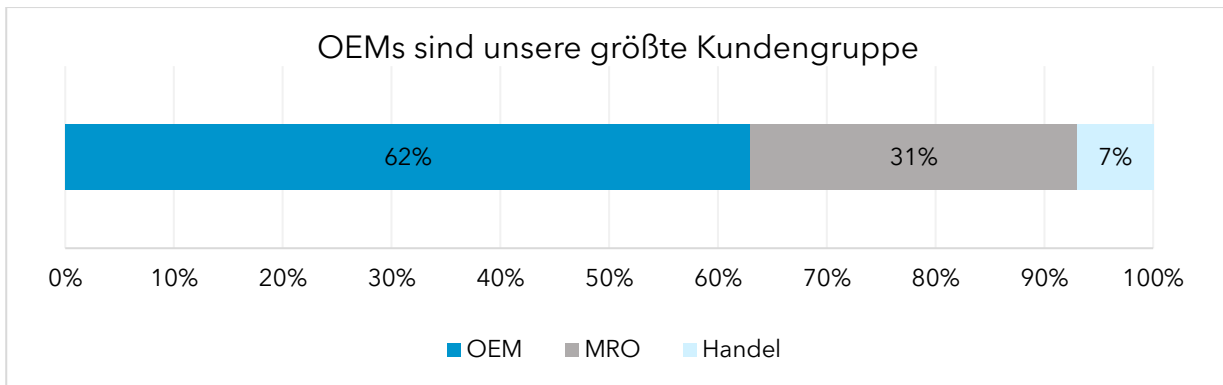


Abbildung 2: Kundenstruktur der BLÄSSINGER GRUPPE

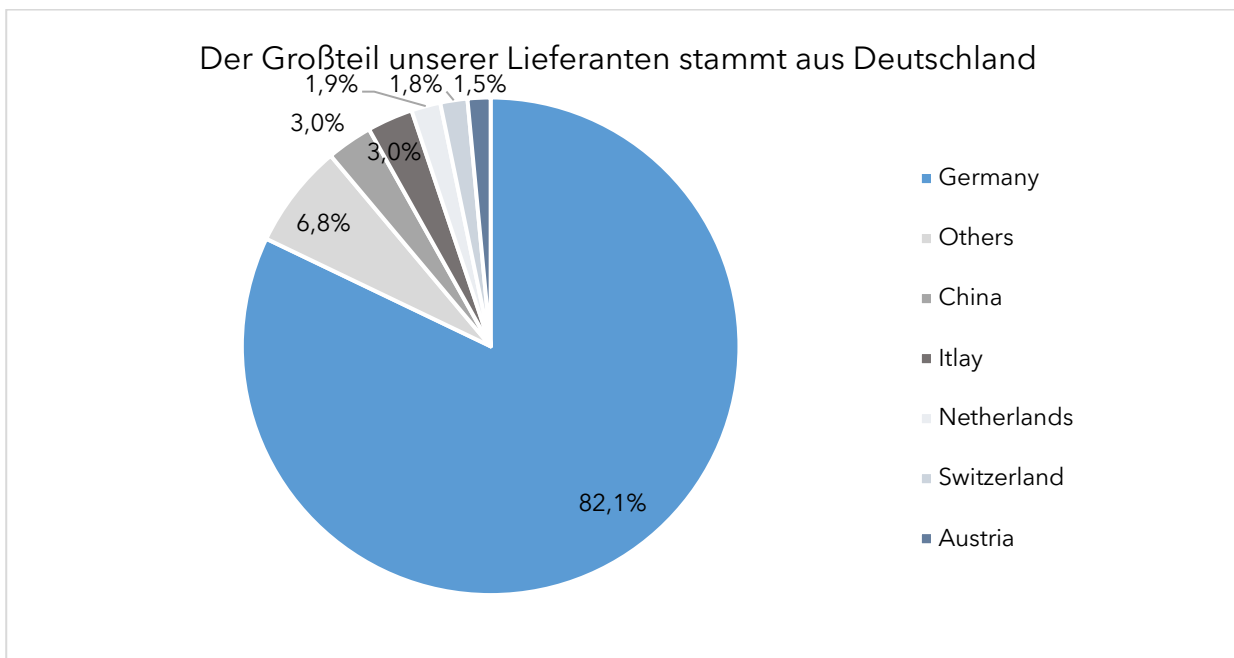


Abbildung 3: Anteil der Lieferanten an der Gesamtzahl nach Herkunftsländern (bezieht sich auf die Josef Blässinger GmbH + Co. KG ohne die Tochtergesellschaften, kann aber auf die BLÄSSINGER GRUPPE referenziert werden).

Unsere Produkte beziehen wir vorwiegend aus dem Inland sowie aus dem europäischen Ausland. Unsere unmittelbaren Lieferanten sind in den Bereichen der Metallerzeugung und -bearbeitung tätig, mittelbare Lieferanten befassen sich mit der Rohstoffgewinnung. Unserer internen Risiko-Analyse zufolge stammen 3,0% der unmittelbaren Lieferanten aus Regionen mit einem hohen länderspezifischen Risiko für soziale und Umweltbelange. Eine tiefergehende Analyse unserer Lieferanten sowie unseren Ansatz zur Erfüllung der Sorgfaltspflichten finden Sie unter 3.4 Lieferkette.

Nachhaltigkeitsrating



Um sowohl unsere eigene Leistung im Bereich Nachhaltigkeit einschätzen zu lassen als auch Einblicke in die ESG-Performance unserer Stakeholder zu erhalten, nutzen wir seit unserem Geschäftsjahr 2021/2022 das Rating-Portal EcoVadis. Im Geschäftsjahr 2024/2025 mit 66 von 100 Punkten rangieren wir nun unter den besten 35 Prozent der von EcoVadis bewerteten Unternehmen.

Abbildung 4: ECOVADIS Bronze-Abzeichen

Blässinger und die UN-Nachhaltigkeitsziele

Mit unseren Aktivitäten leisten wir zu verschiedenen Nachhaltigkeitszielen der UN einen positiven Beitrag. Die größten Auswirkungen erzielen wir im Bereich Bildung und Wirtschaft. Nähere Informationen zu den Themen Bildung und Wirtschaft sowie zu weiteren wesentlichen Themenfeldern finden Sie in Kapitel 3 Wesentliche Themen.

<p>4 HOCHWERTIGE BILDUNG</p>	<p>Hochwertige Bildung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beitrag durch gleichberechtigten Zugang zu Bildungsangeboten • Unternehmensinterne Ausbildungs- und Weiterbildungsprogramme • Neu seit 2023: Angebot dualer Studienplätze
<p>8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM</p>	<p>Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beitrag durch die Funktion als Großhändler • Befürwortung und Unterstützung der Einhaltung der Menschenrechte • Arbeits- und Gesundheitsschutz haben höchste Priorität. • Freiwillige Tarifbindung. Rechte auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen werden respektiert.

4 HOCHWERTIGE BILDUNG

5 GESCHLECHTERGLEICHHEIT

7 BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE

8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM

10 WENIGER UNGLEICHHEITEN

11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN

Abbildung 5: Unser Beitrag zu den UN-Nachhaltigkeitszielen

1.2. Stakeholder

Die Interessen aller Stakeholder werden in der Planung und Durchführung unserer Geschäftsaktivitäten berücksichtigt. Ebenso wichtig ist deren Integration in die von uns durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse. Der Austausch mit Stakeholdern und die Berücksichtigung ihrer Interessen ist seit jeher Teil unserer Geschäftsaktivitäten. Um beispielsweise die Bedarfe unserer Kunden korrekt einschätzen und bedienen zu können, stehen wir sowohl in engem Kontakt mit unseren Kunden als auch mit unseren Lieferanten. Nicht weniger wichtig ist der konstruktive Austausch mit unseren Mitarbeitenden, von denen wir uns zu verschiedenen Themen über diverse Kanäle Feedback und Verbesserungsvorschläge einholen. Auch mit Finanzinstituten, unserem Beirat, Behörden, Gemeinden, und sonstigen Geschäftspartnern sind wir in regelmäßigem Austausch, entweder durch eine projektweise Einbindung oder durch Interviews. Durch Befragungen oder Wirksamkeitsprüfungen wird der Erfolg hinsichtlich der Berücksichtigung von Stakeholder-Interessen ermittelt. Weitere Ausführungen bezüglich des Einbezugs der Stakeholder-Interessen finden Sie in den Managementangaben zu den einzelnen wesentlichen Themen.

Interne Stakeholder	Geschäftspartner	Finanzakteure	Öffentlichkeit
Mitarbeitende	Kunden	Banken	Bildungseinrichtungen
Gesellschafter	Lieferanten	Versicherungen	Gesetzgeber
Beirat	Speditionen		Gemeinden
			Verbände

Tabelle 1: Stakeholdertabelle

2 UNTERNEHMENSFÜHRUNG

2.1. Rolle der Geschäftsführung

Die Berufung der Geschäftsführung obliegt dem Beirat der BLÄSSINGER GRUPPE. Dieser wurde 2013 unter dem Vorsitz Hans-Peter Blässingers gegründet und ernannte im gleichen Jahr Till Blässinger als alleinigen Geschäftsführer der BLÄSSINGER GRUPPE, nachdem dieser bereits seit 2004 gemeinsam mit seinem Vater Hans-Peter Blässinger die Geschäfte der BLÄSSINGER GRUPPE leitete. In dem Verantwortungsbereich der Geschäftsführung liegt die Überwachung und Steuerung der grundlegenden Unternehmensprozesse, auch im Hinblick auf ökologische und soziale Aspekte. Die Geschäftsführung arbeitet selbst aktiv an der Identifikation und dem Management der Einflüsse der BLÄSSINGER GRUPPE, ebenso wie an der Weiterentwicklung der Unternehmenswerte, -strategien und Nachhaltigkeitsziele. Um diesen Aufgaben angemessen nachzukommen, wird von Seiten der Geschäftsführung unter anderem die Möglichkeit zur Teilnahme an verschiedenen Fortbildungsmaßnahmen wahrgenommen. Die Interaktion innerhalb der Branche im Rahmen der Verbandsarbeit stellt ebenfalls einen wichtigen Kanal dar, über den die Geschäftsführung sich über aktuelle Entwicklungen und Umsetzungsmöglichkeiten informiert und austauscht.

Zusätzlich mit dem Thema Nachhaltigkeit betraut ist die Geschäftsleitung, die in gemeinsamer Abstimmung an denselben Aufgaben arbeitet. Die alleinige Entscheidungsbefugnis liegt bei der Geschäftsführung. Als Teil des unternehmerischen Alltags werden ESG-bezogene Themen im Rahmen standardisierter Audits und interner Kontrollsysteme regelmäßig an die Geschäftsleitung berichtet. Ein Standardverfahren zur Übermittlung

kritischer Anliegen existiert derzeit nicht. Eine Erhebung der Anzahl kritischer Anliegen wurde bisher nicht durchgeführt. Interessenskonflikten wird anhand von regelmäßigen Compliance-Schulungen und des Vier-Augen-Prinzips vorgebeugt. Hinsichtlich der Annahme von sensiblen Transaktionen, bspw. Geschenken, besteht eine Aufzeichnungspflicht. Ein Vorhandensein von aktuellen potenziellen Interessenskonflikten ist nicht bekannt.

