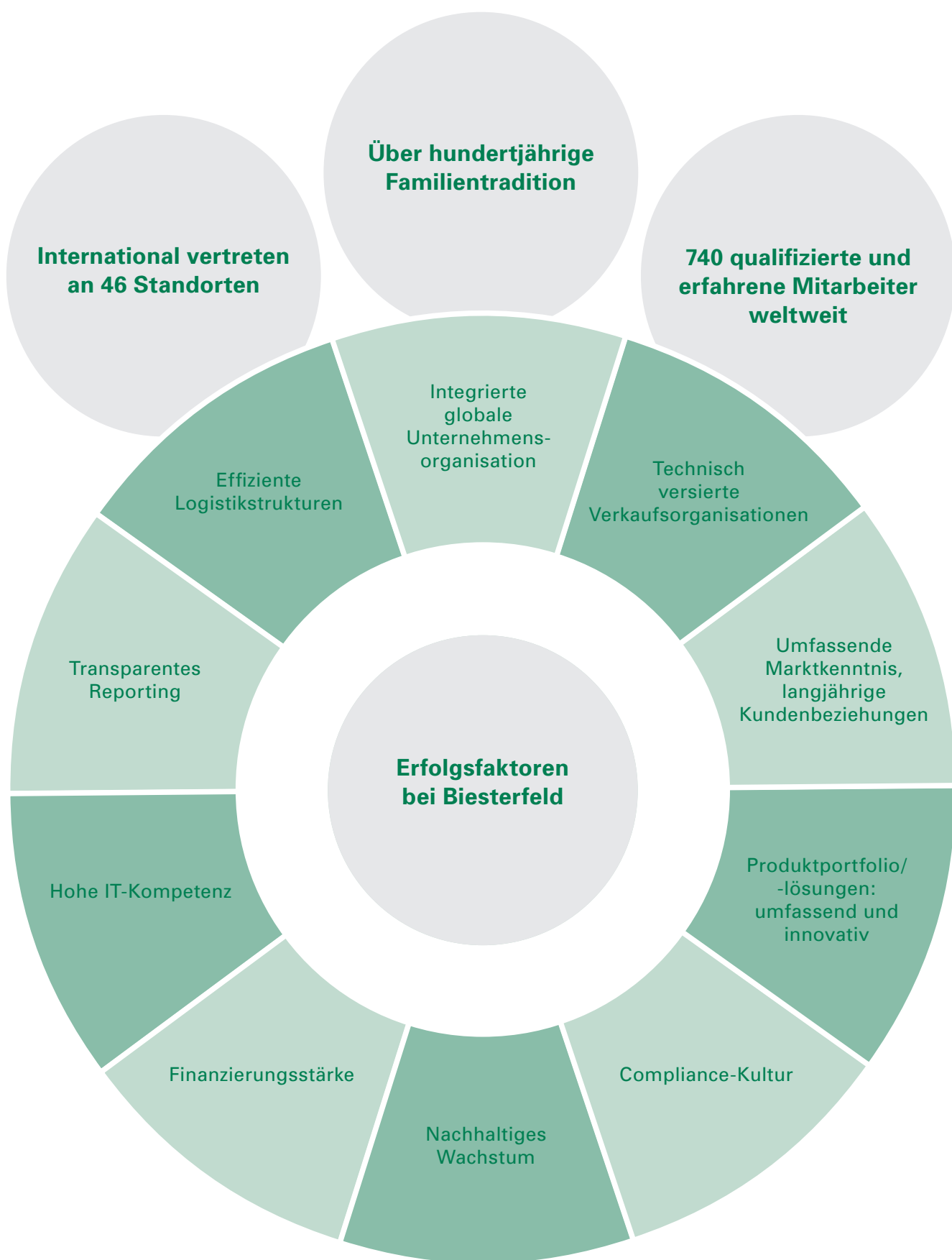


Nachhaltigkeitsbericht für das Jahr 2015



Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
Erklärung des Vorstandsvorsitzenden	
1. Unternehmensprofil	7
Unsere Geschichte	
Unser Produkt- und Leistungsportfolio	
Unser Geschäftsmodell	
Unsere Unternehmenspolitik	
Unsere Unternehmensziele und Strategie	
Berichtsmethode	
2. Nachhaltigkeitsmanagement	21
Nachhaltigkeitsfortschritte	
Compliance	
Integriertes Managementsystem	
Stakeholder-Beziehungen	
3. Ökonomische Verantwortung	33
Wirtschaftliche Leistung	
4. Ökologische Verantwortung	39
Energieverbrauch	
Treibhausgasemission	
Ökologische Kennzahlen der Biesterfeld Gruppe 2014–2015	
5. Soziale Verantwortung	47
Unsere Mitarbeiter	
Unsere Sozialleistungen	
Aus- und Weiterbildung	
Soziales Engagement	
Mitarbeiterbezogene Kennzahlen 2015	
6. Unser Blick in die Zukunft	55
Unsere Ausrichtung für die Zukunft	
GRI Content Index	58
Impressum	64



Vorwort

liebe Leserinnen und Leser,

nach der Premiere im vergangenen Jahr freue ich mich, Ihnen nun den zweiten Nachhaltigkeitsbericht der Biesterfeld Gruppe vorstellen zu können.



Die Biesterfeld AG kann auf eine fast 110-jährige Tradition zurückblicken. Als Familienunternehmen ist es für uns seit jeher von großer Bedeutung, auf der Grundlage sozialer, gesellschaftlicher und traditioneller unternehmerischer Werte zu handeln. Dabei spielen unsere Grundwerte wie Vertrauenswürdigkeit, Kompetenz und Verantwortung gegenüber den Menschen eine ebenso große Rolle wie der rücksichtsvolle und nachhaltige Umgang mit Ressourcen.

Nachhaltigkeit ist Teil unseres Selbstverständnisses und es bedeutet für uns, wirtschaftlichen Erfolg in Einklang mit ökologischen und sozialen Aspekten zu bringen.

Als Chemie- und Kunststoffdistributeur verstehen wir es als Selbstverpflichtung, ein zentrales Nachhaltigkeitsmanagement aufzubauen. Denn der tägliche Handel und Vertrieb von hochsensiblen Produkten erfordert einen sicheren und vertrauensvollen Umgang mit den Ressourcen.

Wir konnten bereits zahlreiche Maßnahmen im Bereich Nachhaltigkeit umsetzen und Standards etablieren. In unserem zweiten Bericht freuen wir uns, berichten zu können, dass fortan ein gruppenweites Benchmarking möglich ist. Denn nach der Einführung in unserer Hamburger Zentrale haben wir unsere Standards wie geplant auf erste ausländische Standorte in Italien und Großbritannien ausgeweitet. Dieser Prozess soll sukzessive fortgesetzt werden, so dass wir ein gruppenweites Nachhaltigkeitsmanagement aufbauen.

Wir verfolgen dabei das Ziel, dass unser betriebswirtschaftlicher Erfolg mit einem nachhaltigen Handeln Hand in Hand geht.

Ich bin stolz auf unsere Mitarbeiter, die unsere Grundwerte und Prinzipien im täglichen Miteinander mit unseren Kunden und Lieferanten leben. Wir wollen auch in Zukunft den hohen Stellenwert eines nachhaltig agierenden Familienunternehmens erhalten und unser Nachhaltigkeitsmanagement weiter ausbauen.

In der zweiten Ausgabe des jährlich veröffentlichten Berichts möchten wir Ihnen die Aktivitäten der Biesterfeld Gruppe rund um das Thema Nachhaltigkeit umfassend und anschaulich vermitteln.

Wir wünschen Ihnen viel Freude bei der Lektüre.



Thomas Arnold

***Einzel stark,
gemeinsam
unschlagbar.***

1. Unternehmensprofil



Von Hamburg in die Welt.

■ Unsere Geschichte

Seit über 100 Jahren sind wir in der Distribution von Kunststoffen und Chemikalien sowie im weltweiten Handel aktiv. Unsere Geschäftstätigkeit umfasst einen umfangreichen Service rund um die Distribution von Kunststoffen, Kautschuk, Spezialchemikalien und den internationalen Handel in den Segmenten Industrie- und Agrarchemikalien, Pharmazeutische Rohstoffe und Salze.

1906	Wilhelm Ernst-Hinrich Biesterfeld startet Salzhandelaktivitäten
1918	Flourierender Salzhandel mit norddeutschem Steinsalz für das Inland und Skandinavien
1920–1925	Betrieb der Biesterfeld Reederei
1930	Alleinverkauf von Siedesalz für bestimmte Gebiete in Nord- und Ostdeutschland
1930er	Ausbau der drei Hauptsäulen: Salz-, Chemikalien- und Düngemittelhandel
1945	Übernahme der chemischen Fabrik Gunter, Schröder & Co. in Hamburg-Harburg mit eigenen Lagern und Umschlagseinrichtungen
Ab 1950	Eigene Niederlassungen in den Geschäftsbereichen Chemikalienimport und -export, Salz und Düngemittel sowie Chemiebetriebe, Gründung des Geschäftsbereichs Biesterfeld Verpackungsmittel
1956	Umzug des Stammsitzes in die Hamburger Innenstadt, Ferdinandstraße 41
1961	Gründung der ersten europäischen Niederlassung in den Niederlanden
1964	Firmengründer Wilhelm Biesterfeld stirbt im Alter von 84 Jahren, der Neffe und Adoptivsohn Walter Biesterfeld sichert das kontinuierliche Wachstum
1970	Nach dem Tod von Walter Biesterfeld tritt sein Sohn Dirk J. Biesterfeld das Firmenerbe als persönlich haftender Gesellschafter an
1976	Gründung der Niederlassungen Biesterfeld do Brasil Ltda., Brasilien und Biesterfeld U.S., Inc., USA
Ab 1977	Produktion von Haushaltsfolien der Eigenmarke „Julia“, dieser Bereich gehört bis zu Beginn der 1990er Jahre zu Biesterfeld

1981	Kernbereiche der neuen Gesellschaft Wilhelm E. H. Biesterfeld Gruppe: Chemiebetriebe, Import, Export, Verpackungsmittel, Salz, Agrarchemie und internationale Spedition
1980er	Expansion im asiatischen Raum mit Niederlassungen in China, Hongkong und Indonesien
1988	Gründung der Biesterfeld Plastic GmbH sowie Niederlassungen in Frankreich, Italien, Polen und Spanien
1994	Joint Venture Biesterfeld Scheibler Linssen GmbH & Co. KG mit Sitz in Hamburg
1998	Gründung der Biesterfeld Spezialchemie GmbH
2000	Gründung der BIT-SERV GmbH, des Joint Ventures Biesterfeld Siemsglüss International GmbH und der Biesterfeld Interowa GmbH & Co. KG
2001	Gründung von Biesterfeld Ibérica S.L.U., Spanien
2003	Joint Venture zwischen der Biesterfeld Chemiedistribution GmbH & Co. KG und der Brenntag, Verkauf 2010
2004	Umwandlung der Muttergesellschaft Wilhelm E. H. Biesterfeld GmbH & Co. KG in die Biesterfeld AG
2005	Vollständige Übernahme der Biesterfeld Siemsglüss International GmbH
2006	Namensänderung der Biesterfeld Siemsglüss International GmbH in Biesterfeld International GmbH und Joint Venture Biesterfeld Petroplas Ltd.
2007	Gründung der Biesterfeld ChemLogS GmbH
2008	Kauf von Milar Sp. z o.o., Polen
2013	Erwerb der Küttner GmbH und Gründung Biesterfeld Nordic AB, Schweden
2015	Joint Venture Biesterfeld Simko Distr. Ltda, Brasilien
Heute	Internationaler Händler mit fünf Geschäftsbereichen und 46 Niederlassungen in mehr als 120 Ländern

Gemeinsam stark für unsere Kunden und Lieferanten.



■ Unser Produkt- und Leistungsportfolio

Wir bieten Lösungen und sind die Verbindung zwischen Produzenten und Kunden.

Unser umfassendes Produktportfolio und unser fundiertes Expertenwissen zeugen vom Erfolg unserer fast 110-jährigen Firmengeschichte. Langfristige Partnerschaften mit namhaften Lieferanten zeichnen uns als erfolgreichen Distributeur aus.

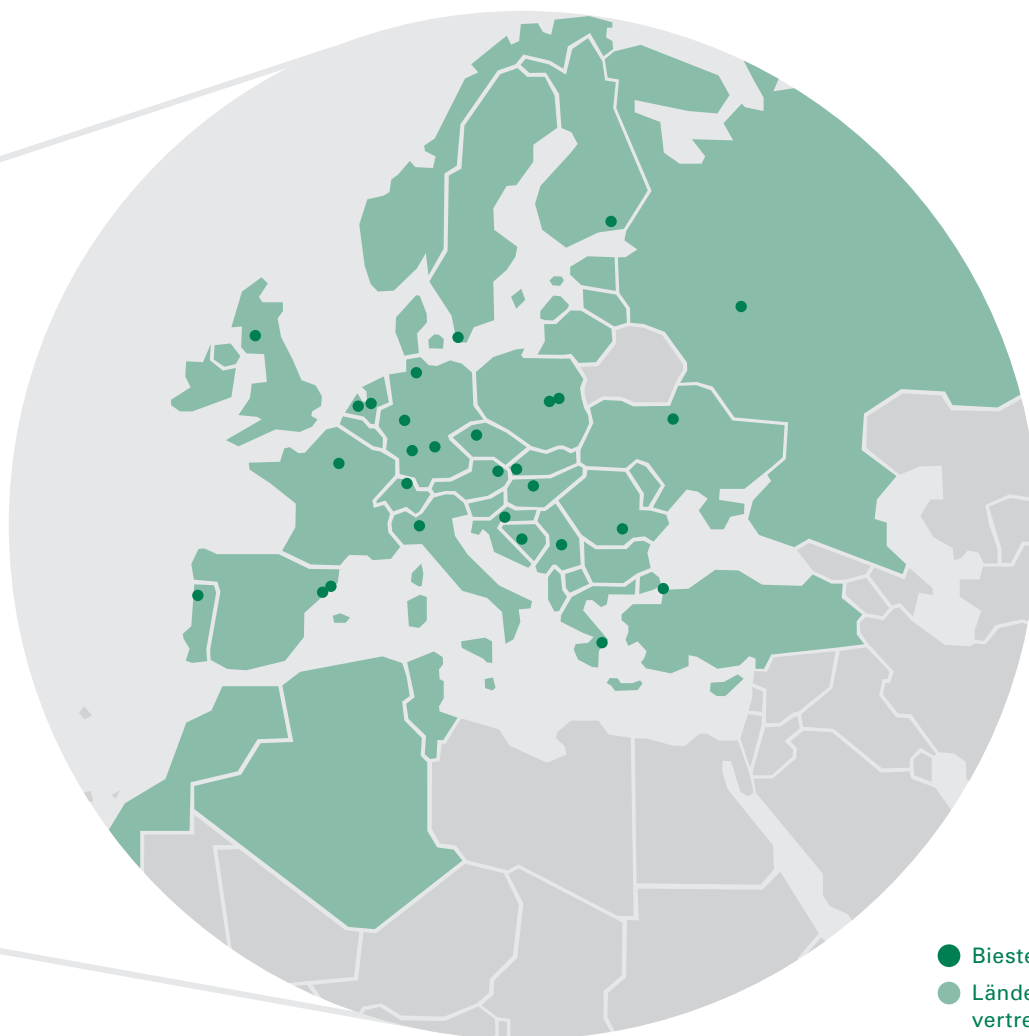
Unsere Produkte werden unseren Kunden im Einklang mit den besten Services angeboten. Um den aktuellen Anforderungen unserer Kunden gerecht werden zu können, überprüfen und optimieren wir unser Produktportfolio kontinuierlich. Somit

verfügen wir über ein breites Spektrum an unterschiedlichen Produkten und bauen dieses kontinuierlich aus. Denn wir orientieren uns stets an den Bedürfnissen unserer Kunden und Lieferanten.