Die von uns berichteten Nachhaltigkeitsinformationen werden von Seiten der Geschäftsführung überprüft und genehmigt. In die Wesentlichkeitsanalyse sind Till Blässinger und die Geschäftsleitung eingebunden, indem sie an regelmäßigen Updates hinsichtlich der Analyse teilnehmen, sich im Laufe dieser aktiv einbringen und die benötigten Informationen teilweise selbst erheben. Informationen, die der Erhebung Dritter unterliegen, werden der Geschäftsführung ebenfalls im Rahmen von regelmäßigen Updates vorgestellt und von deren Seite genehmigt.

Jedes der von uns als wesentlich ermittelten Themen liegt uns am Herzen. Von einer zufriedenen und gesunden sowie gebildeten Belegschaft über ein intaktes ökologisches Umfeld bis hin zu einer Gesellschaft, in der Menschenrechte geachtet und geschützt werden – all diese Themen sind in unseren Augen wichtig für ein erfolgreiches gemeinsames und nachhaltiges Wirtschaften. Als Großhandelsunternehmen erkennen wir eine besondere Rolle unsererseits hinsichtlich der Gestaltung einer nachhaltigen Wertschöpfungskette an und erachten ein Erfüllen der unternehmerischen Sorgfaltspflichten als äußerst wichtig. Den Sorgfaltspflichten kommen wir mittels Lieferantenüberprüfungen nach. Diese Überprüfungen fußen auf Index-basierten Risikoanalysen sowie auf individuellen Kontroll-Maßnahmen der Lieferanten. Sowohl die Index-basierten Überprüfungen als auch die individuellen Kontroll-Maßnahmen wurden unter Leitung der Geschäftsführung erarbeitet und implementiert. Darüber hinaus übernimmt diese die Begutachtung der Ergebnisse und die Einleitung eventuell nötiger Maßnahmen zur Risikobeseitigung. Unterstützend wirken dabei die jeweils zuständige Bereichsleitung sowie das Qualitätsmanagement. Ein Kontrollsystem zur Evaluierung der Prozesse und deren Ergebnisse ist implementiert. Eine Beurteilung der Effektivität der von uns etablierten Prozesse wird mindestens einmal jährlich durchgeführt und wird aus den jeweils dafür zuständigen Verantwortungsbereichen gestartet – die höchste Unternehmensebene prüft deren Durchführung und Inhalte. Weiterführende Informationen zu ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen und unseren diesbezüglichen Managementansätzen sind in Kapitel 3 Wesentliche Themen angeführt.

2.2. Verhaltenskodex

Basis und Inhalt unserer Verhaltensgrundsätze

Unsere Grundsaterklärung zu Menschenrechten und Umweltbelangen stellt einen wichtigen Wegweiser für unser unternehmerisches Handeln dar und vermittelt unsere Unternehmensphilosophie und deren Grundwerte. Zudem gibt sie allen Mitarbeitenden vor, welche Ziele wir verfolgen und an welchen Prinzipien wir uns orientieren. Unsere Unternehmensgrundsätze definieren den “Charakter” unseres Unternehmens und bilden einen wichtigen Rahmen für unser Handeln.

Daneben existiert in Form des Code of Conduct der Verhaltenskodex der BLÄSSINGER GRUPPE. Dieser gilt nicht nur für interne Stakeholder, sondern wird auch – in angepasster Fassung – unseren Geschäftspartnern und Dienstleistern übermittelt und enthält Richtlinien, die beschreiben, wie sich unsere Mitarbeitenden sowie die unserer Geschäftspartner rechtlich korrekt, ethisch und sozial verhalten sollen. Unser Code of Conduct basiert auf dem internationalen Menschenrechtskodex der UN, den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, den Zehn Prinzipien des UN Global Compact und den generell akzeptierten Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

Die Achtung der Menschenrechte ist zentraler Bestandteil unseres Verhaltenskodex. Dies gilt insbesondere bzgl. des Verbots von Kinder- und Zwangsarbeit, Diskriminierung, der Achtung der Vereinigungsfreiheit und von Kollektivverhandlungen sowie bzgl. der Umsetzung von Chancengleichheit. Unsere Verhaltensrichtlinien zielen

zuallererst auf unsere internen Stakeholder ab. Neben der Definition des Verhaltens, das von unseren Mitarbeitenden und jenen unserer Geschäftspartner erwartet wird, greift der Code of Conduct auch deren Schutz und Weiterentwicklungsmöglichkeiten auf und verankert bspw. die Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Arbeitszeit, Entlohnung sowie Aus- und Weiterbildung. Daneben hält der Code of Conduct unsere ökologische Verantwortung fest und verlangt von allen internen Stakeholdern, im Hinblick auf die Verwendung von Ressourcen nachhaltig umzugehen – die Weiterentwicklung der BLÄSSINGER GRUPPE soll im Einklang von ökologischer und wirtschaftlicher Nachhaltigkeit erfolgen. Wir sprechen uns klar für die Einhaltung aller geltenden gesetzlichen Vorschriften und Regelungen aus und setzen uns für einen fairen Wettbewerb sowie für die Bekämpfung von Korruption und Geldwäsche ein. Den Themen Datenschutz und Digitalisierung kommt eine besondere Bedeutung zu, deren Umsetzung mithilfe technischer und organisatorischer Sicherheitsstandards gewährleistet wird. Darüber hinaus richten wir uns nach allen geltenden Handelssanktionen und führen Exportkontrollen mithilfe unseres internen Kontrollprogramms (ICP / Internal Compliance Programm) durch. Zudem legen wir Wert darauf, dass sich auch unsere Lieferanten der für sie geltenden gesetzlichen Anforderungen bewusst sind und diese entsprechend umsetzen.

Zugang, Umsetzung und kritischer Umgang

Unseren Mitarbeitenden steht der Code of Conduct über unsere Homepage zur Verfügung und ist Teil von verschiedenen Schulungen. Neue Anforderungen werden innerhalb der Geschäftsleitung diskutiert und verabschiedet und werden durch die einzelnen Bereiche umgesetzt. Alle internen Stakeholder haben das Recht, über Probleme oder Verstöße im Zusammenhang mit dem Code of Conduct mit ihrem Vorgesetzten zu sprechen, ohne dass dabei Nachteile auf sie zukommen, oder können diese anonym melden. Informationen über Probleme, Abweichungen und nötige Änderungen in Bezug auf diese Werte und Prinzipien werden anlassbezogen oder mindestens einmal pro Jahr im Hauptsitz gesammelt und innerhalb des Managements diskutiert. Eine entsprechende Ausarbeitung des externen Code of Conducts wird unseren unmittelbaren Geschäftspartnern sowie interessierten Kunden per E-Mail übermittelt und steht allen Stakeholdern auf unserer Homepage zur Verfügung. Die Verpflichtungserklärung in Form des Code of Conducts und unserer Grundsatzerklärung sind federführend auf höchster Ebene gestaltet und durch die Geschäftsführung zur Implementierung freigegeben.

2.3. Nachhaltigkeitsziele

Der aktuelle Stand unserer Nachhaltigkeitsbestrebungen, die stetig fortentwickelt werden, ist unter der Rubrik Wesentliche Themen zusammengefasst. Die zukünftige Weiterentwicklung betrifft in erster Linie die Erfassung der physischen und transitorischen klimabedingten Chancen und Risiken. Die Erhebung der Scope 1 bis 3 Emissionen stellen die Grundlage zur anschließenden Erstellung wissenschaftsbasierter Emissionsreduktionsziele dar. Die Ermittlung der Scope 1-, Scope 2- und Scope 3-Emissionen haben wir im laufenden Geschäftsjahr umgesetzt. Scope 3 upwards haben wir im Rahmen der Ecovadis Bewertung ermittelt.

Neu hinzugekommen ist die CBAM-Verordnung, welche wir als gesetzliche Vorgabe sehr ernst nehmen. In Zusammenarbeit mit einem externen Dienstleister finden quartalsweise Überprüfungen und bei Bedarf Meldungen statt.

2.4. Wirtschaftliches Engagement

Neben seiner Tätigkeit als geschäftsführender Gesellschafter der BLÄSSINGER GRUPPE engagiert sich Till Blässinger in verschiedenen Verbänden auf ehrenamtlicher Basis. Er fungiert im Bundesverband Großhandel, Außenhandel, Dienstleistungen e.V. (BGA) als Vizepräsident sowie als Vorsitzender des Europaausschusses. Die Funktion des Vizepräsidenten erfüllt er ebenfalls im Verband für Dienstleistung, Groß- und Außenhandel Baden-Württemberg e.V. In der Forschungsgemeinschaft Großhandel e.V. (ForveG) engagiert sich Till Blässinger als Vorsitzender des Vorstands und wirkt in der Transatlantik Business Initiative (TBI) als Co-Chairman des AK Handels- und Investitionspolitik.



Abbildung 6: Verbandsengagement

3 WESENTLICHE THEMEN

3.1. Wesentlichkeitsanalyse

Der Rahmen, der mit der ersten Wesentlichkeitsanalyse in dem Nachhaltigkeitsbericht 2022/ 23 gesetzt wurde, wird beibehalten. In die Analyse der wesentlichen Themen wurde der geschäftsführende Gesellschafter sowie die höchste Management-Ebene der BLÄSSINGER GRUPPE involviert.

Auf Basis der Auswertung verschiedener Studien und Berichte, der Integration von Stakeholder-Interessen, der Beurteilung unserer Tätigkeiten im Zusammenhang mit den UN-Nachhaltigkeitszielen sowie der Berücksichtigung der Aktivitäten der BLÄSSINGER GRUPPE und deren Geschäftspartner wurden folgende Themen als wesentlich eingestuft:

GRI Nummerierung	GRI Themenfeld
GRI 201	Wirtschaftliche Leistung
GRI 204	Beschaffungspraktiken
GRI 302	Energie
GRI 305	Emissionen
GRI 308	Umweltbewertung der Lieferanten
GRI 401	Beschäftigung
GRI 402	Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis
GRI 403	Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz
GRI 404	Aus- und Weiterbildung
GRI 407	Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen
GRI 408	Kinderarbeit
GRI 409	Zwangs- oder Pflichtarbeit
GRI 414	Soziale Bewertung der Lieferanten

Tabelle 2: Wesentliche Themen der BLÄSSINGER GRUPPE

3.2. Wirtschaftliche Leistung

In der Funktion als Großhandelsunternehmen leisten wir im Rahmen unserer allgemeinen Geschäftstätigkeit einen bedeutsamen ökonomischen Mehrwert, da wir innerhalb des Wirtschaftsgefüges das Bindeglied zwischen Herstellern und Industrie sind. Das bedeutet, dass wir die Belieferung unserer Kunden mit für diese maßgeschneiderten Produkten in hoher Qualität organisieren und den Kunden aufgrund der zuverlässigen Einhaltung der Liefertermine eine stabile Lieferkette sichern. Neben den Beschaffungs- und Logistikfunktionen erzielen wir über unsere spezialisierten Beratungs- und Serviceangebote zusätzlich positive Effekte für unser wirtschaftliches Umfeld.

Weitere positive ökonomische Auswirkungen ergeben sich aus unseren monetären Leistungen und Beiträgen. Mit unseren Steuerzahlungen leisten wir einen Beitrag zum Steueraufkommen der Gemeinden unserer Standorte und der Bundesrepublik Deutschland, Österreich und der Schweiz. Darüber hinaus fungieren wir als Arbeitgeber und bewirken über faire Lohnzahlungen nicht nur positive Effekte bzgl. der Kapitalkraft unserer Arbeitnehmenden und deren Familien, sondern auch direkte und indirekte positive Auswirkungen auf die lokale Wirtschaft. Des Weiteren leisten wir mit den Beitragszahlungen in die Sozialversicherungssysteme der Länder unserer Standorte einen wertvollen ökonomischen Beitrag zur Grundsicherung der Arbeitnehmenden bzw. der Herkunftsländer. Dazu zählen die Beitragszahlungen in die Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung. Der Fokus auf den Vertrieb qualitativ hochwertiger Produkte schafft nicht nur einen Mehrwert für unsere Kunden selbst, sondern wirkt sich aufgrund der hohen Qualität auch positiv auf die Langlebigkeit der Endprodukte und damit auf das ökologische Umfeld aus.

Wirtschaftliche Leistung der BLÄSSINGER GRUPPE	Einheit	GJ 2024/ 25
Unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert	[TEUR]	56.320
Erlöse	[TEUR]	55.574
Ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	[TEUR]	57.042

Tabelle 3: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Das konsequente Verhalten im Rahmen aller geltenden gesetzlichen Vorschriften und Regelungen ist für Blässinger unablässig. Wir verfolgen die nationalen und internationalen Entwicklungen der Gesetzgebungen genau und verhalten uns diesen Entwicklungen entsprechend. Es liegen keine Fälle von Verstößen und damit zusammenhängenden Sanktionen vor. Faire Löhne werden unseren Mitarbeitenden an allen Standorten durch die Tarifbindung auf freiwilliger Basis zugesichert. Der Konzernabschluss und der Konzernlagebericht der BLÄSSINGER GRUPPE werden gemäß § 296 Abs. 2 und 3 HGB durch die BLÄSSINGER GRUPPE aufgestellt und extern geprüft.

Um die Geschäftstätigkeit der BLÄSSINGER GRUPPE und die damit einhergehenden positiven Auswirkungen zu sichern, haben wir ein System zur mittelfristigen Finanzplanung implementiert. Ebenso eingerichtet ist die regelmäßige Durchführung des Kostenmanagements und des Risikocontrollings. Die fortlaufende Berücksichtigung von Nachhaltigkeit im Rahmen der wirtschaftlichen Aktivitäten wird als weiterer wichtiger Faktor erachtet

und ist uns ein großes Anliegen. Die Überwachung der Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften und Regelungen ist durch unser unternehmensinternes Compliance-Programm geregelt. Zum einen finden über ein Online-Tool Schulungen unserer Mitarbeitenden statt, um deren Bewusstsein und Kenntnisse entsprechend zu schulen. Des Weiteren haben wir für den Zweck der Exportkontrollen ein Internal Compliance Program (ICP) eingerichtet, das auf die gesetzlichen Bedingungen im Bereich des Außenhandels und Exports abzielt.

Nähere Informationen zur wirtschaftlichen Lage können dem Wirtschaftsbericht des Konzernlageberichts sowie den Anhängen des Konzernabschlusses entnommen werden. Unsere Ansätze in Bezug auf Arbeitnehmer- und Umweltbelange sowie die Beschaffung werden in den nachfolgenden Kapiteln erläutert.

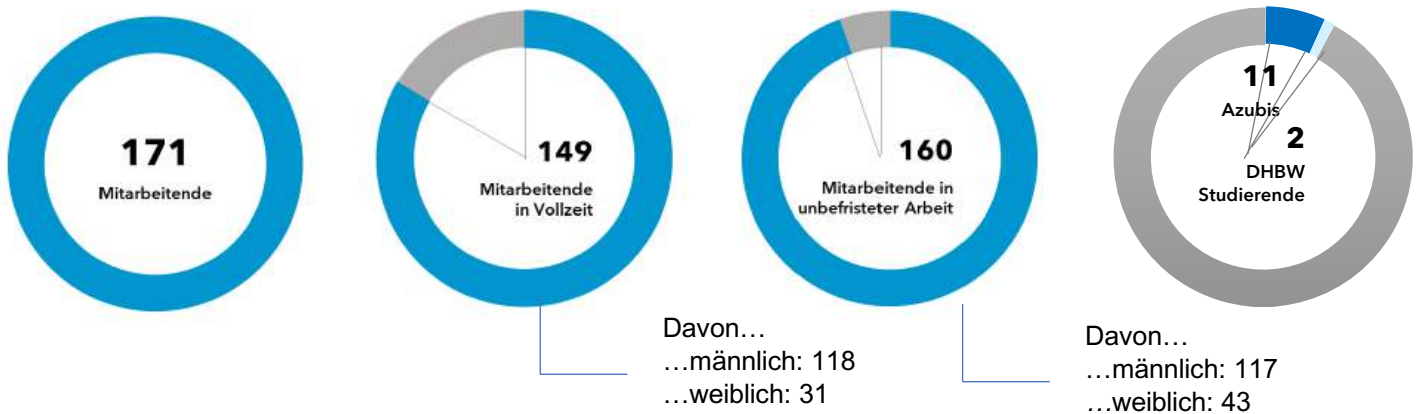
3.3. Arbeitnehmer- und Umweltbelange

Beschäftigung

Blick auf unsere Belegschaft

Das Thema Beschäftigung wird von uns anhand von diversen Richtlinien, standardisierten Prozessen und Maßnahmen angegangen, die im Folgenden näher beschrieben werden. So facettenreich das Thema ist, so vielseitig sind die Handlungsfelder, im Rahmen derer wir die aktive Steuerung der Mitarbeiterentwicklung, die Gewährleistung der Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden und die Förderung eines positiven Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnisses angehen. Auf die Bereiche Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie Aus- und Weiterbildung wird an dieser Stelle nicht weiter eingegangen, da unser Ansatz zu diesen Themen an anderer Stelle erläutert wird.

Das Personalmanagement umfasst zum Geschäftsjahreswechsel eine Anzahl von 171 Angestellten (Headcounts) an allen Standorten der BLÄSSINGER GRUPPE. Mitarbeitende, die nicht über die BLÄSSINGER GRUPPE angestellt sind, aber deren Arbeit unter unserer Kontrolle liegt, gibt es nicht. Weitere relevante Kennzahlen sind in Abbildung 7 dargestellt. Die Daten sind stichtagsbezogen (30.6.2025) und umfassen alle Mitarbeitenden in Voll- und Teilzeit. Arbeitnehmende in befristetem Angestelltenverhältnis sind überwiegend Auszubildende, deren spätere Übernahme wir in der Regel anstreben. Die Angestelltenfluktuation wurde nach der BDA-Formel berechnet.



Zu- und Abgänge

	gesamt	männlich	weiblich	< 30	30 - 50	> 50
Neue Angestellte	18	14	4	7	10	1
Rate neue Angestellte	100%	78%	22%	39%	56%	6%
Angestelltenfluktuation	29	20	9	4	14	11
Rate Angestelltenfluktuation	100%	69%	31%	14%	48%	38%

Abbildung 7: Unsere Belegschaft in Zahlen

Im Umgang mit und zwischen unseren Mitarbeitenden ist unsere Grundsatzerklärung und unser Code of Conduct zwingend zu beachten. In diesen ist unter anderem die Achtung der Menschenrechte, die Umsetzung fairer Arbeitsbedingungen und ein nicht-diskriminierendes Verhalten festgehalten, das von allen internen sowie externen Stakeholdern eingefordert wird. Daneben richten wir uns selbstverständlich nach allen Gesetzen und Vorschriften und achten bspw. das Arbeitszeitgesetz, Mutterschutzgesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz und die Lenkzeitverordnung.

Bewerbermanagement

Das Verfahren zur Auswahl und Einstellung neuer Mitarbeitenden erfolgt anhand strukturierter, festgelegter Prozesse. Zu Beginn eines jeden Verfahrens steht die jährliche vorausschauende Personalbedarfsplanung sowie der unterjährige Abgleich der Personalbedarfe aufgrund von Sonderereignissen. Wird ein Bedarf festgestellt und kommt es zur Stellenausschreibung, werden alle Bewerbungen in unserer Zentrale gesammelt und schnellstmöglich geprüft. Dabei ist dem Grundsatz der Chancengleichheit unbedingt Rechnung zu tragen und jegliche Form von Diskriminierung untersagt. Durchlaufen unsere Bewerberinnen und Bewerber das Bewerbungsverfahren erfolgreich, erfolgt nach einer durchgeführten Compliance-Prüfung und im gegenseitigen Einvernehmen die Anstellung der neuen Mitarbeitenden. Auch die Einarbeitung neuer Mitarbeitenden ist prozessual geregelt und sieht die Ernennung eines Einarbeitungspaten vor. Dieser ist für die Einarbeitung verantwortlich und erstellt in Abstimmung mit der jeweiligen Führungskraft einen Einarbeitungsplan.

Das Bewerbermanagement ist in vielerlei Hinsicht von großer Bedeutung. Das standardisierte Verfahren beschleunigt den Auswahlprozess und wirkt sich dadurch ressourcenschonend auf die BLÄSSINGER GRUPPE aus. Die Sicherung der termingerechten Stellenbesetzung ermöglicht die frühzeitige Einarbeitung neuer Mitarbeitenden, sodass der Wissenstransfer angemessen vollzogen werden kann und Kolleginnen und Kollegen nicht durch die (überbrückende) Übernahme der Aufgaben der zu besetzenden Stelle überlastet werden. Ein funktionierendes Bewerbermanagement wirkt sich folglich positiv auf das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden aus und sichert unsere Wachstumsstrategie sowie den langfristigen Erfolg der BLÄSSINGER GRUPPE.

Vergütung

Faire Arbeitsbedingungen und damit einhergehend eine angemessene Entlohnung ist in unserem Code of Conduct verankert. Der Verpflichtung zur Zahlung fairer Löhne kommen wir mit der freiwilligen Bindung an den Tarif im Groß- und Außenhandel Baden-Württemberg nach, die unsere Mitarbeitenden besser stellen, als es die gesetzlichen Bestimmungen vorsehen. Die tariflich ausgestalteten Löhne sind die Basis unseres Vergütungssystems. Häufig zahlen wir darüber hinaus freiwillige Zulagen. Zudem haben alle Mitarbeitenden die Möglichkeit, an unserem variablen Vergütungsmodell teilzunehmen, mit Ausnahme der Mitarbeitenden im Bereich Logistik und Produktion. Neben den monatlichen Entgeltzahlungen leisten wir verschiedene Sonderzahlungen, bspw. in Form von Weihnachts- oder Urlaubsgeld sowie zu persönlichen Anlässen. Auch Zahlungen in bzw. über die Pensionskasse sind vorgesehen. Unsere Mitarbeitenden können zudem Vergünstigungen über das Jobticket für Bus und Bahn, das Job-Fahrrad oder Einkaufsrabatte in Anspruch nehmen. Personen, die nicht nach Tarif entlohnt werden, sind Teil unserer Führungsebene und werden übertariflich vergütet.