Die Kombination unserer Kompetenzen zeichnet uns aus und hat uns zu dem gemacht, was wir heute sind: einer der führenden Kunststoff- und Chemiedistributeure auf dem Weltmarkt. Weiterhin bieten wir Serviceleistungen für alle IT-Belange sowie ein umfassendes Quali-

täts- und Sicherheitsmanagement. Als **Biesterfeld Gruppe** nehmen wir uns gemeinsam der Anforderungen unserer Kunden an und finden gezielt Lösungen im direkten Kundenkontakt sowie mit persönlicher Vor-Ort-Betreuung.

Wir sind nicht nur auf Logistik und Lagerhaltung spezialisiert, sondern verfügen über fundierte Erfahrungen in Sachen Beratung, Entwicklung und Finanzierung.



- Biesterfeld Standorte
- Länder, in denen Biesterfeld vertreten ist

Biesterfeld AG
Alphen (NL)
Hamburg (DE)

Biesterfeld Plastic
Abingdon (GB)
Athen (GR)
Culemborg (NL)
Hamburg (DE)
Hamina (FI)
Istanbul (TR)
Köln (DE)
Liestal (CH)
Limhamn oder Malmö (SE)
Limhamn (SE)
Mailand (IT)
Moskau (RU)
Nürnberg (DE)
Porto (PT)
Römerberg (DE)
Rueil Malmaison (FR)
São Paulo (BR)
St. Just Desvern (ES)
Warschau (PL)
Wien (AT)

Biesterfeld Spezialchemie
Barcelona (ES)
Bratislava (SI)
Budapest (HU)
Bukarest (RO)
Culemborg (NL)
Grodzisk Mazowiecki (PL)
Hamburg (DE)
Istanbul (TR)
Kiew (UA)
Liestal (CH)
Mailand (IT)
Moskau (RU)
Prag (CZ)
Rueil Malmaison (FR)
Warschau (PL)
Wien (AT)
Zagreb (HR)

Biesterfeld International
Bangkok (TH)
Beijing (CN)
Chongqing (CN)
Florianópolis (BR)
Guatemala City (GT)
Hamburg (DE)
Hongkong (CN)
Istanbul (TR)
Jakarta (ID)
Mexiko (MX)
Miami (US)
Mumbai (IN)
São Paulo (BR)
Shanghai (CN)
Warschau (PL)

Gemeinsam zum Erfolg.

■ Unser Geschäftsmodell

Unser Erfolg basiert auf einem vertrauensvollen Miteinander und partnerschaftlicher Zusammenarbeit. Wir wollen gemeinsam mit unseren Lieferanten und Kunden erfolgreich sein.

Als kompetenter Ansprechpartner stehen wir unseren Kunden und Lieferanten stets zur Verfügung und pflegen einen partnerschaftlichen Umgang miteinander. Wir lernen unsere Partner besser kennen und können uns auf ihre Bedürfnisse einstellen. Daher bieten wir eine Kundenbetreuung vor Ort an, so dass wir maßgeschneiderte Lösun-

gen entwickeln und unsere Marktkennntnisse weiter ausbauen können. Wir können nur voneinander profitieren, wenn wir miteinander arbeiten.

In unserem Unternehmen, das seinen Hauptsitz in Hamburg hat, übernehmen wir, Aufsichtsrat, Vorstand, die Geschäftsführungen und alle Mitarbeiter, gemeinsam

die Verantwortung für die Qualität der erbrachten Leistungen wie auch für die Festlegung und Einhaltung der dafür erforderlichen Maßnahmen. Auf allen Unternehmensebenen und in allen Abteilungen ist der Anspruch einer nachhaltigen Unternehmenskultur fest verankert.

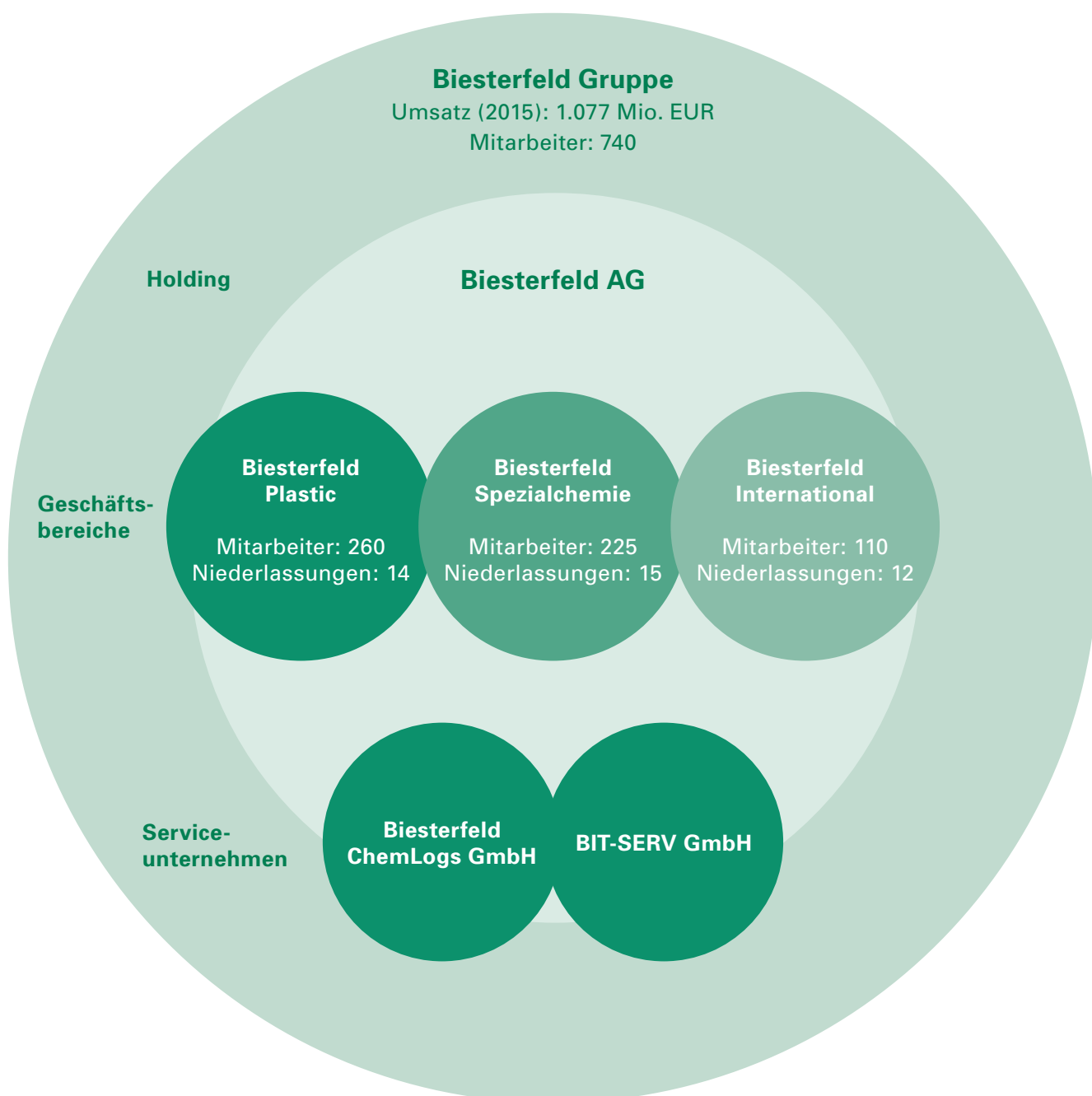
Wir möchten ein klares Zeichen setzen und als Unternehmen unseren Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung in unserer Branche leisten.

Deshalb unterstützen wir den United Nations (UN) Global Compact, die weltweite Initiative für Nachhaltigkeit in Unternehmen, mit seinen 10 Prinzipien zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung.

Dabei verstehen wir Nachhaltigkeit nicht als abschließendes Ziel, sondern als fortlaufenden Prozess, der kontinuierlich überprüft und optimiert wird. Aus diesem Grund erstellen wir nun bereits zum zweiten Mal einen jährlichen Nachhaltigkeitsbericht nach den Standards der internationalen Global Reporting Initiative (GRI).

Aufbauend auf dem Nachhaltigkeitsbericht für das Jahr 2014

haben wir den Bericht mit den aktuellen Daten aus 2015 weitergeführt und darüber hinaus die Veränderungen zwischen den Bezugsjahren analysiert und dargestellt. Außerdem wurde der Umfang der Betrachtung um zwei weitere Standorte erweitert.



Hanseatisch handeln heißt verantwortungsbewusst handeln.

■ Unsere Unternehmenspolitik

Unser Anspruch ist es, dem Vertrauen unserer Kunden und Partner gerecht zu werden. Dabei achten wir besonders auf einen gegenseitigen respektvollen und aufrichtigen Umgang.

Wir verbessern kontinuierlich unsere Dienstleistungsqualität, um unsere Verpflichtungen gegenüber unseren Kunden und Lieferanten stets einzuhalten.

Der Grundpfeiler unseres unternehmerischen Erfolgs ist unsere langjährige Erfahrung. Das daraus resultierende Wissen spiegelt unsere einzigartige Kompetenz wider.

Wir sind mehr als ein reiner Distributeur. Wir sehen es als unsere Verantwortung an, unsere Kunden und Lieferanten qualifiziert und individuell zu betreuen.

Um unseren Kunden die permanente Verfügbarkeit von Kunststoffen und Chemikalien zu gewährleisten, bereiten wir uns rechtzeitig auf bevorstehende Änderungen in der Chemikalien-Gesetzgebung vor. Richtlinien wie REACH¹ oder GHS² werden von uns stets sicher eingehalten. Etwaige Neuerungen setzen wir unverzüglich um und kommunizieren sie unseren Kunden.

Unsere Mitarbeiter spielen hierbei die Schlüsselrolle. Durch ihre Eigeninitiative und Zuverlässigkeit sind wir als Gruppe erfolgreich. Sicherheit und Gesundheit haben für uns oberste Priorität. Die Einhaltung aller personalrechtlichen Bestimmungen ist für uns absolut selbstverständlich.

Im operativen Geschäft achten wir stets auf soziale Aspekte wie zum Beispiel Gleichberechtigung und individuelle Selbstbestimmung. Die Wahrung der Menschenwürde und der Menschenrechte ist für uns unabdingbar. Darüber hinaus legen wir großen Wert darauf, dass auch unsere weltweiten Lieferanten und Partner diese sozialen Standards als Bestandteil ihrer Unternehmensführung einhalten. Diese fordern wir in unseren turnusmäßigen Lieferantenumfragen ein.

Der freiwillige Beitritt in den United Nations Global Compact bekräftigt uns in unserem Vorhaben, wirtschaftlichen Erfolg in

Einklang mit nachhaltigen und sozialen Aspekten zu bringen.

Unserer Verpflichtung, den Prinzipien des Global Compact zu folgen, gehen wir nach. Wir haben die Prinzipien in unseren Geschäftsprozess integriert und leben sie täglich. Die darin festgelegten Regeln und Anforderungen finden sich auch in unseren Unternehmenszielen wieder.

1 REACH: „Regulation concerning the Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals“ (Registrierung, Bewertung, Zulassung und Beschränkung von Chemikalien).

2 GHS: „Globally harmonized System of classification, labelling and packaging of chemicals“ (Global harmonisiertes System zur Einstufung und Kennzeichnung von Chemikalien).

UN Global Compact Prinzipien

Prinzip 1	Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten und
Prinzip 2	sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.
Prinzip 3	Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie ferner für
Prinzip 4	die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit,
Prinzip 5	die Abschaffung der Kinderarbeit und
Prinzip 6	die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.
Prinzip 7	Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen,
Prinzip 8	Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen,
Prinzip 9	die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.
Prinzip 10	Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

Nachhaltig wachsen, statt vorschnell zu handeln.

■ Unsere Unternehmensziele und Strategien

Wir streben nach einer starken Marktposition, stets unter Beachtung von Aspekten der nachhaltigen Entwicklung.

Durch Diversifikation und den Ausbau neuer Märkte sowie internationaler Aktivitäten erschließen wir eine führende Marktposition. Hierbei achten wir besonders darauf, diese unter dem Gesichtspunkt der Nachhaltigkeit zu erreichen. Dieser Herausforderung stellen wir uns täglich und arbeiten mit unseren Mitarbeitern an der Erfüllung der Kriterien.

Wir sind die effektive Schnittstelle zwischen unseren Lieferanten und Kunden und bieten in allen Bereichen unseren bestmöglichen Service an. Es ist unser Ziel, unsere Leistungen intensiver anzubieten und neue wie bestehende Partner von uns zu überzeugen.

Unsere Strategie liegt darin, dass wir uns nicht auf unserem Erfolg ausruhen, sondern an ihm anknüpfen, um immer besser zu werden. Wir setzen einen hohen Anspruch an uns selbst und folgen festgelegten Zielen. So ist es uns möglich, unseren Kunden den bestmöglichen Service mit der höchsten Qualität anzubieten.

Dabei pflegen wir einen engen Kontakt zu ihnen und können individuell zugeschnittene Leistungen für ihre Bedürfnisse finden. Unsere langfristigen Lieferantenbeziehungen und die positive Kundenresonanz bestärken uns in unserem Vorgehen.

Die nachhaltige Geschäftsentwicklung der Biesterfeld Gruppe erreichen wir nur mit unseren Mitarbeitern. Ihr Know-how über Märkte, Kunden und Produkte ist der Schlüssel zu unserem Erfolg. Daher legen wir viel Wert darauf, unsere Mitarbeiter zu schulen und sie individuell zu fördern. Ihre Qualifikationen und ihr Wissen sind für uns ein wertvolles Gut.