Mit der Ausgestaltung unserer Vergütungsmodelle tragen wir den Übereinkommen der ILO (Nr. 100 sowie Nr. 131) Rechnung, die sowohl die Zahlung gleichen Lohns für gleiche Arbeit vorsehen als auch Lohnzahlungen in der Gestalt einfordern, dass sie zur Deckung der Grundbedürfnisse der Arbeitnehmenden ausreichen. Auswirkungen unseres Vergütungssystems ergeben sich in erster Linie in wirtschaftlicher Hinsicht, da sie die Kaufkraft der Arbeitnehmenden gewährleisten, auch dahingehend, dass wir ein Lohngefälle für gleiche Arbeit zwischen den Geschlechtern nicht vorsehen. Das Angebot zur variablen Vergütung dient als zusätzliche Motivation und hat potenziell positive Effekte auf unsere wirtschaftliche Leistung. Positive soziale Auswirkungen bewirken unser Nicht-Diskriminierungsansatz sowie die Bindung an tarifliche Vorgaben, die eine zusätzliche soziale Absicherung für unsere Mitarbeitenden darstellt. Die Vergünstigungen über das Jobticket für Bus und Bahn sowie das Angebot zum Job-Fahrrad fördern die Nutzung von emissionsarmen Fortbewegungsmitteln und wirken sich damit positiv auf das ökologische Umfeld aus.

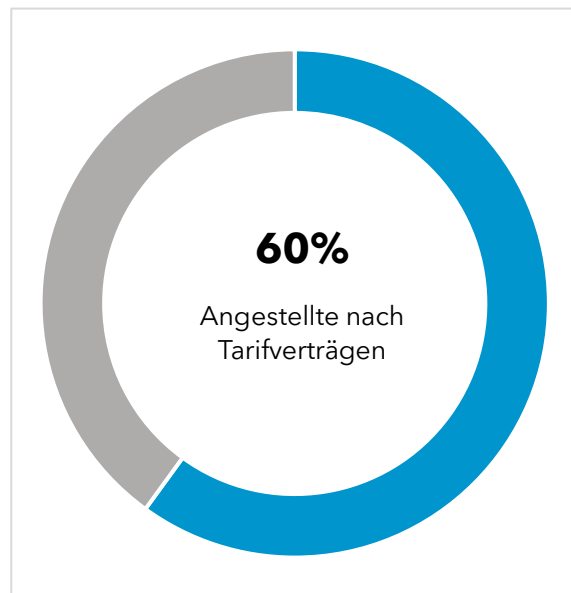


Abbildung 8: Prozentsatz der tariflich angestellten Mitarbeitenden

Arbeitsmodelle

Eine Tätigkeit bei der BLÄSSINGER GRUPPE in Vollzeit umfasst eine wöchentliche Arbeitszeit in Höhe von 38,5 Stunden. Wir unterstützen Teilzeitwünsche und versuchen, die Arbeitszeitleistungen unserer Mitarbeitenden umzusetzen. Eltern- sowie Pflegezeit kann den gesetzlichen Vorgaben entsprechend in Anspruch genommen werden. Die erfolgreiche Wiedereingliederung von Personen, die über diese Form der betrieblichen Auszeit Gebrauch gemacht haben, ist vorgesehen und wird bspw. über mögliche Schulungsmaßnahmen unterstützt. Daneben bieten wir unterschiedliche Konzepte zur flexiblen Arbeitsgestaltung an. Darunter fallen Maßnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit, das Angebot zur mobilen Arbeit gemäß Regelwerk sowie die Gestaltung der Arbeitszeit auf Vertrauensbasis. Im Rahmen der mobilen Arbeit kann die Arbeitsleistung außerhalb der Betriebsstätte erbracht werden. Arbeitsmittel für die Tätigkeit werden von uns bereitgestellt, die Erfassung der Arbeitszeit obliegt den Mitarbeitenden. Diese sind nach wie vor dazu verpflichtet, sich an das Arbeitsschutzgesetz zu halten und die Höchstgrenzen der Arbeitszeit nicht zu überschreiten. Mitarbeitende mit dem Ansatz zur flexiblen Ausgestaltung der Arbeitszeit müssen sich ebenfalls an diese und alle weiteren gesetzlichen Vorschriften halten. Ihre regelmäßige Arbeitszeit kann jedoch innerhalb eines Ausgleichszeitraumes von zwölf Kalendermonaten anders verteilt und flexibel gestaltet werden. Das Konzept zur Vertrauensarbeitszeit wird meist Mitarbeitenden in führenden Positionen angeboten.

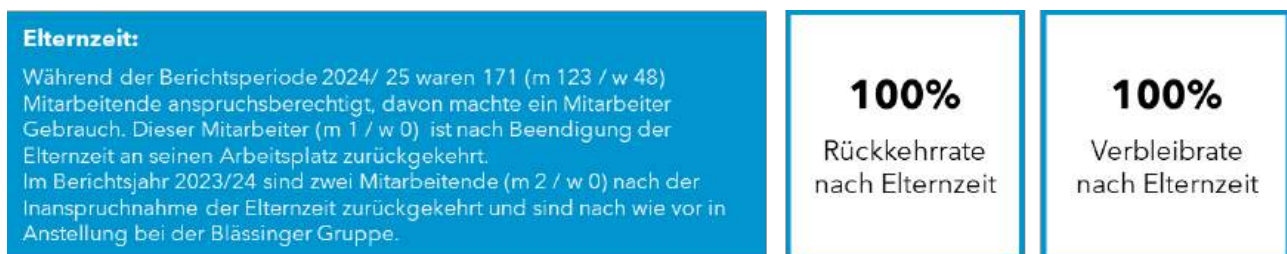


Abbildung 9: Kennzahlen Elternzeit

Mit diesen Maßnahmen tragen wir einerseits dem Wunsch (potenzieller) Arbeitnehmenden Rechnung, den Ort und die Zeit der Arbeit individuell gestalten zu können. Dies fördert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, verbessert die Work-Life-Balance unserer Mitarbeitenden und stärkt das Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis. Andererseits können wir mit Hilfe dieser Konzepte Zeiten konjunktureller oder saisonaler Schwankungen besser ausgleichen sowie den Lieferzeiten der Kundenaufträge punktgenauer entsprechen. Darüber hinaus kann unerwünschte und ineffiziente Kurz- und Mehrarbeit vermieden werden. All diese Auswirkungen führen zum Erhalt unserer Wettbewerbsfähigkeit und zur Sicherung der von uns geschaffenen Arbeitsplätze. Neben diesen Vorteilen trägt die Möglichkeit zur mobilen Arbeit zur Verringerung unseres CO2-Fußabdrucks bei, indem Pendlerwege wegfallen und damit der Ausstoß von Emissionen vermieden wird. Die Reduktion ineffizienter Mehrarbeit senkt den Verbrauch der dafür benötigten Energie.

Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis

Die Zufriedenheit von sowie das positive Verhältnis zu unseren Mitarbeitenden aufrechtzuerhalten und weiter zu entwickeln ist essenzieller Bestandteil unseres unternehmerischen Handelns. Abgesehen von der großen Bedeutung für unsere wirtschaftliche Stabilität bzw. unser Wachstum liegt uns das Thema persönlich sehr am Herzen, da uns ein positiver, respektvoller Umgang mit unseren Mitmenschen sehr wichtig ist. Mit unserer Grundsatzklärung und unserem Code of Conduct haben wir den Rahmen geschaffen, innerhalb dessen ein dementsprechendes Verhalten gelebt werden soll. Alle Managementansätze, die unter dem Kapitel Arbeitnehmer- und Umweltbelange erläutert werden, wurden auch unter dem Aspekt des Wohlbefindens der

Mitarbeitenden und zur Förderung eines positiven Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnisses implementiert und weiterentwickelt. Maßnahmen, die neben den Ausführungen bzgl. der Managementansätze bestehen, sind die Ausgestaltung der Firmenkultur über flache Hierarchien, die Organisation und Ausrichtung verschiedener Firmenevents sowie das Durchführen von Maßnahmen zum Teambuilding. Die Vergütung richtet sich in Teilen nach der Betriebszugehörigkeit unserer Angestellten. Um die Möglichkeit zur internen betrieblichen Weiterentwicklung zu unterstützen, bieten wir nicht nur diverse Aus- und Weiterbildungsangebote an, sondern auch Trainings zur Führungskräfteentwicklung sowie Schulungen zur Mitarbeiterentwicklung.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Unser Managementsystem für Arbeits- und Gesundheitsschutz

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz haben für die BLÄSSINGER GRUPPE höchste Priorität. Wir stellen sicher, dass die Anforderungen geltenden Gesetzes, Rechtsverordnungen und sonstigen Rechtsvorschriften jederzeit und uneingeschränkt eingehalten werden. Dabei setzen wir sowohl die Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt sowie über Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz um, also auch das Arbeitsschutzgesetz sowie die Berufsgenossenschaftlichen Vorschriften. In der BLÄSSINGER GRUPPE verankert ist der Arbeits- und Gesundheitsschutz innerhalb des Code of Conducts sowie in unserem Leitbild „Umweltschutz, Sicherheit und Gesundheit“.

Im Rahmen dieser Vorschriften und Leitlinien haben wir unser Managementsystem zum betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz implementiert, das sowohl Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung als auch Verfahren zur Anwendung von Kontrollmaßnahmen enthält. Die Gefahrenidentifizierung und Bewertung erfolgt durch regelmäßige Begehungen an unseren Standorten. Kontrollmaßnahmen werden anhand eines Maßnahmenkatalogs bedarfsgerecht durchgeführt. Mit dem Ziel der Prävention von Arbeitsunfällen werden unsere Mitarbeitenden zu Beginn des Anstellungsverhältnisses sowie einmal jährlich unterwiesen; entsprechende Online-Schulungen werden ebenfalls angeboten. Die Planung der Arbeitsplätze erfolgt unter Brandschutzaspekten und unter Gewährleistung einer vorteilhaften ergonomischen Ausgestaltung. Nicht weniger wichtig sind die Betriebsanweisungen zu Maschinen, Anlagen und Gefahrenstoffen, die regelmäßige Überprüfung von Arbeitsmitteln sowie die Bereitstellung von Schutzausrüstung. Zudem erfolgt die Ernennung von Sicherheitsbeauftragten, Arbeitssicherheitsfachkräften und Ersthelfern, deren Kenntnisse in regelmäßigen Abständen aufgefrischt werden. Unsere Mitarbeitenden werden anhand von Mitarbeiterbefragungen und -gesprächen in den Prozess der weiteren Maßnahmenfindung aktiv eingebunden.

Sollten sich Mitarbeitende in einer für Sie gefährlichen Situation befinden, sind diese dazu angehalten, sich gemäß den Unterweisungen und Sicherheitsschulungen zu verhalten und sich aus der Arbeitssituation zu befreien. Arbeitsbedingte Gefahren und arbeitsbedingte Unfälle werden an die Berufsgenossenschaft gemeldet und in unseren Arbeitssicherheitsausschüssen besprochen. In unseren Arbeitssicherheitsausschüssen kommen Repräsentanten aus den Bereichen Personal, Qualitätsmanagement, Mitarbeiterleitung und Geschäftsführung zusammen ebenso wie unsere Sicherheitsbeauftragten und Arbeitssicherheitsfachkräfte.

Die Ausschüsse finden zweimal jährlich statt.

Einfluss des Managementsystems und gesundheitsfördernder Programme

Neben der Prävention von Arbeitsunfällen liegt uns die Förderung der Gesundheit unserer Mitarbeitenden am Herzen. Diesbezüglich stellen wir unseren Mitarbeitenden Impfangebote und Vorsorgeuntersuchungen über unseren Betriebsarzt zur Verfügung, ebenso wie den kostenlosen Zugang zu Getränken. Unsere Präventions- und gesundheitsfördernden Maßnahmen haben verschiedene positive Auswirkungen zur Folge.

Positive ökonomische Effekte ergeben sich sowohl für die BLÄSSINGER GRUPPE als auch für unsere Arbeitnehmenden. Eine geringere Anzahl an Ausfällen der Arbeitskräfte steigert unsere Produktivität und unsere wirtschaftliche Leistung. Mitarbeitende profitieren in wirtschaftlicher Hinsicht, da die Gefahr für eine Arbeitsunfähigkeit und damit einhergehend das Armutsrisiko sinken. Darüber hinaus zeigen sich anhand der Steigerung des Wohlbefindens der Arbeitnehmenden positive soziale Effekte. Treten Krankheitsfälle innerhalb der BLÄSSINGER GRUPPE auf, unterstützen wir die betroffenen Personen mit einem Krankentagegeldzuschuss und bemühen uns um deren Wiedereingliederung, bspw. mit Hilfe von BEM-Gesprächen (Betriebliches Eingliederungsmanagement).

Arbeitsbedingte Gefahren

Unsere Gefahrenanalyse hat ein Risiko für schwere Verletzungen anhand betrieblicher Maschinen, Strom, Treppen und Gefahrenstoffe ermittelt. Weitere arbeitsbedingte Erkrankungen können aufgrund des Hebens schwerer Ware entstehen sowie durch Stromschlag, Gefahrenstoffe und klimatische Bedingungen innerhalb unserer Räumlichkeiten sowie aufgrund von psychischer Belastung.

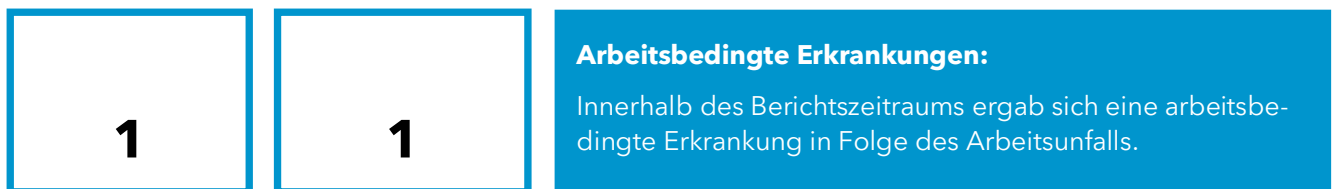


Abbildung 10: Arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen

Aus- und Weiterbildung

Unsere Aus- und Weiterbildungsangebote

Die Fähigkeiten und Kenntnisse unserer Mitarbeitenden sind für uns von herausragender Bedeutung. Wir verlassen uns nicht auf eine ausschließlich extern erfolgte Aus- und Weiterbildung unserer (potentiellen) Mitarbeitenden, sondern bieten betriebsinterne Bildungsmöglichkeiten an. Dazu gehören unsere Berufsausbildungen, die dualen Studiengänge, Weiterbildungsangebote über die Blässinger Akademie sowie weitere freiwillige und verpflichtende interne Schulungsmaßnahmen. Teil davon sind bspw. Schulungen zur IT-Sicherheit und Zusammenarbeit, die von allen Mitarbeitenden absolviert werden müssen. Die Wissensvermittlung unserer Aus- und Weiterbildungen steht vor dem Hintergrund des technologischen Fortschritts, dem anhand des ausgewählten Programms Rechnung getragen wird. Die Schulungen der Blässinger Akademie werden sowohl unseren Mitarbeitenden als auch interessierten Dritten angeboten. Den Teilnehmenden soll dabei ein besseres Verständnis über Produkte im Bereich Wälzlager, Linear-, Antriebs- und Dichtungstechnik sowie Schmier-systeme vermittelt werden. Darüber hinaus werden sie in der richtigen Auswahl sowie dem korrekten Einsatz der Produkte geschult. Weitere Trainings der Blässinger Akademie zielen auf die Themen Montage und Demontage ab und werden unter der Kombination von theoretischen Bildungsmaßnahmen und praktischen Veranschaulichungen absolviert.

Relevanz und Sicherungsmaßnahmen

Ziel der Schulungen und des Trainings der Blässinger Akademie ist eine hohe Gebrauchsdauer der Lager, die Langlebigkeit von Maschinen sowie das eigenständige Durchführen von Fehleranalysen und -behebungen. Die von uns vermittelten Kenntnisse bewirken positive ökologische Effekte, da sie einem hohen Verschleiß entgegenwirken. Dies hat geringere Bedarfe an zur Herstellung benötigten Materialien und Energie zur Folge. In ökonomischer Hinsicht ist das Thema Aus- und Weiterbildung für uns von herausragender Bedeutung, da die Fähigkeiten unserer Mitarbeitenden für unsere Zukunftssicherung essenziell sind. Das Know-how unserer Fachkräfte wird durch unsere qualitativ hochwertigen Aus- und Weiterbildungsangebote gesichert. Ebenso wirken attraktive Ausbildungsplätze dem Fachkräftemangel entgegen. Positive ökonomische und soziale Effekte ergeben sich für unsere (potenziellen) Mitarbeitenden in der Gestalt, dass mit steigendem Bildungsgrad das Armutsrisiko und damit einhergehende weitere Risiken sinken.

Um die positiven Effekte in Verbindung mit dem Thema Aus- und Weiterbildung zu sichern, haben wir verschiedene Maßnahmen implementiert. Dazu gehört bspw. die finanzielle Unterstützung von Weiterbildungen, die Freistellungen für Weiterbildungen, das Gewähren von Bildungsurlaub sowie die Möglichkeit für Angestellte in Elternzeit, außer- und innerbetriebliche Schulungen in Anspruch zu nehmen. Zudem ist an jedem Standort ein Ausbildungsbeauftragter eingesetzt, auch vor dem Hintergrund der Vorgabe zur Ausbildung an jedem Standort. Mit unserem Schulungstool behalten wir einen Überblick über angebotene und absolvierte interne Schulungen. Des Weiteren ermöglicht uns dieses Tool, Wirksamkeitsprüfungen und Seminarbeurteilungen zu erstellen, um unser Schulungsangebot kontinuierlich zu verbessern.

Berücksichtigung der Interessen unserer Mitarbeitenden

Unsere Mitarbeitenden bekommen regelmäßig Feedback in Form von Leistungsbeurteilungen und Mitarbeiterjahresgesprächen. In diesem Rahmen können uns Mitarbeitende für sie wichtige Themen kommunizieren, sodass diese im weiteren Entwicklungsprozess berücksichtigt werden können. Ebenfalls vor dem Hintergrund der Einbindung betroffener Stakeholder finden regelmäßig Mitarbeiterbefragungen zum Thema Aus- und Weiterbildung statt.

Energie und Emissionen

Das Thema Energie und damit einhergehend der Ausstoß energiebedingter Emissionen ist Teil unserer Grundsatzerklärung und unseres Code of Conducts und wird mit dem Ziel, umweltschonend zu agieren und Emissionen zu mindern, über diverse Richtlinien und Maßnahmen innerhalb der BLÄSSINGER GRUPPE angegangen. Direkt betroffen von dem Thema sind wir durch unsere Geschäftstätigkeit als Großhandelsunternehmen. Das Erbringen unserer Arbeitsleistung mithilfe von elektronischen Geräten sowie die Nutzung der betrieblichen Räumlichkeiten bedingt den Einsatz von Energie in Form von Strom. Für den innerbetrieblichen Transport sowie den Betrieb unserer Heizanlagen sind wir auf den Einsatz fossiler Brennstoffe angewiesen. Der Energieverbrauch infolge unserer Geschäftstätigkeit hat den Ausstoß energiebedingter Emissionen zur Folge. Kühlenergie oder Energie aus Dampf wird von uns nicht eingesetzt. Darüber hinaus sind wir als Großhandelsunternehmen für den Transport der Produkte zum Kunden verantwortlich und beauftragen im Rahmen dessen Speditionen zur Übernahme dieser Aufgabe. In wenigen Fällen übernehmen wir selbst den Transport der Güter. Des Weiteren sind wir indirekt mit den Themen Energie und Emissionen über unsere Stellung innerhalb der Wertschöpfungskette verbunden. Als technisches Handelsunternehmen im Bereich Wälzlager, Gleitlager, Lineartechnik, Antriebstechnik, Dichtunstechnik und Sonderlösungen vertreiben wir Produkte, deren vorgelagerte Wertschöpfung in den Branchen Rohstoffgewinnung sowie der Metallerzeugung und -bearbeitung stattfindet.

Die Metallindustrie ist im Zuge der Herstellung ihrer Produkte auf einen hohen Einsatz von Energie angewiesen. Darüber hinaus entstehen im Bereich der Rohstoffgewinnung neben energiebedingten Emissionen vermehrt diffuse Emissionen.

Der direkte und indirekte Einsatz fossiler Brennstoffe führt zum Ausstoß energiebedingter Emissionen, im Zuge dessen Treibhausgase freigesetzt werden. Darüber hinaus entstehen bei der Umwandlung fossiler Brennstoffe in Energie Luftpartikel, die negative ökologische, ökonomische und soziale Auswirkungen zur Folge haben. Der Einsatz bzw. die Produktion von Kernenergie führt zur Erzeugung umwelt- und gesundheitsgefährdenden Atom- mülls und kann mit sehr niedriger Eintrittswahrscheinlichkeit erhebliche negative ökonomische, ökologische und soziale Folgen nach sich ziehen. Positive Auswirkungen im Hinblick auf das Thema Energie ergeben sich aus dem Betrieb unserer Photovoltaikanlage auf der Dachfläche unseres Logistikgebäudes. Seit dem Anschluss der Anlage im Jahr 2010 wird ein jährlicher Ertrag im mittleren zweistelligen MWh Bereich ins Netz eingespeist, dessen Nutzung sich mindernd auf den allgemeinen CO₂-Ausstoß auswirkt.

Um den angeführten negativen Auswirkungen entgegen- zutreten, haben wir die Nutzung unseres Stroms auf Energie aus ausschließlich erneuerbaren Energiequellen umgestellt. Auf fossile Brennstoffe sind wir damit noch im Bereich des Fuhrparks sowie durch den Betrieb un- serer Heizanlagen angewiesen, der Verbrauch von Kernenergie wurde eingestellt. Die Findung und Imple- mentierung weiterer Steuerungselemente wird im Rah- men von regelmäßigen Führungskräfte-Meetings be- sprochen. Die Regelungen und Vorgaben sind in unse- rem QM-System festgehalten.