Der gute Umgang mit unseren Mitarbeitern ist für uns absolut selbstverständlich. Angesichts der zunehmenden Komplexität wirtschaftlicher Beziehungen sowie der neuen, vielfältigen Herausforderungen streben wir nach langjährigen Betriebszugehörigkeiten.

Dank unseres konzernweiten Risikomanagementsystems

können wir vorausschauend Risiken begegnen und vorbeugen. Wir sind darauf bedacht, den Fortbestand unserer Gruppe zu gewährleisten und Fehlleistungen zu vermeiden. Demzufolge ist es wesentlich, mögliche interne und externe Risiken frühzeitig zu identifizieren. Im Falle einer Krisensituation haben wir einen Krisenmanagement-Stab etabliert, der für die notwendige Unterstützung sorgt. Unsere Mitarbeiter werden im Hinblick auf solche Situationen kontinuierlich informiert und geschult.

Unsere Standards für Nachhaltigkeit sind ebenso hoch wie die für Qualität.

■ Berichtsmethode

Unsere Entscheidung, einen jährlichen Nachhaltigkeitsbericht zu verfassen und zu publizieren, hat uns einen wertvollen Schritt nach vorne gebracht.

Zahlreiche positive Rückmeldungen seitens unserer Kunden, Lieferanten und Mitarbeiter bestätigen uns in unserem Vorhaben.

Wir erhoffen uns eine globale Zusammenarbeit im Hinblick auf die nachhaltige Entwicklung von Geschäftsprozessen mit Kunden und Lieferanten. Besonders durch den Erfahrungsaustausch miteinander können wir voneinander profitieren. Ein Mittel zum Zweck sind hierbei auch die Nachhaltigkeitsberichte. Die Gelegenheit, Erfahrungen auszutauschen und voneinander zu lernen, nehmen wir wahr und möchten durch Transparenz die nötige Unterstützung bieten.

Aufgrund der einheitlichen Struktur und der besseren Vergleichbarkeit basiert unser Nachhaltigkeitsbericht auf den G4-Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI) und erfüllt die sogenannten „Kern“-Optionen der GRI-Grundsätze. Dabei berücksichtigen wir die zehn Prinzipien des United Nations Global Compact zu den Themen Men-

schenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Durch die Prüfung der GRI gewährleisten wir, dass wir alle Indikatoren sinngemäß erfasst und gekennzeichnet haben.

Die für uns relevanten Indikatoren haben sich zum letzten Jahr nicht geändert. Hier hatten wir die einzelnen Aspekte aus zwei verschiedenen Blickwinkeln betrachtet und bewertet. Dafür wurden unsere Anspruchsgruppen (Stakeholder) identifiziert und nach Einflussart gruppiert, und zwar in die Anspruchsgruppen, die wir als Unternehmen direkt mit unseren Tätigkeiten beeinflussen, und die, die wir indirekt beeinflussen. Anschließend stellten wir uns die Frage, welche Ziele wir mit unserer nachhaltigen Ausrichtung verfolgen und welche Anforderungen und Erwartungen unsere Stakeholder an uns als global aufgestelltes Unternehmen haben.

Die GRI-Indikatoren wurden auf Management-Ebene einzeln diskutiert und anhand eines

Punktesystems beurteilt. Diese Bewertung erfolgte in einem mehrstufigen Prozess, an dessen Ende die für uns und unsere Stakeholder relevanten Aspekte und Indikatoren feststanden.

Die Auswahl der GRI-Indikatoren basiert auf unserer langjährigen Erfahrung im Austausch mit den einzelnen Anspruchsgruppen. Unterstützend wirkte hierbei das umfassende Wissen unserer Führungsebene. Eine Übersicht über alle GRI-Indikatoren inklusive der UN Global Compact Prinzipien und der jeweils relevanten Textstellen liefert der GRI-Index im Anhang.

 S. 58

Wesentlichkeitsanalyse

Die Wesentlichkeitsanalyse ermöglicht eine anschauliche Darstellung der einzeln bewerteten Indikatoren. Diese Indikatoren wurden in Kategorien zusammengefasst. Die Kreise spiegeln hierbei die Anzahl der Indikatoren in einer Kategorie wider. Die x-Achse gibt die Bedeutung der

Kategorie im Sinne ihrer wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen an. Die y-Achse zeigt, wie stark die Kategorie Einfluss auf die Beurteilung durch unsere Stakeholder hat. Die x- und y-Werte der Kategorien erschließen sich aus dem Durchschnittswert der einzeln von uns bewerteten Indikatoren.

Folglich hat nach unserer Einschätzung beispielsweise die Kategorie „Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung“ einen hohen Einfluss auf die Beurteilung durch unsere Stakeholder, da sie trotz überschaubarer Indikatoren-Anzahl sehr hoch bewertet wurde.



Bedeutung für die ökonomischen, ökologischen und gesellschaftlichen Aspekte

Die Größe der Kreise spiegelt die Stärke der Einflussfaktoren wider.

- Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung
- Menschenrechte
- ▨ Ökologie
- ▨ Gesellschaft
- ▨ Produktverantwortung
- Wirtschaftlichkeit

Unser Nachhaltigkeitsbericht gilt für die gesamte Biesterfeld Gruppe. Einige wenige Indikatoren konnten aufgrund der umfassenden Abfrage zunächst nur für unsere Standorte in Deutschland bewertet werden. Unser Ziel ist es, in den kommenden Berichten alle Geschäfts-

standorte im Hinblick auf die ausgewählten GRI-Indikatoren zur nachhaltigen Entwicklung zu erfassen und zu bewerten. Für den diesjährigen Nachhaltigkeitsbericht haben wir unsere Standorte in Mailand, Italien und Oxford, Großbritannien einbezogen. In den jeweiligen

Kapiteln wird der Geltungsbereich aufgezeigt.

Weiterhin möchten wir hervorheben, dass wir in diesem Bericht der Einfachheit halber unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusammenfassend als „Mitarbeiter“ bezeichnen.

Auflistung der spezifischen Indikatoren

Wirtschaftlichkeit

G4-EC1	Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert
G4-EC2	Durch den Klimawandel bedingte finanzielle Folgen und andere Risiken und Chancen für die Aktivitäten der Organisation

Ökologie

G4-EN3	Energieverbrauch innerhalb der Organisation
G4-EN5	Energieintensität
G4-EN6	Verringerung des Energieverbrauchs
G4-EN17	Weitere indirekte Emissionen (Scope 3)
G4-EN27	Umfang der Maßnahmen zur Verringerung der ökologischen Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen
G4-EN32	Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von ökologischen Kriterien überprüft wurden

Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung, Gesellschaft, Menschenrechte und Produktverantwortung

G4-LA1	Gesamtzahl und Rate neu eingestellter Mitarbeiter sowie Personalfuktuation nach Altersgruppe, Geschlecht und Region
G4-LA2	Betriebliche Leistungen für Vollzeitbeschäftigte
G4-LA3	Rückkehrate an den Arbeitsplatz und Verbleibrate nach der Elternzeit nach Geschlecht
G4-LA10	Programme für Kompetenzmanagement und lebenslanges Lernen
G4-LA14	Prozentsatz neuer Lieferanten, die auf Arbeitspraktiken überprüft wurden
G4-LA15	Tatsächliche und potentielle erhebliche negative Auswirkungen auf Arbeitspraktiken in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen

***Wirklich nachhaltig
ist man nur, wenn
man Standards nicht
nur einhält, sondern
auch hochhält.***

2. Nachhaltigkeitsmanagement



Nachhaltigkeit beginnt bei jedem Einzelnen.

■ Nachhaltigkeitsfortschritte

Am Prozess der nachhaltigen Entwicklung nehmen wir aktiv teil und leisten unseren Beitrag dazu, wirtschaftliches Handeln und ökologischen Schutz in Einklang zu bringen.

Wir sehen es als unsere Aufgabe an, unsere Lieferanten und Partner für das Thema Nachhaltigkeit zu sensibilisieren und sie auf die damit verbundenen Vorteile aufmerksam zu machen. Unser Vorhaben, besonders in aktiv beeinflussbaren Bereichen positive Änderungen herbeileiten zu können, werden wir weiterhin verfolgen. Dazu gehören unter anderem das Lieferantenmanagement, die faire Zusammenarbeit mit Lieferanten und Mitarbeitern, die Mitarbeiterzufriedenheit am Arbeitsplatz, der bewusste Umgang mit Ressourcen und unser soziales Engagement.

Wie bedeutend für uns Nachhaltigkeit ist, zeigt sich an unserer Unternehmenskommunikation. Wir fordern unsere Mitarbeiter auf, mit Ressourcen bewusst umzugehen und sich in die Gestaltung weiterer nachhaltigkeitsbezogener Maßnahmen einzubringen. Unsere Mitarbeiter sollen sich wohlfühlen und eine heimische Atmosphäre am Arbeitsplatz entwickeln. Dazu zählt auch ein verantwortungsbewus-

ter Umgang mit Ressourcen. Denn auch kleine Dinge können viel bewirken, etwa beim Verlassen der Räume das Licht auszuschalten, um Strom zu sparen, oder nur das Nötigste auszudrucken, um den Papierverbrauch zu verringern.

Jeder kann für die Umwelt etwas Gutes tun und nachhaltig handeln. Selbst Dinge, die wir als Kleinigkeiten empfinden, haben in Summe eine große Wirkung.

Wir haben mit der Einführung eines Human Resources-Portals für unsere Standorte in Deutschland den Verbrauch von Papier senken können. So werden Gehaltsabrechnungen ausschließlich elektronisch erfasst und können jederzeit aufgerufen werden. Lediglich die Jahresabrechnungen werden ausgedruckt und per Post verschickt. Unsere Mitarbeiter haben die Möglichkeit, Gehaltsabrechnungen auf Wunsch selbst auszudrucken. Anhand einer Testphase, in der die Ausdrucke bei der Personalabteilung angefordert werden muss-

ten, konnten wir den Bedarf ermitteln. Mit Hilfe des Programms ist es uns möglich, den Papierbedarf für Gehaltsabrechnungen um 71 % zu senken. Das Programm ersetzt ebenso die bisherige Erfassung der Urlaubsanträge. Diese werden nun elektronisch erfasst und vom Vorgesetzten genehmigt. So hat der Vorgesetzte einen Überblick über die Urlaube seiner Mitarbeiter und der Mitarbeiter kann anhand seines individuellen Zugangs die bereits beantragten und die verbleibenden Urlaubstage einsehen. Mit dem Portal sparen wir Zeit und Kosten, gehen mit unserem Papierverbrauch effizienter um und vereinfachen die bisherigen Arbeitsprozesse.

Die positiven Rückmeldungen und Bewertungen unserer Mitarbeiter nach einer sechsmonatigen Testphase des Programms bestätigten die Entscheidung für unser Vorhaben.

Mit der Etablierung der Nachhaltigkeit in unserem Managementhandbuch haben wir den Fokus fest verankert, so dass Nachhal-

tigkeit von den Führungskräften ebenso wie von allen Mitarbeitern gelebt wird. Es ist daher unerlässlich, die relevanten Rechtspflichten zu kennen und sich mit Überzeugung für deren Einhaltung einzusetzen. Alle Mitarbeiter werden diesbezüglich geschult und hinreichend informiert, damit die Prinzipien der Nachhaltigkeit bestmöglich in den Arbeitsalltag integriert werden können.

Um Nachhaltigkeit zu leben, definieren wir unsere diesbezüglichen Ziele, die wir als Unternehmen verfolgen. Dazu erarbeitet unsere Nachhaltigkeitsmanagerin mit den jeweiligen Fachabteilungen konkrete Pläne und nimmt Änderungsvorschläge und Ideen seitens der Mitarbeiter auf. Diese werden auf Managementebene diskutiert und vom Vorstand genehmigt. Die Umsetzung und Erreichung der festgelegten Ziele wird von den jeweiligen Fachabteilungen in Zusammenarbeit mit der Nachhaltigkeitsmanagerin vorangetrieben und überwacht.

Seit unserem Beitritt in den United Nations Global Compact und der Entscheidung, Nachhaltigkeit verstärkt nach außen zu kommunizieren, konnten wir große Fortschritte erzielen und erhalten immer mehr positive Rückmeldungen. Unsere Kunden und Lieferanten richten sich verstärkt an den Nachhaltigkeitsanforderungen aus. Wir erhalten häufiger Anfragen bezüglich unseres nachhaltigen Engagements und nehmen mit Freude auf, wie gut unsere Verpflichtung weltweit ankommt.

Besonders durch die Erfassung unserer Energieverbräuche und dem damit verbundenen Energie-Audit konnten wir stromsparende Maßnahmen, wie die Anschaffung weiterer Bürolampen mit LED-Leuchten in unserer Zentrale umsetzen. Diese reduzieren unseren Energieverbrauch und bieten den gesundheitlichen Vorteil, die Augenbeanspruchung zu vermindern. Gerade weil unsere Mitarbeiter überwiegend Büro-tätigkeiten ausüben, ist es für uns von immenser Wichtigkeit, ein

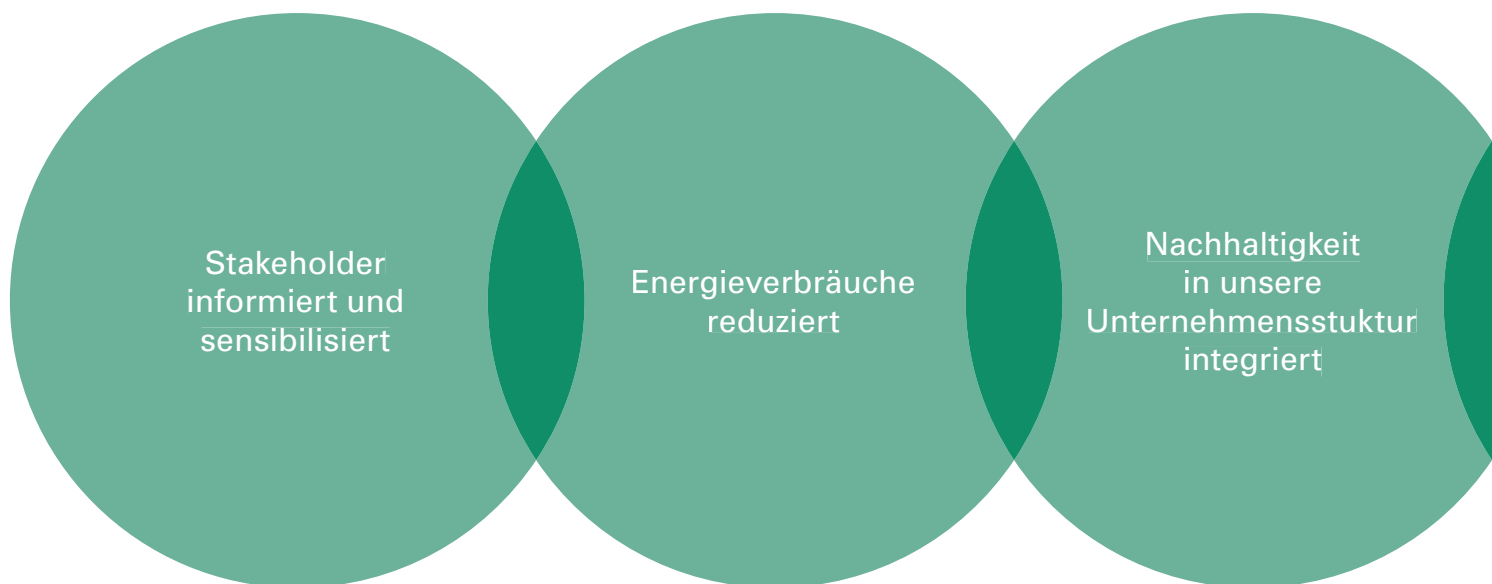
gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld zu schaffen.