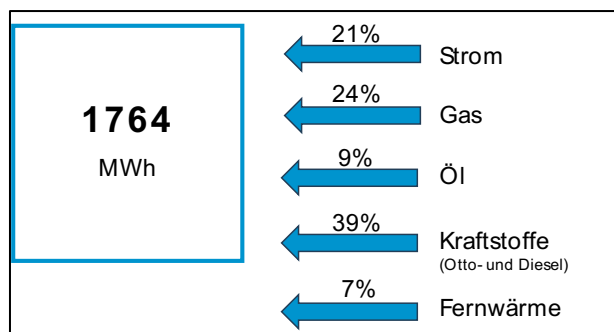


Abbildung 11: Energieverbrauch 2024/2025

Weitere Einsparpotenziale in anderen Bereichen wurden ebenfalls identifiziert und umgesetzt. Konkret umgesetzt wurde der laufende Ersatz von Verbrenner-Fahrzeugen im Fuhrpark durch Elektrofahrzeuge sowie der Austausch der Lampen durch moderne Leuchtmittel.

Unser Lean-Management befasst sich mit der Verschlan- kung der Unternehmensprozesse und arbeitet diesbe- züglich ebenfalls an der Einsparung energiebezogener Ressourcen. Über externe Speditionen nehmen wir an Programmen zum klimaneutralen Transport teil und wickeln den Großteil des Transports unserer Ware über klimaneutrale Wege ab. Zudem bieten wir unseren Kunden Projekte zur Einsparung von Emissionen an. Mit weiteren negativen Auswirkungen aufgrund des Verbrauchs von fossilen Brennstoffen sind wir über unsere Lieferkette verbunden. Die diesbezügliche Erfüllung unserer Sorgfaltspflichten sowie die Ausgestaltung unserer Beschaffungspraktiken sind in Kapitel 3.4 Lieferkette beschrieben.

Abbildung 11 zeigt unseren Energieverbrauch in MWh im Geschäftsjahr 2024/ 25. Es handelt sich dabei um einen rechnerischen Wert, da unsere Abrechnungen zum Ende des Kalender- statt des Geschäftsjahres erstellt werden. Der Schätzwert basiert auf dem tatsächlichen kalenderjährlichen Energieverbrauch sowie einem appro- ximierten Wachstumsfaktor, der sich aus historischen Trends ergibt. Der Stromverbrauch in unserer Firmenzent- rale, der knapp 80% des Gesamtstromverbrauchs aller Standorte (Gebäude) ausmacht sowie der Ladestrom- verbrauch für den Fuhrpark konnte als exakter Wert zum Stichtag 30.6.25 bereitgestellt werden.

Der geschätzte Energieverbrauch des Fuhrparks ohne Ladestrom an den Standorten beträgt 704 MWh, jener unserer Gebäude 1.059 MWh. Die Ermittlung des Gebäudeenergieverbrauch wurde gegenüber dem Bericht 2022/ 30 wie geplant dahingehend verbessert, dass der tatsächliche Gebäudeverbrauch aller Standorte der BLÄSSINGER GRUPPE erhoben wurde mit Ausnahme unserer Schweizer und Österreicher Tochtergesell- schaften.

Emissionen

Auf der Basis der Energieverbräuche und unserer Eingaben für das EcoVadis-Rating (Carbon Estimator) wurden folgende Treibhausgas-Emissionen errechnet (Abbildung 12).

Scope 1 umfasst dabei die direkten brutto Treibhausgasemissionen der stationären und mobilen Verbrennung. Scope 2 umfasst die indirekten standortbezogenen und marktbezogenen brutto Emissionen. Scope 3 beinhaltet die vorgelagerten brutto Scope 3-Treibhausgase. Die nachgelagerten Scope 3-Treibhausgase sind für die Blässinger-Gruppe nicht relevant.

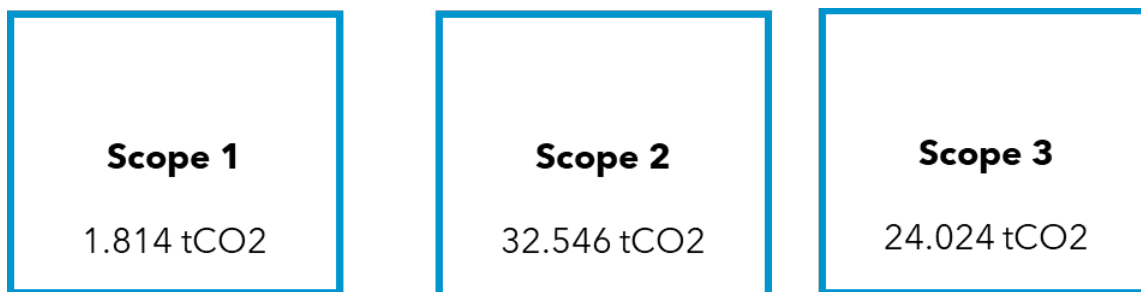


Abbildung 12

3.4. Lieferkette

Beschaffungspraktiken

Lieferantenmanagement

Ein strategisches Lieferantenmanagement ist für uns von zentraler Bedeutung. Im Rahmen dessen werden (potenzielle) Lieferanten von uns klassifiziert und in strategische, bevorzugte, operative und Umstellungslieferanten eingestuft – eine Liste zu gesperrten Lieferanten wird ebenfalls geführt. Die Auswahl und Klassifizierung der Lieferanten erfolgt nach einem Kriterienkatalog. Zielsetzungen sind die Reduzierung der Lieferantenzahl, Bedarfskonsolidierung, Konditions- und Serviceverbesserungen sowie Prozessoptimierungen unter Berücksichtigung von ökonomischen, ökologischen und sozialen Aspekten. Stimmen unsere Vorgaben mit den praktischen Erfahrungen mit einem Lieferanten nicht überein, beenden wir die Zusammenarbeit und nehmen eine Sperrung des Lieferanten vor.

Ein partnerschaftliches Verhältnis zu unseren Lieferanten ist integraler Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie. Vertrauen, Offenheit und gegenseitiger Nutzen bilden den Kern einer guten Zusammenarbeit. Knappe Vorlaufzeiten, kurzfristige Änderungen oder kurzfristige Stornierungen sind in unserer Geschäftspraxis nicht vorgesehen. Vor dem Hintergrund des partnerschaftlichen Verhältnisses erfolgen Zahlungen stets innerhalb der Zahlungsziele. Die fristgemäßen Zahlungen haben für uns positive ökonomische Auswirkungen zur Folge: ggf. bessere Konditionen, Vermeidung von Verzugszinsen und damit Kosten, eine verbesserte Bonität und damit besserer Zugang zu Finanzierungsmöglichkeiten und -konditionen sowie die Stärkung eines positiven Images. Darüber hinaus gewährleisten unsere pünktlichen Zahlungen eine stabile Lieferkette mit allen daraus resultierenden Vorteilen wie bspw. qualitativ hochwertiger Erzeugnisse und die Einhaltung der Liefertermine.

Des Weiteren beugen wir negativen Auswirkungen auf unsere unmittelbaren Lieferanten vor, indem wir in ständigem Austausch mit diesen stehen – auf allen Ebenen des Unternehmens. Gemeinsam ausgearbeitete Strategien, Händlerverträge und Konditionsvereinbarungen sorgen für einen klaren Rahmen, innerhalb dessen die beiderseitigen wirtschaftlichen Aktivitäten ausgeübt werden. Die Interessen unserer Lieferanten werden zudem einbezogen, indem deren Vorgaben von uns berücksichtigt und Interessensvertreter oder Anspruchsberechtigte unseres Unternehmens bei von uns getroffenen Maßnahmenfindungen informiert und eingebunden werden. Der Austausch mit Lieferanten erfolgt dabei ausschließlich ohne Preis- oder Marktgesprächen.

Auswahlkriterien

Unser geografischer Fokus liegt auf der Zusammenarbeit mit lokalen Lieferanten. 91,5% des Beschaffungsbudgets entfällt auf Lieferanten aus der Region Deutschland, 4,6% Prozent auf Lieferanten aus dem europäischen Umfeld. Unsere Auswahlkriterien für regionale Lieferanten sind historisch lange Partnerschaften, eine vertrauliche Zusammenarbeit und die Liefertreue der Lieferanten, die Qualität der Produkte sowie deren Bedeutung im lokalen Markt und die Konditionen sowie die Ertragskraft der Produkte. Daneben sind die technische und kaufmännische Unterstützung, effiziente Prozesse, die e-business-Fähigkeit der Produkte und die Vertriebskanäle der Hersteller weitere wichtige Kriterien. Zusätzlich dazu sind unsere Mitarbeitenden dazu angewiesen, bei gleichem Leistungsangebot zweier Lieferanten die Zusammenarbeit mit von Frauen geführten Unternehmen zu priorisieren. Die Bereitstellung von Produkten hoher Qualität ist uns wichtig. Im Zuge dessen achten wir insbesondere bei der Wahl der strategischen und bevorzugten Lieferanten darauf, dass es sich bei diesen um Markenhersteller, überwiegend aus dem europäischen Raum, handelt, die hohe Qualität und Nachhaltigkeit gewährleisten. Dabei kann die Nachhaltigkeitsleistung der Lieferanten und der damit verbundenen Produkte zum einen durch ESG-Zertifizierungen der Geschäftspartner eingeschätzt werden – beispielsweise durch eine ESG-Bewertung des Ratingportals EcoVadis.

Zum anderen können bestimmte ESG-Kriterien anhand der Nachhaltigkeitsberichte nachvollzogen werden, die im Rahmen der NFRD oder auf freiwilliger Basis bereits jetzt von vielen Geschäftspartnern veröffentlicht werden. Auch wir selbst lassen von EcoVadis fortlaufend ein Nachhaltigkeitsrating über die BLÄSSINGER GRUPPE erstellen.

Im Rahmen der Grundsatzerklärung bekennen wir uns klar zu einer nachhaltigen sozialen und ökologischen Gestaltung unserer Geschäftsbeziehungen. Das ethische Geschäftsgebahren ist zudem in unserem Code of Conduct verankert, der unter anderem alle Mitarbeitenden zur Wahrung der Integrität Dritter auffordert. Auch von unseren Lieferanten erwarten wir die Kenntnis und Sicherstellung der Einhaltung gesetzlicher Anforderungen, insbesondere der Verordnung (EG) Nr. 1907/ 2006 (REACH) sowie der Richtlinie 2011/65 EU. Konfliktmaterialien dürfen in Lieferungen an uns nicht enthalten sein.

Neben diesen von uns aufgesetzten freiwilligen Verpflichtungen orientieren wir uns hinsichtlich unserer Beschaffungspraktiken zusätzlich am Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG), das wiederum auf den Leitlinien für Wirtschaft und Menschenrechte der UN aufsetzt. Aufgrund unserer Größe sind wir nicht zur Umsetzung des LkSG verpflichtet. Dennoch haben wir unsere Beschaffungspraktiken anhand des LkSG modifiziert und Maßnahmen im Sinne der UN-Leitlinien für Wirtschaft und Menschenrechte implementiert. Diese werden im Unterkapitel Sorgfaltspflichten näher beschrieben.



Abbildung 13: Anteil der regionalen und globalen Beschaffung am Gesamtbudget der Beschaffung

Neben der Risikoanalyse hinsichtlich unserer Lieferanten halten wir in regelmäßigen Abständen Schulungen im Einkauf ab, um auch im Einkaufsprozess den Nachhaltigkeitsgedanken stärker zu integrieren und in der Beschaffung zu berücksichtigen. Im Rahmen der Nachhaltigkeitsschulungen werden die Mitarbeitenden dahingehend geschult, die Notwendigkeit eines nachhaltigen Einkaufs besser zu verstehen und die in der Schulung vermittelten Kenntnisse im Rahmen ihrer täglichen Arbeit anzuwenden. Die Schulung ist für alle Mitarbeitenden im Einkauf verpflichtend. Der Schulungsinhalt basiert auf unserer Grundsatzerklärung, unserem Code of Conduct sowie auf unseren Anliefer- und Verpackungsrichtlinien.

Sorgfaltspflichten

Berührungs- und Ansatzpunkte

Die Achtung und Einhaltung der Menschenrechte ist für Blässinger integraler Bestandteil der Unternehmensverantwortung. Es werden zu keiner Zeit wissentlich Menschenrechte missachtet oder wissentlich Verbindungen zu Unternehmen eingegangen, die sich nicht an die Achtung der Menschenrechte halten. Ebenso wenig werden wissentlich Geschäftsbeziehungen zu Lieferanten eingegangen, deren Verhalten ökologische Mindeststandards verletzt. Dennoch bleiben Berührungspunkte zur Missachtung der Menschenrechte und zu erheblichen negativen Umweltauswirkungen aufgrund der Stellung in der Lieferkette nicht aus. Die vorgelagerten Branchen der Rohstoffgewinnung sowie Metallerzeugung und -bearbeitung sind potenzielle Verursacher erheblicher negativer sozialer und Umweltauswirkungen. Um solche Auswirkungen ermitteln zu können, bedarf es der Überprüfung der unmittelbaren Lieferanten sowie der anlassbezogenen Überprüfung der mittelbaren Geschäftspartner. Anhand der Überprüfungen können Unternehmen mit hohem Risiko für erhebliche negative Auswirkungen erkannt und eventuell nötige Gegenmaßnahmen eingeleitet werden, die potenzielle positive soziale und Umweltauswirkungen zur Folge haben.

Die rechtlichen Kriterien des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes schließen die BLÄSSINGER GRUPPE zwar nicht in den Kreis der zur Umsetzung jenes Gesetzes verpflichteten Organisationen mit ein. Dennoch ist es uns ein großes Anliegen, unabhängig von der gesetzlichen Verpflichtung einen Beitrag zu einer nachhaltigen gesellschaftlichen Entwicklung zu leisten. Daher haben wir vor dem Hintergrund des LkSGs auf freiwilliger Basis sowohl ein Risikomanagementsystem zur Überprüfung bestehender Lieferanten eingeführt, als auch Schulungen im Einkauf implementiert, um bei der Auswahl neuer Geschäftspartner das Thema Nachhaltigkeit weiter in den Fokus zu rücken. Da das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz auf den UN-Leitlinien für Wirtschaft und Menschenrechte aufsetzt, ist die Umsetzung des LkSGs gleichbedeutend mit der Beachtung jener Leitprinzipien.

Unser implementiertes Risikomanagementsystem fußt auf zwei Säulen. Zum einen werden Lieferanten Indexbasiert bewertet, um eine generelle Aussage bezüglich der Wahrscheinlichkeit von (potenziellen) Menschenrechtsverletzungen, negativen Umweltauswirkungen und rechtlichen Fehlverhalten treffen zu können. Nachfolgend werden vornehmlich Lieferanten mit einem erhöhten Risiko einer tiefergehenden Analyse unterzogen. Gegenstand dieser tiefergehenden Analyse sind individuelle Lieferantenbewertungen, die anhand von Antworten auf vordefinierte Fragen, basierend auf der jeweils gültigen Fassung des LkSGs, erstellt werden. Dabei werden die erhaltenen Antworten mit Hilfe einer Softwarelösung systemseitig analysiert und einer Risikobewertung unterzogen. Je nach Bewertungsergebnis können Lieferanten von uns dazu aufgefordert werden, Maßnahmen zur Beseitigung potenzieller Verstöße einzuleiten. Wir behalten uns dabei vor, die Implementierung und das Ergebnis der Maßnahmen anschließend zu kontrollieren. Unsere Risikoanalyse wird einmal jährlich sowie anlassbezogen durchgeführt. Mittelbare Lieferanten werden überprüft, sobald tatsächliche Anhaltspunkte vorliegen, die eine Verletzung der Menschenrechte oder erhebliche negative Umweltauswirkungen möglich erscheinen lassen.

Als weiteres Mittel zur Lieferantenbewertung sieht der externe Code of Conduct der BLÄSSINGER GRUPPE die Möglichkeit der anlassbezogenen Kontrolle der Geschäftspartner vor. Sollten die Kontrollen den Verdacht von negativen sozialen oder ökologischen Auswirkungen erhärten, können Maßnahmen zur Minderung oder Beseitigung der negativen Auswirkungen eingefordert werden.

Durchführung und Ergebnisse der Lieferantenbewertungen

Die Ergebnisse unserer Index-Bewertung zeigen keine starke Verbindung zu unmittelbaren Lieferanten, die ein hohes menschenrechtliches Risiko darstellen. Die Analyse des Globalen Rechtsindex des internationalen Gewerkschaftsbundes (ITUC) legt nahe, dass ein sehr geringer Prozentsatz unserer Lieferanten ein hohes oder mittleres Risiko bzgl. der Einschränkung des Rechts auf Tarifverhandlungen und Versammlungsfreiheit aufweist. Noch weniger risikobehaftet sind unsere unmittelbaren Lieferanten hinsichtlich der Themen „Kinderarbeit“ und „Zwangs- und Pflichtarbeit“. Hier besteht auf Basis der Indexbewertungen kein hohes Risiko, dass unmittelbare Lieferanten Arbeit von Kindern oder von Menschen unter Zwang einsetzen. Basis unserer Analyse des Risikos für Kinderarbeit sind der aktuellste Bericht der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zum Thema Kinderarbeit („Child Labour – Global Estimates 2020, Trends and the Road Forward“). Dieser Bericht zeigt einen starken Zusammenhang zwischen dem Vorkommen von Kinderarbeit und der menschlichen Entwicklung einer Gesellschaft auf. Für den Grad der menschlichen Entwicklung zieht die ILO den Human Development Index (HDI) heran, der negativ mit dem Einsatz von Kinderarbeit korreliert.

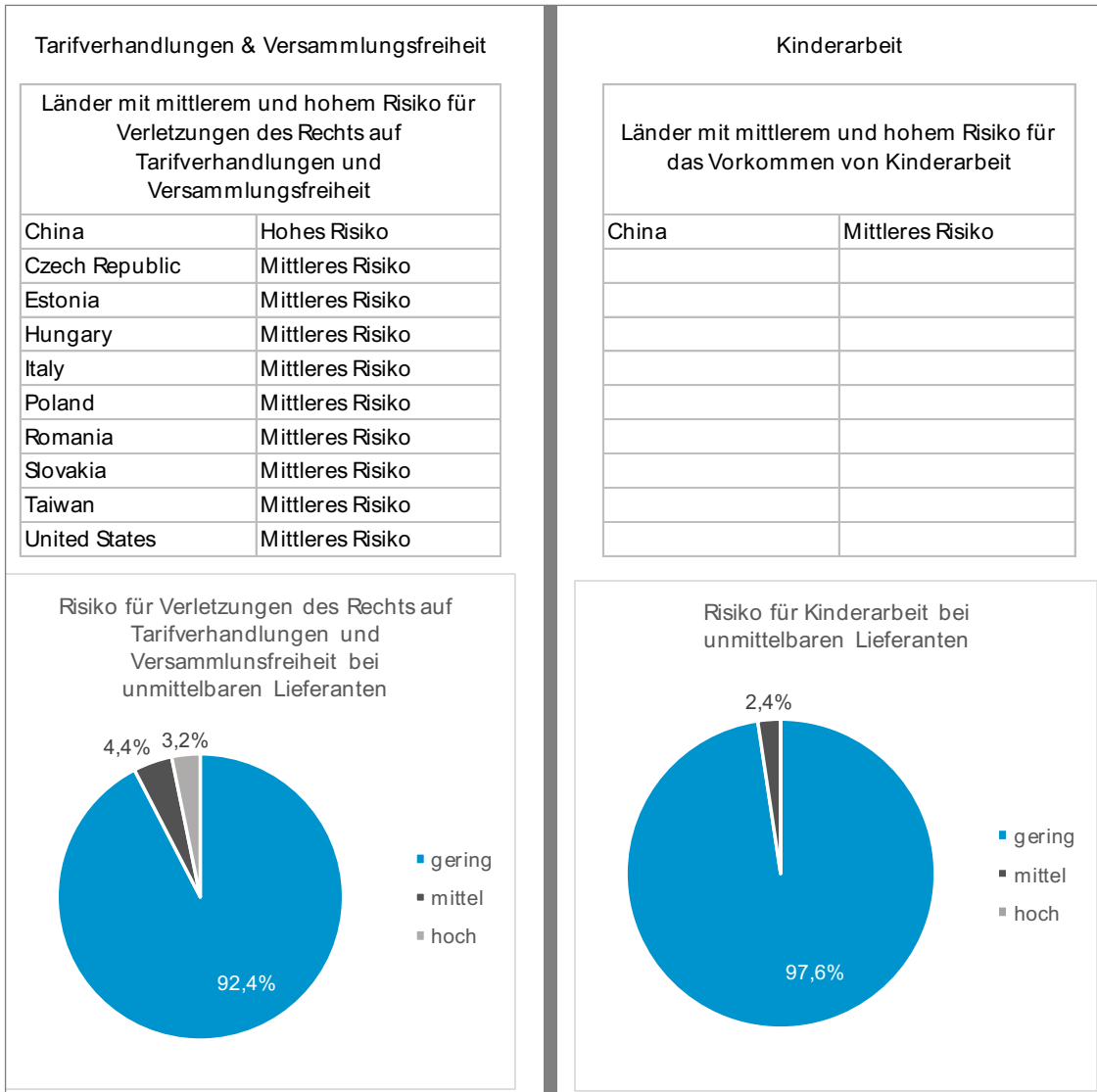


Abbildung 14: Indexbasierte Analyse unmittelbarer Lieferanten (1)

Auf Basis der Analyse der ILO ergibt sich für uns lediglich ein Herkunftsland, das ein mittleres Risiko in Zusammenhang mit dem Thema Kinderarbeit aufweist. In Zusammenarbeit mit der ILO sowie der Internationalen Organisation für Migration (IOM) veröffentlicht die Walk Free Stiftung den Global Slavery Index (GSI), anhand dessen wir unsere Lieferanten in Bezug auf das Thema Zwangs- und Pflichtarbeit in einem ersten Schritt analysiert haben. Die Ergebnisse des GSI legen ebenfalls nahe, dass wir diesbezüglich keine Geschäftsbeziehungen zu Lieferanten mit hohem Risiko pflegen. Die Risikoeinschätzungen auf Länderbasis sowie der Anteil von uns betroffener unmittelbarer Lieferanten können in Abbildung 14 und 15 eingesehen werden. Risikoeinschätzungen werden an dieser Stelle von den Ländern angegeben, die Herkunftsländer unserer unmittelbaren Lieferanten sind.