Wir, die Biesterfeld Gruppe, sind nicht der Auffassung, dass Nachhaltigkeit ausschließlich an Zielen und ihrer Erreichung gemessen werden kann. Vielmehr ist der Weg zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung entscheidend, da das Thema Nachhaltigkeit stetige Optimierungen erfordert. Wichtig ist ebenso, bereits nachhaltig optimierte Prozesse regelmäßig zu überprüfen und sie weiter zu verbessern. Deshalb sind bei uns die Nachhaltigkeitsziele vielmehr laufende Prozesse, die wir kontinuierlich ausbauen wollen.

Beispielsweise betrifft dies die Gesundheit unserer Mitarbeiter am Arbeitsplatz, die Anschaffung energiesparender Lösungen im Büro, die ansteigende positive Resonanz unserer Stakeholder sowie die Sensibilisierung unserer Partner und Kunden für nachhaltigkeitsrelevante Themen.



Was haben wir seit der Einführung geschafft:

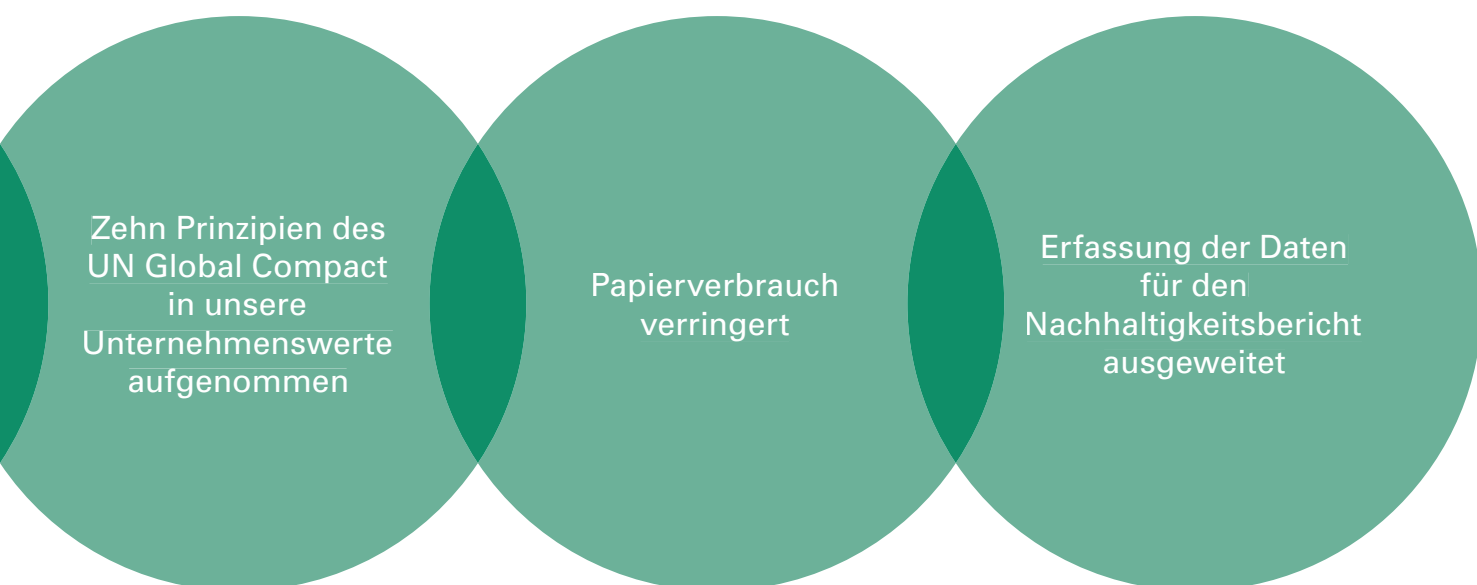


An unsere bereits erreichten Ziele möchten wir anknüpfen und die Nachhaltigkeit in unserem Unternehmen vorantreiben. Dazu werden wir stetig unsere Arbeitsprozesse betrachten und optimieren, so dass wir Ressourcen schonen können, um sie für die kommenden Generationen zu erhalten.

„Nachhaltige Entwicklung ist Entwicklung, die die Bedürfnisse der Gegenwart befriedigt, ohne zu riskieren, dass künftige Generationen ihre eigenen Bedürfnisse nicht befriedigen können.“³

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

Wir legen viel Wert auf den Erhalt der Ressourcen und unterstützen die Brundtland-Kommission hinsichtlich ihres Verständnisses von Generationengerechtigkeit:



Wir leben die Werte und Ideale unseres Familienunternehmens.

■ Compliance

Wir stellen sicher, dass alle rechtlich bindenden Vorgaben und freiwilligen Selbstverpflichtungen eingehalten und umgesetzt werden.

Hierfür haben wir bei Biesterfeld einen weiteren Baustein in unserer ganzheitlichen Unternehmensverantwortung: Compliance.

Sie dient als ein wesentlicher Bestandteil für unsere nachhaltige Unternehmensführung und die transparente Gestaltung unserer Geschäftsprozesse.

Unsere Compliance-Kultur basiert auf unserem wesentlichen Kern-

wert, der Integrität. Daher richten wir sie nach unseren gemeinsamen Unternehmenswerten aus. Entsprechende Compliance-Einzelmaßnahmen haben wir in einem Compliance-Managementsystem zusammengefasst, das kontinuierlich weiterentwickelt und überwacht wird. Anhand unseres Risikomanagements können potenzielle Compliance-Risiken erfasst, bewertet und bei Bedarf verhindert werden.

Wir fördern aktiv den Austausch von Erfahrungen und Wissen in Bezug auf verantwortungsbewusstes Handeln. Wir setzen mit hohem Engagement die gesetzlichen Anforderungen um. Regelmäßige externe Audits bestätigen dies.

Unser Verhaltenskodex

Unsere Compliance-Struktur baut auf unserem unternehmensweiten Verhaltenskodex (Code of Conduct) auf. Dieser ist für alle Mitarbeiter weltweit verpflichtend und dient als Grundlage ihres täglichen Miteinanders.

Wir überprüfen unseren Verhaltenskodex in regelmäßigen Abständen, um den Anforderungen gerecht zu werden, die die Glo-

balisierung mit sich bringt. Dies dient als Maßnahme zur Gewährleistung unseres Compliance-Systems. Darüber hinaus ist es für uns besonders wichtig, dass unsere Mitarbeiter weltweit auf den Verhaltenskodex Zugriff haben und ihn verstehen. Folglich ist er in Deutsch und Englisch auf unserer Website und im Intranet abrufbar.

Neue Mitarbeiter erhalten an ihrem ersten Arbeitstag die Auf-

forderung, den Verhaltenskodex zu lesen, zu verstehen und zu akzeptieren. Er umfasst Themen wie Korruption und Kartellrecht, Menschenrechte, Arbeits- und Sozialstandards sowie Handlungsanleitungen bei Interessenkonflikten. Die Vorbildfunktion der Führungskräfte gegenüber Mitarbeitern und Geschäftspartnern wird ebenfalls hervorgehoben.

 www.Biesterfeld.com

Wir sind integriert statt isoliert.

■ Integriertes Managementsystem

Durch unser integriertes Managementsystem haben wir eine einheitliche Struktur und können Synergien effektiv nutzen. Dieses umfasst Qualitäts-, Umwelt-, Arbeits-, Gesundheits-, Datenschutz-, Risiko- und Krisenmanagement.

Die Gesamtverantwortung liegt bei unserem Vorstand. Für die Wirksamkeit des Systems sind die jeweiligen Vorgesetzten verantwortlich. Sie stellen sicher, dass das integrierte Managementsystem von allen Mitarbeitern verstanden und umgesetzt wird.

Die Aufteilung des integrierten Managementsystems erfolgt in drei Ebenen (Level):

- **Level I** beschreibt überregional die Verantwortlichkeiten und Prozesse in der Biesterfeld AG für die Holding mit ihren Tochtergesellschaften und Niederlassungen
- **Level II** beschreibt regional die Verantwortlichkeiten und Prozesse in den Tochtergesellschaften
- **Level III** beschreibt die Verantwortlichkeiten in den Niederlassungen der Tochtergesellschaften

Wir orientieren uns an der DIN EN ISO 9000 ff. So stellen wir sicher, dass unser hoher Qualitätsanspruch erreicht wird und wir entsprechend der Norm agieren.

Wir lassen uns regelmäßig auditieren, damit wir unserer durchgehenden Zertifizierung gerecht werden. Qualität ist bei uns von hoher Priorität, daher legen wir viel Wert auf unser integriertes Managementsystem. Optimale Prozessstrukturen und unsere starke Kundenorientierung gehören zu den wesentlichen Faktoren unserer durchgehenden Zertifizierung.

Folgende Normen sind die zentralen Bausteine unseres integrierten Managementsystems:

- **DIN EN ISO 14001**
(Umweltschutz)
- **OHSAS 18001**
(Arbeitsschutz)

- **DIN EN 27001**
(Datenschutz)
- **DIN ISO 26000**
(Gesellschaftliche Verantwortung)
- **DIN EN 16247**
(Energie Audit)
- **DIN EN ISO 31000**
(Risikomanagement und Krisenmanagement)

Risikomanagement ist ein wesentlicher Bestandteil unseres integrierten Managementsystems. Risiken werden frühzeitig erkannt, überwacht und verhindert. Dadurch können wir unvorhergesehene Kosten reduzieren und unsere Planungssicherheit optimieren.

Regelmäßige Audits

Die Einhaltung unserer Standards und Richtlinien wird anhand von Audits regelmäßig geprüft.

Im Jahr 2015 haben 34 Audits stattgefunden. Neben einer Vielzahl an internen Audits sind 12 Zertifizierungsaudits in Begleitung des TÜV Nord durchgeführt worden. So stellen wir sicher, dass unser integriertes Managementsystem nicht nur den Vorgaben der DIN EN ISO 9000 ff. entspricht, sondern auch der Legal Compliance in der gesamten Gruppe.

Weiterhin haben wir unseren neuen Vertriebsstandort in Brasilien nach der DIN ISO 9000 ff. aufgebaut und uns danach zertifizieren lassen. Dank unserer langjährigen Erfahrungen im Bereich der Managementsysteme haben wir dies in kurzer Zeit erfolgreich durchführen können. Um unseren Kunden den besten Service bieten zu können, arbei-

ten wir bei Biesterfeld nach einem hohen Qualitätsstandard, den wir durch unser integriertes Managementsystem gewährleisten.

Die Audits ermöglichen uns eine stetige Verbesserung unter den Gesichtspunkten der Normanforderungen. Die daraus resultierenden Verbesserungsmaßnahmen erfassen wir in unserer computerbasierten Datenbank CAPA (Corrective Actions, Preventive Actions). Anhand der Datenbank ist es unserem Beauftragten für Managementsysteme möglich, die Maßnahmen zu klassifizieren und zu überwachen. Dadurch kann sichergestellt werden, dass alle Verbesserungsmaßnahmen in der angegebenen Zeit erledigt werden.

Jährliche Management Reviews fassen die Resultate aus den Audits, den Qualitätsabläufen und den Kundenbeurteilungen zusammen. Am Schluss wird das System bewertet, um die Eignung

und die Wirksamkeit für die strategische Ausrichtung der Organisation sicherzustellen.

Die internen Audits beinhalten zusätzlich nachhaltigkeitsbezogene Themen. So werden unter anderem Energiesparmaßnahmen und Potenziale zur Reduktion der Emissionen ermittelt und es wird sichergestellt, dass die Prinzipien des UN Global Compact verstanden wurden.

Um die Vorteile unseres integrierten Managementsystems nutzen zu können und den Normanforderungen gerecht zu werden, werden unsere Geschäftsprozesse in regelmäßigen Abständen einer Revision unterzogen. Dies ermöglicht uns, eine optimale Arbeitsstruktur aufzubauen und Prozesse unter neuen Gesichtspunkten zu verbessern und bei Bedarf zu ergänzen. So stellen wir sicher, dass alle unsere Arbeitsprozesse den Normen entsprechen.

Wer miteinander wachsen will, muss miteinander reden.

■ Stakeholder-Beziehungen

Transparenz, Offenheit und Vertrauen sind die Basis unserer Unternehmenskultur und unserer guten Stakeholder-Beziehungen. Daher ist es für uns besonders wichtig, mit unseren Stakeholdern in engem Kontakt zu stehen und die Beziehungen zu pflegen.

Wir streben nach vertrauensvollen langfristigen Stakeholder-Beziehungen und suchen aktiv den Kontakt mit ihnen. Dies trägt insbesondere dazu bei, die gute Reputation unseres Unternehmens zu wahren und gezielt Potenziale auszuschöpfen. Um ihre Anforderungen meistern zu können, verlassen wir uns auf unsere hochmotivierten Mitarbeiter. Ihrem Engagement und ihrem Vertrauen verdanken wir unser langjähriges Bestehen.

Um den Wünschen und Bedürfnissen unserer Mitarbeiter nachzukommen, führen wir regelmäßig persönliche Gespräche mit jedem Einzelnen durch, sei es über die

individuelle berufliche Entwicklung oder über Belange, die eine Belastung darstellen könnten. Uns ist es besonders wichtig, dass unsere Mitarbeiter sich wohlfühlen und eine gegenseitige Wertschätzung herrscht.

Unsere Kapitalgeber (Eigentümer, Banken und Investoren) informieren wir fortlaufend über unseren finanziellen Status und unsere wirtschaftliche Entwicklung. Wir stehen in enger Verbindung und können auf gegenseitiges Vertrauen bauen.

Der Dialog mit unseren Kunden ist ein unverzichtbares Mittel für uns. Hier entsteht wertvolles

Wissen, das wir mit den Produzenten teilen können, um die nachhaltige Entwicklung von Produkten voranzutreiben. Die Bedürfnisse unserer Kunden haben sich über die Jahre hinweg verstärkt in Richtung Nachhaltigkeit entwickelt. Wir stellen uns darauf ein und finden gezielt Lösungen.

Dialog

Zu unseren regelmäßigen Dialogformen gehören neben den Mitarbeitergesprächen auch Kundenfeedbacks, Lieferantenumfragen, eine Berichterstattung im Broschüren- und PDF-Format sowie Updates der Biesterfeld Gruppe auf unserer Website und im Intranet. Darüber hinaus führen wir Expertengespräche und Workshops durch und sind auf zahlreichen nationalen und internationalen Messen vertreten.

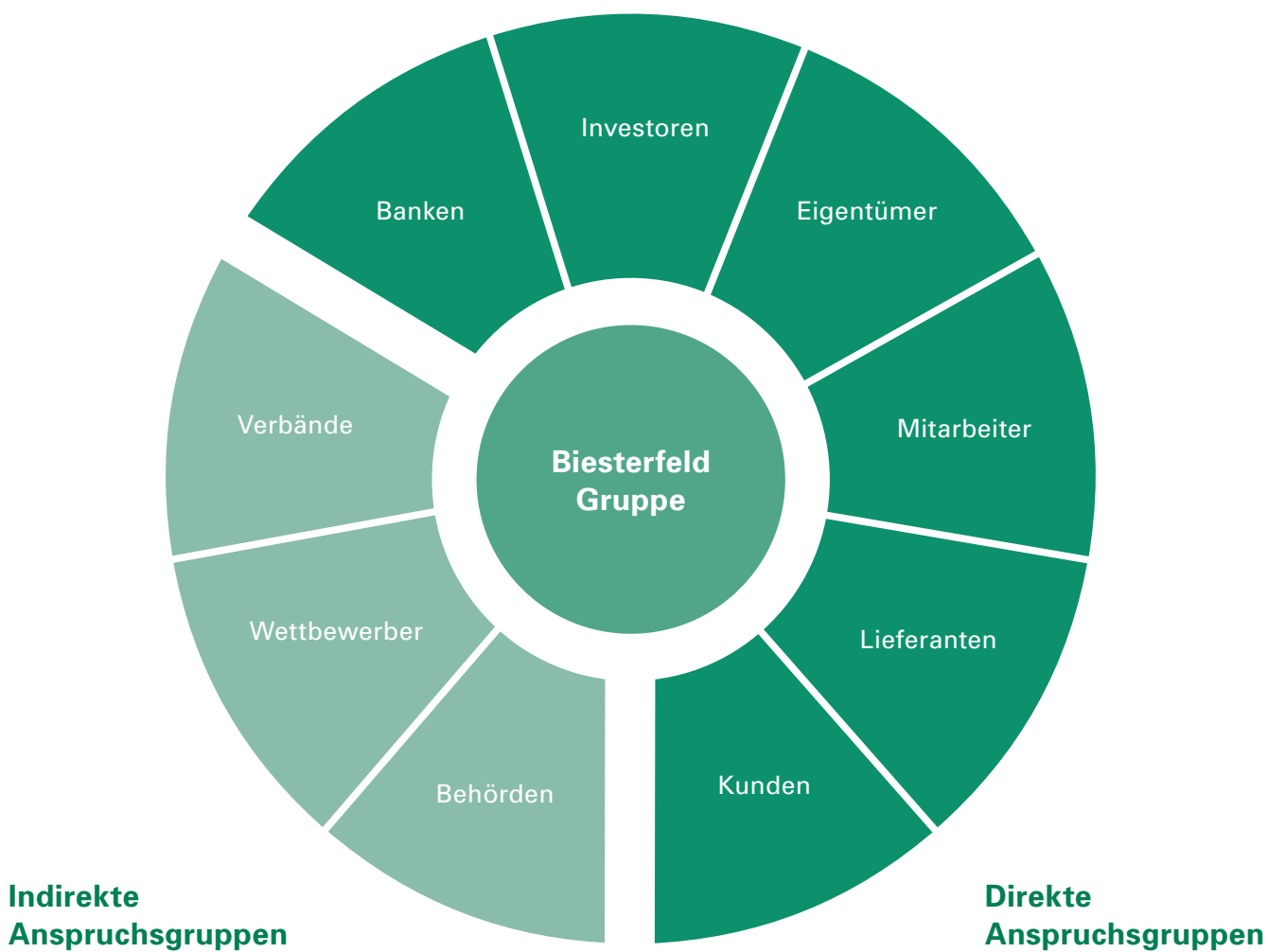
Die konsequente Evaluation unserer Kundenbewertungen ist ein wichtiges Instrument zum Erhalt des Kundenvertrauens. Kunden, die zuvor eine Leistung bemängelt haben, gaben uns bei erneuter Bewertung ein positives Feedback. Wir sind bestrebt, jedes Anliegen schnellstmöglich zu bearbeiten und eine für den Kunden optimale Lösung zu finden.

Ein weiteres Glied in der Informationskette ist die Mitgliedschaft in Chemieverbänden und Initiativen wie zum Beispiel:

- FECC (European Association of Chemical Distributors)
- Responsible Care
- United Nations Global Compact
- VCI Plastics Europe
- VCH PVerband Chemiehandel e.V.
- Verein der Hamburger Exporteure e.V.

Unsere aktive Teilnahme fördert den Erfahrungs- und Informationsaustausch mit den weiteren Mitgliedsunternehmen.

Unsere Stakeholder



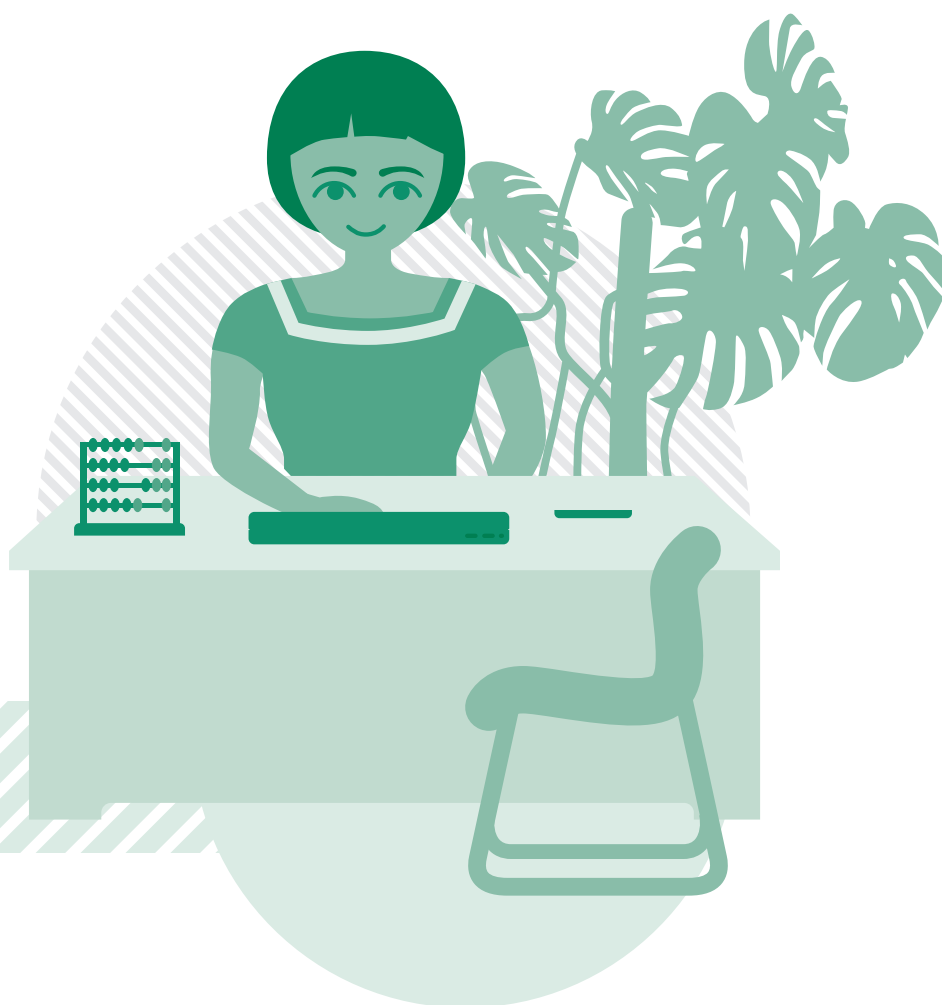
Durch all diese Dialoge erhalten wir sehr frühzeitig wichtige Einschätzungen über Chancen und Risiken unserer Geschäftstätigkeit und können uns auf kommen-

de Veränderungen rechtzeitig einstellen sowie Potenziale gezielter ausschöpfen. Wir verfolgen das Ziel, den Dialog mit unseren Stakeholdern kontinuierlich aus-

zubauen, um so die Möglichkeit zu erhalten, die unterschiedlichen Erwartungen frühzeitig zu erkennen und zu berücksichtigen.

***Wertschöpfung
entsteht durch
Wertschätzung.***

3. Ökonomische Verantwortung



Wächst das Unternehmen, wächst auch die Verantwortung.

■ Wirtschaftliche Leistung

Wir blicken auf unsere fast 110-jährige Familientradition zurück und sind stolz darauf, wie wir uns als Unternehmen entwickelt haben.

Die Vorteile der Globalisierung haben wir in unsere Unternehmensstruktur integriert und wir konnten trotz weltweiter politischer und wirtschaftlicher Umbrüche weitere Erfolge erzielen und unsere Ergebnisse ausbauen.

Verantwortungsvoll und vertrauenswürdig zu handeln sind bedeutende Eigenschaften unseres traditionsreichen Familienunternehmens.

Unsere Leistungsfähigkeit messen wir an der Zufriedenheit unserer Mitarbeiter, Kunden und Lieferanten. Die Erfüllung ihrer Ansprüche ist unser tägliches Ziel. Schließlich genießen wir gemeinsam die Vorteile unseres Unternehmenswachstums.

Unsere Geschäftsentwicklung

Die wirtschaftliche Entwicklung unseres Unternehmens und unserer Geschäftstätigkeit

basiert auf einem detaillierten 5-Jahres-Plan mit klaren Vorgaben, die wir erreichen wollen. Diese Planung wird jährlich überprüft und angepasst, so dass neue Markterkenntnisse stets einbezogen werden. Sie gilt als Verpflichtung für alle Verantwortlichen in der Biesterfeld Gruppe.

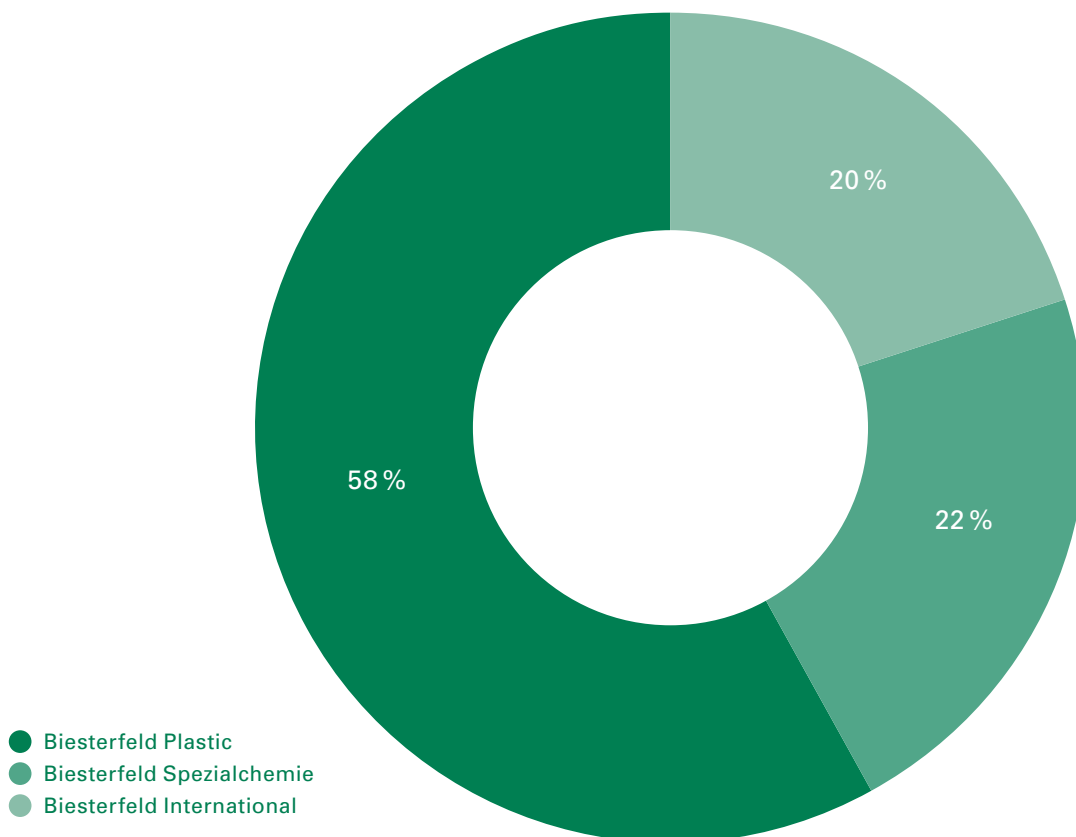
Die Zahlen zur Geschäftsentwicklung erhalten die Verantwortlichen zeitnah, vergleichen sie mit dem Plan ihres Geschäfts und führen etwaige Anpassungen durch, um der Planung gerecht zu werden und die gemeinsamen Ziele zu erreichen.

Unsere Kapitalgeber informieren wir über unsere Geschäftsentwicklung umfassend und regelmäßig. Die aktuellen Geschäftszahlen mit einem Vergleich zu den Vorjahres- und Planwerten werden zudem im Intranet publiziert. Uns ist es wichtig, dass unsere Mitarbeiter aktiv an dem

Prozess unserer Geschäftsentwicklung teilhaben und stets informiert sind.

Gemäß den gesetzlichen Vorgaben im deutschen Handelsrecht veröffentlichen wir das Ergebnis der Geschäftstätigkeit des Biesterfeld-Konzerns jährlich im Bundesanzeiger.