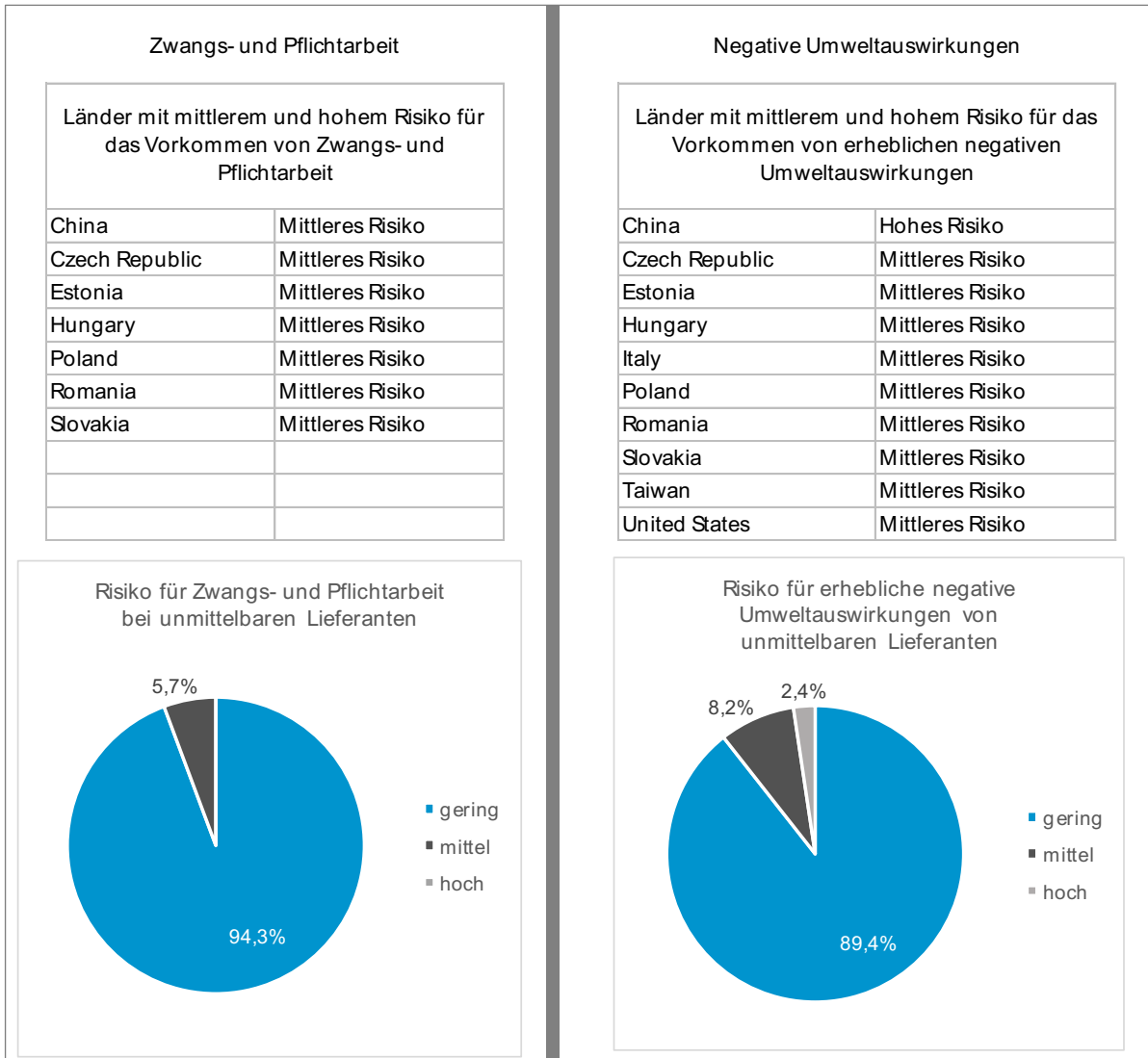


Abbildung 15: Indexbasierte Analyse unmittelbarer Lieferanten (2)

Individuelle Lieferantenbewertungen wurden im Geschäftsjahr 2022/2023 von sechzehn Lieferanten erstellt bzw. abgeschlossen. Hier konzentrieren wir uns in erster Linie auf unmittelbare Lieferanten mit erhöhtem Risiko und lassen diese, basierend auf individuellen Abfragen, systemseitig analysieren. Die Analyse der Lieferanten hat bisher keinen akuten Handlungsbedarf aufgezeigt. Gegenüber der ursprünglichen Risikoanalyse aus dem Jahr 2022/ 23 hat sich keine Änderung ergeben.

	Einheit	2022/23
Überprüfte Lieferanten...	[x]	16
...davon Lieferanten mit negativen sozialen oder Umweltauswirkungen	[x]	0
Lieferanten mit negativen Auswirkungen, mit denen Verbesserungen vereinbart wurden	[%]	0
Lieferanten mit negativen Auswirkungen, mit denen die Geschäftsbeziehung beendet wurde	[%]	0

Tabelle 4: Soziale- und Umweltbewertung der Lieferanten

4 REPORTING-VERFAHREN

4.1. Auslassungen und Prüfung

Als inhabergeführtes Familienunternehmen mit einer Größe von 171 Mitarbeitenden greifen innerhalb der BLÄSSINGER GRUPPE Strukturen und Prozesse, die sich von jenen größer, teils börsennotierter Organisationen unterscheiden. Darunter fällt bspw. die Nominierung und Auswahl des Vorstands sowie des Aufsichtsrates ebenso wie deren Leistungsbewertung und Vergütung. Geforderte Informationen im Rahmen des Standards GRI 2: Allgemeinen Angaben 2021, die auf diese Themenbereiche abzielen, haben wir aus diesem Grund ausgelassen (Auslassungsgrund: nicht anwendbar). Es handelt sich um die Angaben 2-9-c, 2-10, 2-11, 2-18, 2-19, 2-20, sowie 2-21.

Auslassungen bezüglich der wesentlichen Themen betreffen die Standards

- GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016, Angabe 201-2
- GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis 2016, Angabe 402-1

Die dazu gehörigen Daten wurden nicht in den Bericht integriert, da sie bisher nicht vorliegen. Wir arbeiten daran, dies zu ändern und planen eine Veröffentlichung der Informationen innerhalb folgender Zeiträume:

GRI Thema	Geplante Veröffentlichung
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016, Angabe 201-2	Nachhaltigkeitsbericht 2025/2026
GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis 2016, Angabe 402-1	Nachhaltigkeitsbericht 2025/2026

Eine externe Prüfung des Berichts ist nicht erfolgt. Die Angaben beruhen auf den aktuellen Kenntnissen des Stichtags der Berichtserfassung.

4.2. GRI-Index

Die BLÄSSINGER GRUPPE hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum vom 1. Juli 2024 bis zum 30. Juni 2025 berichtet. Grundlage der Berichterstattung ist der verwendete Standard GRI 1: Grundlagen 2021. Wir streben einen jährlichen Turnus der Veröffentlichungen an. Die Berichtsperiode des Nachhaltigkeitsberichts und des konsolidierten Jahresabschlusses stimmen überein. Eine Neudarstellung von Informationen über das Geschäftsjahr 2024/2025 ist nicht erfolgt. Ein Überblick über die als wesentlich eingestuft Themenfelder befindet sich in Kapitel 3 Wesentliche Themen. Ausgelassene Informationen sind in Kapitel 4.1 Auslassungen und Prüfung gelistet. Tabelle 5 führt die verwendeten GRI-Standards auf und stellt eine Übersicht über die Inhalte des Berichts dar. GRI-Branchenstandards wurden nicht angewendet. Bisher liegt weder ein Standard für unsere Branche vor, noch gibt es für uns relevante Angaben in den bereits vorhandenen Standards.

GRI-Inhaltsverzeichnis

GRI Thema		Seite
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021		
Organisationsprofil und Reporting-Verfahren		
2-1	Organisationsangaben	4
2-2	Im Nachhaltigkeitsbericht enthaltene Entitäten	4
2-3	Berichtszeitraum, -zyklus und Ansprechpartner	27, 31
2-4	Neudarstellung der Informationen	27
2-5	Externe Prüfung	27
Aktivitäten und Mitarbeiter		
2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	5 – 6
2-7	Mitarbeiter	13
2-8	Arbeiter, die keine Angestellten sind	13
Unternehmensführung		
2-9	Strukturen und Zusammensetzung der Unternehmensführung	8
2-10	Normierungs- und Auswahlverfahren für das höchste Kontrollorgan	-
2-11	Vorsitz des höchsten Kontrollorgans	-
2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	8
2-13	Delegation von Zuständigkeiten in Bezug auf die Steuerung der Einflüsse	8
2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	8
2-15	Interessenskonflikte	8
2-16	Übermittlung kritischer Anliegen	8
2-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	8
2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	-
2-19	Vergütungspolitik	-
2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	-
2-21	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	-

GRI Thema	Seite
Strategie Politik und Verfahrensweisen	
2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	2, 10
2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	9
2-24 Einbeziehung politischer Verpflichtungen	10
2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	10, GRI 3-3
2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	10
2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	12
2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	11
Beteiligung von Stakeholdern	
2-29 Ansatz für die Einbindung der Stakeholder	8
2-30 Tarifverträge	15
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	
Ökonomie	
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016	
3-3 Managementangaben	11
201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	12
GRI 204: Beschaffungspraktiken 2016	
3-3 Managementangaben	21
204-1 Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	22
Ökologie	
GRI 302: Energie 2016	
3-3 Managementangaben	20
302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	20
GRI 305: Emissionen 2016	
3-3 Managementangaben	21
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016	
3-3 Managementangaben	22
308-2 Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	25
Soziales	
GRI 401: Beschäftigung 2016	
3-3 Managementangaben	13
401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	14
401-3 Elternzeit	16
GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis 2016	
3-3 Managementangaben	13

GRI Thema		Seite
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018		
3-3	Managementangaben	17
403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	17
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	17
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	17
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	16
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	17
403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	22
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	17
403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen	17
GRI 404: Aus- und Weiterbildung		
3-3	Managementangaben	18
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	18
GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016		
3-3	Managementangaben	22
407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Verhandlungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	25
GRI 408: Kinderarbeit 2016		
3-3	Managementangaben	22
408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	25
GRI 409: Zwangs- und Pflichtarbeit 2016		
3-3	Managementangaben	22
409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	26
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016		
3-3	Managementangaben	22
414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	26

Tabelle 5: GRI-Inhaltsverzeichnis

IMPRESSUM

Herausgeber

Josef Blässinger GmbH + Co. KG

Zeppelinstraße 18

73760 Ostfildern

Deutschland

Telefon +49 711 16708-0 (Zentrale)

Telefax +49 711 16708-81

www.blaessinger.com

info@blaessinger.com

Ansprechpartner

Für Fragen und Anregungen stehen wir gerne zur Verfügung:

nachhaltigkeit@blaessinger.com

Beratung

Boehm-Bezing & Cie. GmbH

Stafflenbergstraße 44

70184 Stuttgart

Deutschland

Fotografie

Adobe Stock

Josef Blässinger GmbH + Co. KG

Veröffentlichungszeitpunkt

01.04.2026