Umsatzsegmentierung der Biesterfeld Gruppe nach den drei operativen Geschäftsbereichen, 2015



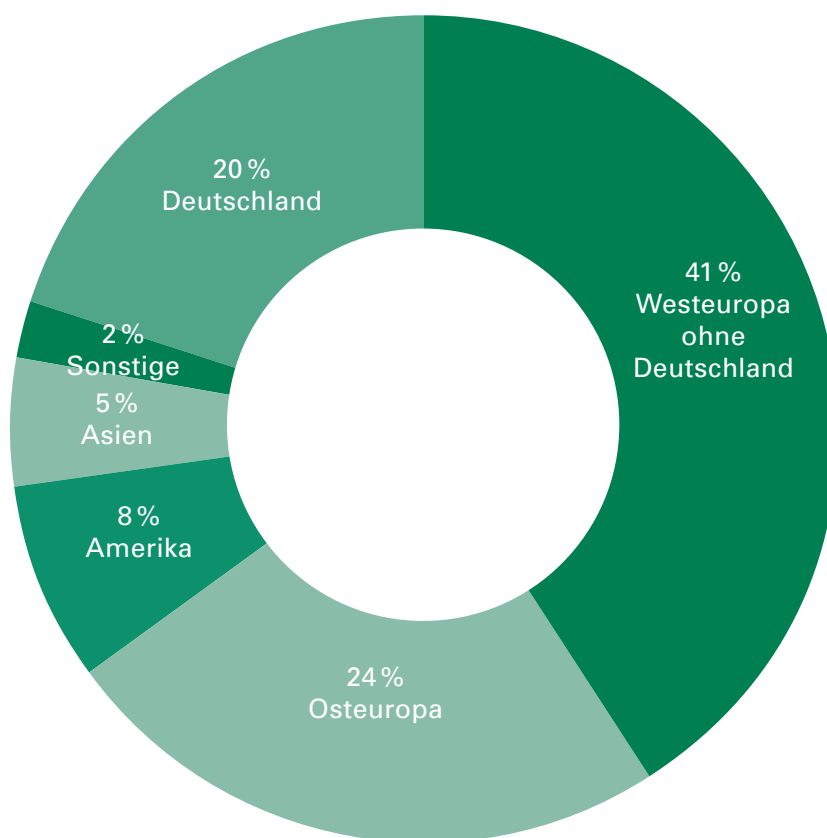
Stabilität in der Finanzierung

Unser Unternehmen ist mit kurz- und langfristigem Kapital breit aufgestellt, um Finanzierungs- und Zinsrisiken zu minimieren. Unsere Finanzierung ist darauf ausgerichtet, die finanzielle Flexi-

bilität für die gesamte Gruppe sicherzustellen und dabei die Kapitalkosten zu minimieren. Verschiedene Eigen- und Fremdkapital-Finanzierungsinstrumente mit unterschiedlichen Fristen sichern eine stabile Liquiditäts- und Finanzierungssituation und

sichern so das nachhaltige Wachstum der gesamten Biesterfeld Gruppe. Wir analysieren die Finanzierungsmöglichkeiten auf den Kapitalmärkten der jeweiligen Währungen und sichern Risiken aus Wechselkurs-schwankungen nach Bedarf ab.

Umsatzsegmentierung nach Regionen, 2015



Die Grafik „Umsatzsegmentierung nach Regionen“ spiegelt die internationale Ausrichtung der **Biesterfeld Gruppe** wider.

Das stetige Wachstum der Biesterfeld Gruppe zeichnet sich dadurch aus, dass Umsätze mit Vorsicht und Bedacht generiert werden. Durch eine detaillierte Beobachtung der Märkte sowie gute und langfristige Beziehungen zu unseren Partnern schützen wir uns vor negativen Auswirkungen im wirtschaftlichen Umfeld. Wir sind nicht an kurzfristigen Vorteilen interessiert, sondern es ist unser Ziel, das Wachstum dauerhaft zu generieren.

Im Geschäftsjahr 2015 ist das Ergebnis unseres operativen Geschäfts auf eine Rekordhöhe gestiegen, die wir weiter vorantreiben wollen. Die Erschließung neuer Märkte sowie die Erweiterung unseres Produktportfolios gehören zu den erfolgreichen Meilensteinen 2015. Unser Ziel, zu expandieren und unsere internationalen Partner von uns zu überzeugen, konnten wir realisieren. Außerdem ist es uns gelungen, langjährige Partnerschaften auszubauen.

Unser wirtschaftliches Wachstum, der Zuwachs unserer Reputation sowie unsere internationale Ausrichtung führten zur Gründung der Abteilung Unternehmenskommunikation.

Wirtschaftliche Kennzahlen der Biesterfeld Gruppe, 2013 – 2015*

	2015	2014	2013
Umsätze	1.077.424	1.077.887	1.056.701
Betriebskosten	981.489	993.640	977.722
Löhne und sonstige betriebliche Leistungen	55.875	51.833	49.565
Zahlungen an Kapitalgeber	18.987	17.444	17.723
Zahlungen an die Regierung (Steuern)	10.473	7.860	7.083
Zurückbehaltener wirtschaftlicher Gewinn	10.553	7.104	4.561

* Angaben in Tausend Euro. Keine vollständige Auflistung der Gewinn- und Verlustrechnung. Weitere wirtschaftliche Daten sind im Bundesanzeiger aufgelistet.

***Gemeinsam für eine
gesunde Zukunft.***

4. *Ökologische Verantwortung*



Weniger ist mehr, zumindest beim Energieverbrauch.

Ein gewissenhafter Umgang mit der Umwelt und den natürlichen Ressourcen ist Bestandteil unserer nachhaltigen Unternehmenskultur.

Wir verpflichten uns im Sinne der Ressourcenschonung, verantwortlich zu handeln und die nötigen Ressourcen effizient einzusetzen. Besonders konzentrieren wir uns auf die Bereiche, in denen wir durch direkten Einfluss Veränderungen bewirken können. Dazu zählt auch, unseren Bedarf an Energie, Wasser, Papier und anderen Rohstoffen auf das Nötigste zu reduzieren und die Rohstoffe effizient einzusetzen.

Nur durch unsere engagierten Mitarbeiter können wir dies realisieren. Wir stärken ihr Bewusstsein für das Thema Nachhaltigkeit, um die aktive Mitarbeit zu fördern. Auch hierfür dient der Nachhaltigkeitsbericht als wesentliches Informationsinstrument.

Nur gemeinsam können wir etwas bewirken.

Mit Hilfe von fortschrittlichen Technologien in den Bereichen Logistik, Administration und Kommunikation werden die Mitarbeiter bei der Umsetzung der Nachhaltigkeitsprozesse unterstützt.

Achtsamer Umgang mit unseren Produkten

Wir achten bei unserer täglichen Arbeit darauf, die Natur als Lebensgrundlage für kommende Generationen zu schonen und die ökologischen Folgen unseres wirtschaftlichen Handelns jederzeit zu bedenken. Besonders wichtig ist dabei der sichere

Umgang mit unseren Produkten. Dazu gehören verschiedene vorbeugende Maßnahmen gegen direkte und indirekte Gefahren, die von unseren Produkten ausgehen können.

Sobald bei einem Produkt Hinweise auf besondere Gefahren in der Verwendung bekannt werden, suchen wir in enger Kooperation mit Lieferanten und Kunden nach umweltschonenden Ersatzprodukten. In diesem Zusammenhang spielen Sicherheitsdatenblätter eine wichtige Rolle. Eine eigene Abteilung mit ausgebildeten Spezialisten sorgt für deren kontinuierliche Aktualisierung und Verteilung an die Verwender der Produkte.

■ **Energieverbrauch**

■ **Effiziente Büroausstattung**

Um große Veränderungen zu schaffen, sollte man nicht die kleinen Dinge außer Acht lassen. Wir sind der Überzeugung, dass selbst kleine Veränderungen im täglichen Handeln im Hinblick auf Ressourcenschonung große Fortschritte mit sich bringen und langfristig zu Erfolg führen. Als Dienstleistungsunternehmen, bei dem die Bürotätigkeit überwiegt, legen wir daher besonderen Wert darauf, dass unsere Arbeitsräume optimal gestaltet sind.

Mit dem Ziel, mittelfristig die Energieverbrauchswerte aller unserer Gesellschaften zu erfassen, bauen wir unsere Kommunikationsstruktur weiter aus. Dabei richtet sich unsere Arbeitsweise nach dem Prinzip:

Voneinander lernen,
miteinander entwickeln!

Wir haben unseren Nachhaltigkeitsbericht erweitert und unsere Geschäftsstandorte in Mailand und Oxford einbezogen. Wir arbeiten stetig und konsequent daran, alle unsere Gesellschaften zu erfassen.

Um geeignete Maßnahmen ableiten zu können, ist es für uns wichtig, unsere größten Energieverbraucher zu kennen. Dies sind insbesondere Beleuchtung, Klimaanlage, Lüftungsanlage der Tiefgarage in der Unternehmenszentrale sowie Klein- und Elektrogeräte (Bürogeräte).

Wir haben in unserer Unternehmenszentrale energiesparende Beleuchtungskonzepte weiter ausgebaut, um unseren Energiebedarf zu senken. Die Deckenleuchten wurden durch energieeffiziente Deckenfluter ersetzt, die anhand von eingebauten Bewegungssensoren bedarfs-

orientiert gesteuert werden. Der Energiebedarf von 1.620 Watt pro 8-Stunden Arbeitstag hat sich auf 1.168 Watt verringert.

Weiterin schonen die energiesparenden Beleuchtungskonzepte die Augen unserer Mitarbeiter während der alltäglichen Büroarbeit.

Mit Hilfe von Multifunktionsdruckern, die über das Firmennetzwerk von allen Mitarbeitern angesteuert werden können, verzichten wir auf separate Elektrokleingeräte, wie Scanner oder Kopierer. Die Multifunktionsdrucker schalten sich automatisch ab und sind energiesparend.

Energieverbräuche der Unternehmenszentrale in Hamburg, 2015*

Energiequellen	kWh	CO ₂ -Ausstoß in t**
Strom	322.482	166
Fernwärme (zu Heizzwecken)	417.527	110
Gesamt	740.009	276

Der Energieverbrauch pro Mitarbeiter in der Unternehmenszentrale beläuft sich auf ungefähr 2.526 kWh. Im Vergleich zu 2014 haben wir eine Verringerung von 1,3 % erreichen können.

Energieverbräuche der benannten Standorte im Nachhaltigkeitsbericht, 2015*

Energiequellen	kWh	CO ₂ -Ausstoß in t**
Strom	427.105	219
Fernwärme (zu Heizzwecken)	417.527	110
Erdgas (zu Heizzwecken)	173.825	35
Gesamt	1.018.457	364

Der Energieverbrauch der Mitarbeiter in den ermittelten Standorten beläuft sich auf ungefähr 2.702 kWh.

* Angaben wurden gerundet; Heizkosten für Großbritannien sind in Stromkosten enthalten, da über Klimaanlage geheizt wird
 ** GEMIS-Emissionsfaktoren (Version 4.8) zur Berechnung herangezogen

Aktiver Vorstoß für weniger Ausstoß.

■ Treibhausgasemissionen

Es ist unsere Pflicht, als gewissenhaftes Unternehmen unseren CO₂-Fußabdruck zu kennen und unserer ökologischen Verantwortung nachzugehen.

Wir haben uns mit dem Thema der Emissionserfassung intensiv beschäftigt und streben bei allen zukünftigen Tätigkeiten eine Reduktion der Emissionen an.

Mit Beginn unserer freiwilligen Verpflichtung 2014, jährlich einen Nachhaltigkeitsbericht zu verfassen, haben wir uns dazu entschieden, unsere unternehmensbedingten CO₂-Emission gemäß dem Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol)⁴ sowie der ISO 16064 zu ermitteln und darzustellen. Wir können dieses Jahr zum ersten Mal Vergleichswerte gegenüber 2014 aufstellen.

Die Treibhausgasemissionen (THG) lassen sich in drei Kategorien einordnen:

- **Scope 1:** Alle direkt bei uns entstehenden Emissionen.
- **Scope 2:** Alle indirekten Emissionen, die wir als Unternehmen durch den Bezug von Energie verursachen.
- **Scope 3:** Alle indirekten Emissionen, die nicht durch den Bezug von Energie, sondern durch unsere Tätigkeiten entstehen (Gütertransporte, Geschäftsreisen, Anfahrt der Mitarbeiter zum Arbeitsplatz).

Als Chemie- und Kunststoffdistributeur, der seine Bürogebäude in Hamburg mit Fernwärme beheizt, ist Scope 1 weniger relevant, da wir keine direkten Emissionen verursachen. Somit begrenzen

sich unsere Emissionsquellen auf Scope 2 und 3. In den folgenden Jahren werden wir gezielte Maßnahmen zur Reduzierung unseres CO₂-Fußabdrucks etablieren.

Fuhrparkemissionen

Unsere Fuhrparkflotte in Deutschland umfasst derzeit 82 Fahrzeuge.

⁴ Globaler Standard zur Messung, Verwaltung und Meldung der Treibhausgasemissionen

Fuhrpark der Biesterfeld Gruppe, 2015*

Kraftstoffart	Gesamtverbrauch in Litern	Gesamtverbrauch in Megajoule	CO ₂ -Ausstoß in Tonnen**
Diesel	172.106	6.364.473	423,95
Benzin	16.249	538.427	35,11
Gesamtverbrauch	188.355	6.902.900	459,06

* Angaben wurden gerundet. Alle Fahrzeuge, die auf die Hamburger Unternehmenszentrale zugelassen sind

** GEMIS-Emissionsfaktoren (Version 4.9.3) zur Berechnung herangezogen

Emissionen durch die Anreise der Mitarbeiter zum Arbeitsplatz

Verkehrsmittel für die Anreise der Mitarbeiter zum Arbeitsplatz in Hamburg, 2015

Verkehrsmittel	Hin- und Rückfahrt in km pro Arbeitstag und Mitarbeiter*	CO ₂ -Ausstoß in t pro Arbeitsjahr**
Fahrrad	14	0
Fernzug	102	6
PKW	60	153
ÖPNV	21	119
Gesamt	197	278

* Angaben wurden gerundet und geben die durchschnittliche Distanz pro Arbeitstag und Mitarbeiter an

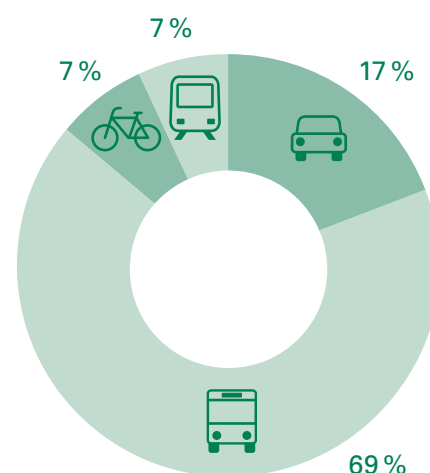
** GEMIS-Emissionsfaktoren (Version 4.8) zur Berechnung herangezogen. Die Arbeitstage wurden mit 252 Tagen angesetzt. Die Emissionswerte errechnen sich durch Multiplizieren der Hin- und Rückfahrt in km mit dem jeweiligen Emissionsfaktor, der Anzahl der Mitarbeiter und der angesetzten Arbeitstage.

Verkehrsmittel für die Anreise zum Arbeitsplatz

Dank der günstigen Lage unserer Unternehmenszentrale in der Hamburger Innenstadt verzichten die meisten unserer Mitarbeiter auf die Anfahrt per PKW. So hat sich im Vergleich zum letzten Jahr die Anzahl der PKW-Fahrer um 2 % verringert, die nun Nutzer des öffentlichen Personennahverkehrs (ÖPNV) sind. Dies führt dazu, dass wir insgesamt eine Einsparung von 9 Tonnen CO₂ im Jahr 2015 erreicht haben.

Unserem Ziel, den Emissionsverbrauch für die Anfahrt zur Arbeitsstelle zu verringern, kommen wir mit einem Zuschuss zu den Monatskarten des öffentlichen Personennahverkehrs nach.

Ausreichend Stellplätze für Fahrräder sowie die Möglichkeit, Diensträder für Kurzstrecken zu nutzen, runden unser Engagement ab.



Geschäftsreisen der gesamten Biesterfeld Gruppe, 2015*

Flugzeug	Strecke in km	CO ₂ -Ausstoß in t pro Jahr**
Internationale Flüge	4.225.769	644,09
Nationale Flüge	568.133	133,59
Gesamtzahl	4.793.902	777,68

* Angaben wurden gerundet

** GEMIS-Emissionsfaktoren (Version 4.8) zur Berechnung herangezogen

Emissionen durch Geschäftsreisen

Wir sind stets bestrebt, unsere Dienstreisen in Grenzen zu halten, um einen Zuwachs des Emissionsausstoßes zu vermeiden. Mit Hilfe der neuesten Technologien und der Möglichkeit von Telefon- und Videokonferenzen können wir auf gute Alternativen umsteigen. Dennoch möchten und kön-

nen wir nicht auf den direkten Kontakt verzichten, da wir als international tätiges Unternehmen eine persönliche Beziehung mit unseren Kunden und Lieferanten pflegen. Die Vor-Ort-Betreuung gehört zu unseren Serviceleistungen und erleichtert oftmals die Kommunikation miteinander.

Unser Ziel ist es, eine gute Balance zwischen ökologischem Verhalten

und persönlicher Vor-Ort-Betreuung zu halten, um auch weiterhin die beste Lösung für unsere Kunden und Lieferanten zu bieten und gleichzeitig bewusst mit dem Emissionsausstoß umzugehen.

Gütertransporte der Biesterfeld Gruppe, 2015*

Art des Transports	Menge in Tonnen	Durchschnittliche Distanz in km	CO ₂ -Ausstoß in t pro Jahr **
Straße	138.777,7	536	3.737
Binnenschiff	20.017	255	175
Seeschiff	89.093	14.309	15.437
Luftfracht	27,9	4.813	105
Schienentransport	8.283	536	167

* Menge und Distanzen aus dem ERP-System ermittelt. Die Werte basieren zunächst auf deutschlandbezogene Lieferungen (eingehend und ausgehend). Die Angaben wurden gerundet.

** GEMIS-Emissionsfaktoren (Version 4.8) zur Berechnung herangezogen

Zu unserem Kerngeschäft als Distributeur und Handelshaus gehört der Gütertransport unserer drei operativen Geschäftsbereiche.

Die jeweiligen Logistikabteilungen sind darauf spezialisiert, die Lagerstandorte und Versorgungsrouten stetig zu optimieren.

Dies führt zu effizienteren Transporten, niedrigeren Emissionen und damit zu verringerten Kosten.

Der wirtschaftliche Erfolg unseres Unternehmens und die Expansion unseres Geschäfts sind eng an unser Kerngeschäft gekoppelt.

Die vorangehende Tabelle schlüsselt die ausgestoßenen Emissionen nach den jeweiligen Transportangeboten für die Biesterfeld Gruppe auf.

■ Ökologische Kennzahlen der Biesterfeld Gruppe, 2014–2015

Emissionsart	CO ₂ in t 2015	CO ₂ in t 2014
SCOPE 2		
Energieverbrauch der Unternehmenszentrale	276	307
SCOPE 3		
Fuhrpark*	459	436
Mitarbeiteranreise Hamburg	278	287
Geschäftsreisen	778	614
Gütertransporte	19.621	19.169

* Änderung der GEMIS-Emissionsfaktoren vom Berichtszeitraum 2014 zu 2015

Unsere CO₂-Emissionen wurden mit Hilfe von Angaben aus der GEMIS-Datenbank⁵, die vom Umweltbundesamt in Zusammenarbeit mit dem Ökoinstitut erstellt wurde, ermittelt.

Wir konnten unseren Energieverbrauch in der Unternehmenszentrale im Berichtszeitraum 2015 ebenso verringern, wie die durch die Mitarbeiteranreise verursachten CO₂-Emissionen. Der Anstieg der CO₂-Belastung durch

Geschäftsreisen resultiert aus einer Ausweitung der Vertriebsaktivitäten, u. a. durch unser neues Joint Venture in Brasilien. Aufgrund der gestiegenen Emissionen haben wir uns entschieden, die CO₂-Emissionen für

Geschäftsreisen ab dem Jahr 2016 klimaneutral zu stellen.

5 Globales Emissions-Modell integrierter Systeme

***Unternehmenserfolg
durch Gemeinschaft.***



5. Soziale Verantwortung



Als Hamburger Familienunternehmen tragen wir soziale Verantwortung in unseren Herzen.

■ Unsere Mitarbeiter

Das wertvollste Gut unseres Unternehmens sind die Mitarbeiter, die unsere Unternehmenskultur täglich leben.

Moralisches und ethisches Verhalten ist für uns selbstverständlich. Jeder unserer Mitarbeiter hat die Pflicht, der gesellschaftlichen Verantwortung der Biesterfeld Gruppe im Rahmen seines Tätigkeitsbereichs gerecht zu werden. Ihre Mitarbeit und unsere Zusammenarbeit sind die Voraussetzungen für nachhaltiges ökonomisches Wachstum der gesamten Gruppe.

Wir wollen stets die Besten sein und dazu brauchen wir hochmotivierte Mitarbeiter, die sich

mit unseren Zielen identifizieren und vertrauenswürdig agieren.

Daher sorgen wir dafür, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das den Bedürfnissen unserer Mitarbeiter gerecht wird. Nur durch ihre Zufriedenheit und ihr Vertrauen in unser Unternehmen können wir im globalen Marktumfeld weiter wachsen.

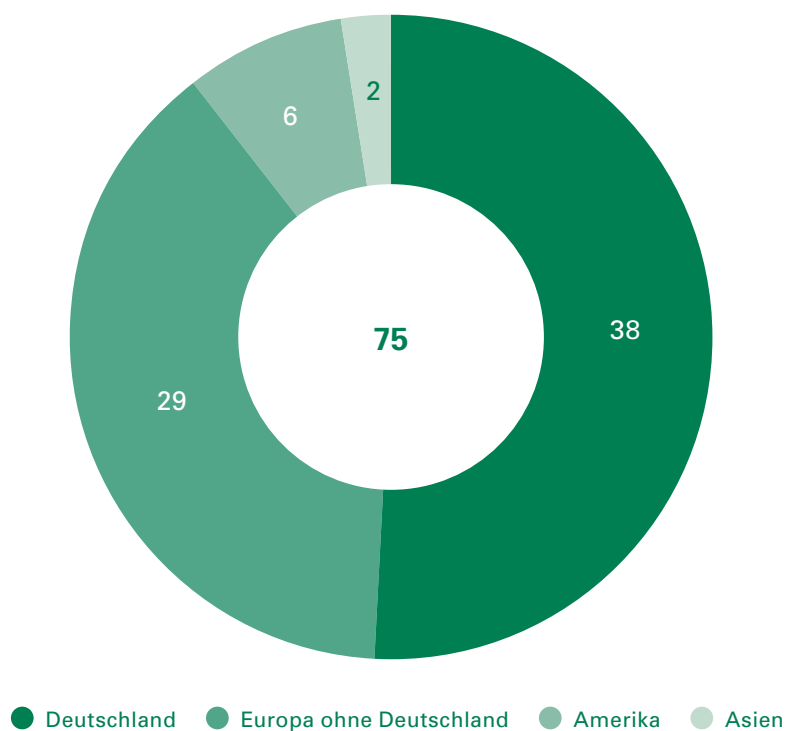
Wir bei Biesterfeld legen großen Wert auf Fairness. Dazu zählt auch, dass wir weder einen Unterschied zwischen Leistungsange-

boten für Voll- und Teilzeitkräfte machen, noch zwischen befristeten und unbefristeten Verträgen. Unsere Mitarbeiter erhalten gleiche Chancen und werden ausschließlich anhand ihrer Leistung gemessen. So unterbinden wir jegliche Art von Diskriminierung und vermeiden Benachteiligungen. Wir streben nach Offenheit und Chancengleichheit.

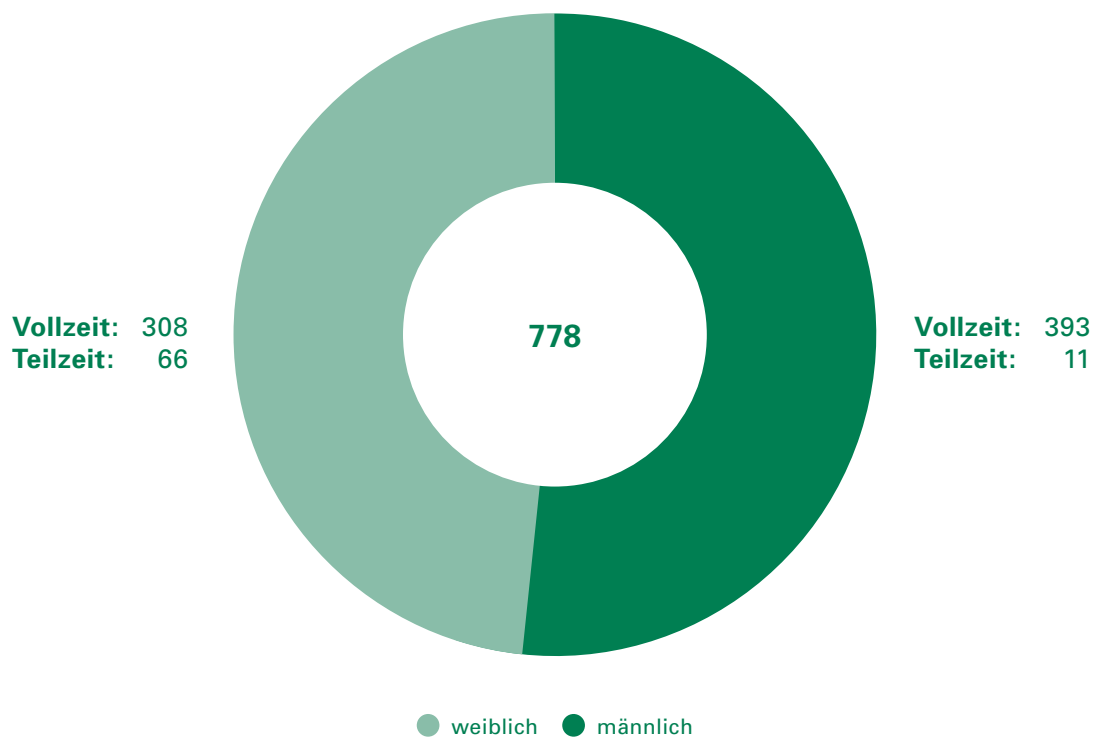
Neu eingestellte Mitarbeiter nach Altersgruppen, 2015*



Neu eingestellte Mitarbeiter nach Region, 2015*



Mitarbeiter nach Geschlecht, 2015*



* Headcount

Wachsen können wir nur gemeinsam.

■ Unsere Sozialleistungen

Einer unserer wesentlichen Erfolgsfaktoren ist die langjährige Unternehmensbindung unserer Mitarbeiter.

Um dies weiterhin zu fördern, bieten wir unseren Beschäftigten ein umfassendes Paket an Zusatzleistungen an. Wir sehen es als unsere Aufgabe an, ein angenehmes Arbeitsklima zu schaffen und unsere Mitarbeiter täglich aufs Neue zu motivieren. Dabei achten wir besonders darauf, das Vertrauen der Mitarbeiter in das Unternehmen zu schützen. Jeder einzelne Mitarbeiter wird wertgeschätzt und individuell betreut. So ist es uns möglich, als beständiges Familienunternehmen langjährige Beschäftigungsverhältnisse aufzubauen.

Wir bieten unseren Mitarbeitern die Nutzung einer Kantine mit frischen, gesunden und vielfältigen Gerichten für verschiedene Ansprüche. Neben veganen und vegetarischen Gerichten gibt es auch diverse laktosefreie Speisen. Ergänzend dazu sind diverse kostenfreie Getränke auf den Etagenküchen vorhanden.

Bei der Ausstattung der Büroräume achten wir darauf, dass die neuesten technischen Geräte zur Verfügung gestellt werden, die den aktuellen Sicherheitsstandards entsprechen. Unsere

IT-Spezialisten kümmern sich um technische Probleme und bieten die nötige Hilfestellung an. Dem Bedarf entsprechend stellen wir unseren Mitarbeitern Mobiltelefone zur Verfügung. Mitarbeiter, die im Home-Office tätig sind, erhalten ebenfalls die erforderlichen technischen Geräte und Zugänge. Bei all dem haben die Arbeitssicherheit, die Gesundheit und die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter oberste Priorität.

Wir fördern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und sichern dadurch unsere Arbeitsplätze. Durch unsere verschiedenen Arbeitsmodelle findet sich für jeden Mitarbeiter die passende Lösung.

Gesundheit fördern

Weil uns die Gesundheit unserer Mitarbeiter wichtig ist, beugen wir Risiken vor, die im Zuge der Arbeit entstehen können. Denn die Gesundheit der Mitarbeiter ist die Grundvoraussetzung für ein nachhaltiges Unternehmen.

Dies beginnt bereits bei der Büroeinrichtung: Unsere Büromöbel sind ergonomisch kon-

struiert. Wenn erforderlich stellen wir höhenverstellbare Arbeits-tische und rückenentlastende Bürostühle zur Verfügung. Wir bemühen uns, den individuellen Anforderungen unserer Mitarbeiter gerecht zu werden.

Vorsorglich können unsere Beschäftigten an jährlichen Gesundheitsmaßnahmen teilnehmen. Diese werden von den Mitarbeitern freiwillig und kostenlos in Anspruch genommen. Neben Gripeschutzimpfungen werden auch augenärztliche Untersuchungen durchgeführt.

Wir fördern den Kontakt unserer Mitarbeiter untereinander und bieten zahlreiche Aktivitäten außerhalb des Büroalltags. Unsere Mitarbeiter nehmen aktiv an diversen Sportveranstaltungen teil, dazu zählen Bowling, Laufturniere, ein Radsportmarathon und ein Triathlon. Denn sportliche Tätigkeiten sind ein guter Ausgleich zur täglichen Arbeit im Büro. Im Rahmen einer Kooperation mit einem Hamburger Fitnessstudio erhalten unsere Mitarbeiter zudem einen Rabatt auf den monatlichen Beitrag.

Unsere Sozialleistungen auf einen Blick



■ Aus- und Weiterbildung

Wir legen viel Wert auf kontinuierliche Aus- und Weiterbildung und fördern nachhaltig die fachlichen und persönlichen Kompetenzen unserer Mitarbeiter.

Unsere Mitarbeiter bilden das Fundament des unternehmerischen Erfolgs. Die Fähigkeiten jedes Einzelnen machen uns als Unternehmen außergewöhnlich. Deshalb fördern wir gezielt die Potenziale unserer Mitarbeiter. Ihrer Funktion entsprechend werden passende Weiterbildungsmaßnahmen angeboten. Dabei bieten wir ein breites Spektrum

von Inhouse-Trainings über Abteilungstrainings bis hin zu Workshops bei externen Anbietern. Somit erweitern wir das Know-how unserer Beschäftigten und entsprechen ihren Interessen.

Unsere Mitarbeiter haben jederzeit die Möglichkeit, sich in den verschiedenen Bereichen im

Unternehmen weiterzubilden und sich mit anderen Mitarbeitern auszutauschen. Wichtig ist für uns, dass sie sich mit ihrer Tätigkeit identifizieren und sich wohlfühlen. Dank der guten Zusammenarbeit aller Geschäftsbereiche untereinander ist ein Wechsel in andere Abteilungen möglich.

Wir fordern und fördern unser wichtigstes Kapital.

Erfahrungen langjähriger Mitarbeiter sind entscheidend, auch für die Ausbildung neuer Mitarbeiter, die vom Wissen unserer erfahrenen Mitarbeiter profitieren können.

Ebenfalls wesentlich für die nachhaltige Entwicklung unseres Unternehmens ist, dass unsere Nachwuchskräfte von Anfang an dabei sind, wenn es um die Förderung junger Talente geht.

Wir bieten eine betriebliche Ausbildung sowie ein duales Studium in unserer Unternehmenszentrale an. Indem die Auszubildenden unterschiedliche Tätigkeitsbereiche durchlaufen, erhalten sie einen optimalen Überblick über die Tätigkeiten und Funktions-

weisen unseres Unternehmens. Alle Auszubildenden haben so die Gelegenheit, ihre Stärken zu erkennen und ihre Interessen weiter auszubauen. Ihnen stehen direkte Ansprechpartner zur Seite und diese beziehen die Auszubildenden als vollwertige Mitarbeiter in das Geschäft ein. Dabei bieten unsere flachen Hierarchien die Möglichkeit, sich selbst zu entfalten und kreativ einzubringen. Ebenfalls haben Studierende im Rahmen eines Praktikums die Möglichkeit, uns als Arbeitgeber kennenzulernen und aktiv bei uns mitzuwirken.

Im Jahresdurchschnitt 2015 hatten wir 22 Auszubildende. Nach dem erfolgreichen Abschluss der Ausbildung oder des Studiums

bieten wir unseren Absolventen interessante Karriereperspektiven.

Die Vakanzen werden ausschließlich nach Kompetenz, Leistung und Potenzial besetzt. 2015 haben wir vier Absolventen zum Abschluss gratulieren dürfen.

Die Biesterfeld Gruppe setzt auf ein langfristiges und wertebasiertes Miteinander

Eine besondere Stärke unserer Mitarbeiter ist die ausgewogene Balance zwischen innovativen Ideen und langjährig bewährten Methoden. Unsere neuen und unsere erfahrenen Mitarbeiter arbeiten tatkräftig miteinander und lernen voneinander.

■ Soziales Engagement

Wir bekennen uns klar zum Standort Hamburg, wo die Biesterfeld Gruppe seit jeher ihren Hauptsitz hat.

Mit den Traditionen im Bewusstsein streben wir einen wirtschaftlichen und sozial verantwortungsvollen Erfolg unseres Unternehmens an.

So unterstützen wir gezielt ausgewählte Organisationen mit Spenden und fördern gemein-

nützige Projekte. Beispielsweise spenden wir die Einnahmen aus unserem jährlichen Golfturnier an Kinderhilfsprogramme. Hier werden die Spenden genutzt, um Kindern aus bedürftigen Familien zu helfen und einer Ausgrenzung vorzubeugen. Für die Kinder wird Kleidung zur Verfügung ge-

stellt oder es werden Reisen und Ausflüge bezahlt.

Wir haben uns außerdem dazu entschlossen, auf Weihnachtsgeschenke an Kunden zu verzichten. Die freien Beträge investieren wir stattdessen in unser Spendenengagement.

■ Mitarbeiterbezogene Kennzahlen, 2015*

Nach Arbeitsvertrag*	Weiblich	Männlich	Gesamt	Headcount in %
Befristeter Vertrag	8	8	16	4,2
Unbefristeter Vertrag	187	178	365	95,8
Elternzeit*	Weiblich	Männlich	Gesamt	Headcount in %
Anspruch auf Elternzeit	13	3	16	4,2
Tatsächlich genommen	13	3	16	4,2
Rückkehr zum Arbeitsplatz mit min- destens 12 Monaten Beschäftigungszeit	10	3	13	3,4
Rückkehrrate im Berichtszeitraum	77 %	100 %		
Auszubildende**	Weiblich	Männlich	Gesamt	
Übernommene Auszubildende	1	2	3	

* Werte gelten für die im Bericht ermittelten Standorte (Deutschland, Großbritannien und Italien)

** Werte gelten nur für Deutschland

***Wir schauen stets in
die Zukunft, auch um
für die Gegenwart
gerüstet zu sein.***

6. Unser Blick in die Zukunft



Wir denken heute schon an morgen.

■ Unsere Ausrichtung für die Zukunft

Als nachhaltiges und pflichtbewusstes Unternehmen sind unsere Absichten eindeutig: Wir wollen uns stetig verbessern und unseren Ansprüchen gerecht werden.

Das nachhaltige Wirtschaften ist dabei grundlegend und erhält große Aufmerksamkeit.

Unsere Stakeholder beziehen wir aktiv in unsere Vorhaben ein und informieren sie kontinuierlich über unsere nachhaltige Entwicklung. Zugleich wollen wir erreichen, sie für die nachhaltigkeitsrelevanten Themen zu sensibilisieren und zu begeistern.

Dem Ausbau der Datengrundlage gegenüber unserem Bericht für das Bezugsjahr 2014 sind wir in diesem Jahr nachgekommen.

Für den kommenden Bericht (Bezugsjahr 2016) streben wir eine zusätzliche Erweiterung an.

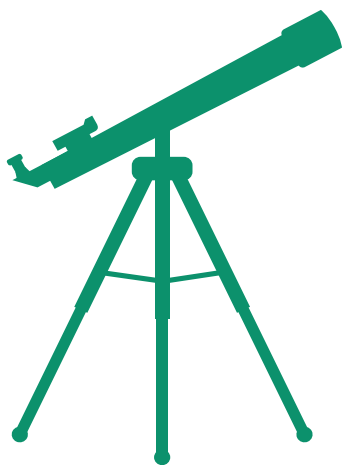
Es sind weitere Maßnahmen geplant, die zu einer Reduktion unseres ökologischen Fußabdrucks beitragen sollen. Unter anderem werden wir den effizienten Einsatz von modernen Beleuchtungskonzepten erweitern, um unseren Energieverbrauch weiter zu reduzieren. Außerdem werden wir unsere Geschäftsreisen zukünftig klimaneutral stellen.

Um unserer sozialen Verantwortung gerecht zu werden, schulen und informieren wir unsere Mitarbeiter über alle Geschäftsabläufe. Zudem werden wir anonyme Befragungen durchführen, um als Arbeitgeber bewertet zu werden und Verbesserungspotenziale zu identifizieren.

Weiterhin werden wir dafür Sorge tragen, unsere Mitarbeiter zu fördern und zu schützen. Dafür werden wir ihr Arbeitsumfeld regelmäßig überprüfen und an ihre Bedürfnisse anpassen.



***Die Zukunft im Blick,
die Familientradition
im Herzen!***



GRI Content Index

GRI Content Index in Übereinstimmung mit der Option „Kern“. Der Nachhaltigkeitsbericht wurde keiner externen Prüfung unterzogen.

Allgemeine Standardangaben

Allgemeine Standardangaben	Seite	Kommentar
Strategie und Analyse		
G4-1	S. 5	
Organisationsprofil		
G4-3	S. 5	
G4-4	S. 8–10, 35–36	
G4-5	S. 64	
G4-6	S. 10–11	
G4-7	S. 12	
G4-8	S. 8–11, 35–36	
G4-9	S. 13, 34–37	Weitere Angaben befinden sich in unserer Veröffentlichung auf der Bundesanzeiger-Seite: Konzernanhang, Punkt 7. Sonstige Angaben
G4-10	S. 49, 53	
G4-11	S. 53	Keine Daten weltweit vorhanden
G4-12	S. 10, 12, 16	
G4-13	S. 35	

Allgemeine Standardangaben	Seite	Kommentar
G4-14	S. 22–28	
G4-15	S. 14–15, 30	
G4-16	S. 30	
Ermittelte wesentliche Aspekte und Grenzen		
G4-17	S. 10–11	Weitere Angaben befinden sich in unserer Veröffentlichung auf der Bundesanzeiger-Seite: Konzernanhang, Punkt 2. Konsolidierungskreis
G4-18	S. 17–19	
G4-19	S. 19	
G4-20	S. 17–18	
G4-21	S. 17–18	
G4-22	S. 17–18	
G4-23	S. 17–18	Keine wesentlichen Veränderungen gegenüber 2014
Einbindung von Stakeholdern		
G4-24	S. 24–25,30–31	
G4-25	S. 17–18, 29	
G4-26	S. 29–30	
G4-27	S. 29–30, 41	

Allgemeine Standardangaben	Seite	Kommentar
Berichtsprofil		
G4-28	S. 14, 56	
G4-29	S. 14, 56	
G4-30	S. 14, 56	
G4-31	S. 64	
G4-32	S. 58–63	
G4-33	S. 58–63	Keine externe Prüfung durchgeführt
Unternehmensführung		
G4-34	S. 12–16, 26–28	
Ethik und Integrität		
G4-56	S. 12–16, 26–28	

Spezifische Standardangaben

DMA und Indikatoren	Auslassungen	Seite	Kommentar
Kategorie: Wirtschaftlich			
<i>Aspekt: Wirtschaftliche Leistung</i>			
G4-EC1		S. 35–37	Weitere Angaben befinden sich in unserer Veröffentlichung auf der Bundesanzeiger-Seite: Punkt 2.3 Geschäftsentwicklung
G4-EC2		S. 17–19	
Kategorie: Ökologisch			
<i>Aspekt: Energie</i>			
G4-DMA		S. 17–19	
G4-EN3		S. 41	
G4-EN5		S. 41	
G4-EN6		S. 41	
<i>Aspekt: Emissionen</i>			
G4-DMA		S. 17–19	
G4-EN17		S. 42–45	
<i>Aspekt: Produkte und Dienstleistungen</i>			
G4-DMA		S. 17–19	
G4-EN27		S. 40, 43–44	

DMA und Indikatoren	Auslassungen	Seite	Kommentar
<i>Aspekt: Bewertung der Lieferanten hinsichtlich ökologischer Aspekte</i>			
G4-DMA		S. 17–19	
G4-EN32	Die Informationen sind gegenwärtig nicht verfügbar. Die ökologische Bewertung der Lieferanten ist für die kommenden Jahre geplant und wird turnusgemäß mit der nächsten jährlichen Bewertung durchgeführt.	S. 40, 56	
Kategorie: Gesellschaftlich Unterkategorie: Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung <i>Aspekt: Beschäftigung</i>			
G4-DMA		S. 17–19	
G4-LA1		S. 48–49	Unsere Fluktuationsrate ist nahezu gleichbleibend. Die durchschnittliche Fluktuationsrate beträgt 11,43 %.
G4-LA2		S. 50–51	
G4-LA3		S. 53	
<i>Aspekt: Aus- und Weiterbildung</i>			
G4-DMA		S. 17–19	
G4-LA10		S. 51–52	Unsere Überganghilfsprogramme sind individuell an jeden Mitarbeiter angepasst. So bieten wir z. B. Mitarbeitern, die in den Ruhestand gehen, die Möglichkeit einer geringfügigen Beschäftigung mit gleichbleibenden Aufgaben an.

DMA und Indikatoren	Auslassungen	Seite	Kommentar
<i>Aspekt: Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Arbeitspraktiken</i>			
G4-DMA		S. 17–19	
G4-LA14	Die Informationen sind gegenwärtig nicht verfügbar. Die Bewertung der Arbeitspraktiken der Lieferanten ist für die kommenden Jahre geplant und wird turnusgemäß mit der nächsten jährlichen Bewertung durchgeführt.	S. 56	
G4-LA15	Die Informationen sind gegenwärtig nicht verfügbar. Die Bewertung der erheblichen tatsächlichen und potenziellen negativen Auswirkungen auf Arbeitspraktiken in der Lieferkette und die ergriffenen Maßnahmen ist für die kommenden Jahre geplant und wird turnusgemäß mit der nächsten jährlichen Bewertung durchgeführt.	S. 56	

Impressum

Herausgeber

Biesterfeld AG
Ferdinandstraße 41
20095 Hamburg, Deutschland

Vorstand:

Thomas Arnold (Vorsitzender),
Carsten Harms, Christian Wolfsohn

Vorsitzender des Aufsichtsrats:

Dirk J. Biesterfeld

Sitz: Hamburg, Amtsgericht Hamburg HRB 90396
USt-IdNr. DE 813 983 617

Verantwortlich

Biesterfeld ChemLogS GmbH
Ferdinandstraße 41
20095 Hamburg, Deutschland

Geschäftsführung:

Jens-Uwe Pietrock, Christian Wolfsohn
Sitz: Hamburg, Amtsgericht Hamburg HRB 102258
USt-IdNr. DE 2565 2165 9

Allgemeine Fragen

Abt. Unternehmenskommunikation
E-Mail: communications@biesterfeld.com
Tel.: +49 40 32008-374

Sustainability Relations

Khojesta Rahbari
E-Mail: k.rahbari@biesterfeld.com
Tel.: +49 40 32008-780

**Nähere Informationen befinden sich auf
unserer Webseite www.biesterfeld.com**

© 2016 Biesterfeld AG

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

