



NACHHALTIGKEITS- BERICHT | 2023

VORWORT

Seit der Gründung unseres Familienunternehmens durch Theodor Geyer im Jahr 1892 haben wir uns schon immer die Frage gestellt, welche Auswirkungen unser jeweiliges Tun und unsere Investitionen auf die Zukunft haben. Denn es ist unser Wunsch, das Unternehmen erfolgreich an die zukünftige Generation übergeben zu können. Dabei haben wir uns im Wesentlichen auf die wirtschaftliche Nachhaltigkeit konzentriert, wobei selbstverständlich immer auch ein Fokus auf das Wohlbefinden und die Zufriedenheit der Mitarbeiter gelegt wurde. Unsere Umwelt hat uns dabei seit jeher am Herzen gelegen. Aber nie zuvor war das Bewusstsein für Umwelt- und Klimaschutz sowie für soziale Fragen dabei so ausgeprägt wie jetzt. Auch bei uns nicht.

Der Klimawandel vollzieht sich immer schneller. Extremwetterereignisse mit teils dramatischen Auswirkungen nehmen zu. Ressourcen werden knapper. All das hat globale Folgen, die jeden Einzelnen betreffen. Die Corona-Pandemie hat mehr als deutlich gezeigt, wie schnell vieles, was selbstverständlich und gesetzt zu sein scheint, verloren gehen kann. Wir alle müssen uns und unser Verhalten hinterfragen, neu bewerten und nachhaltig handeln.

Deshalb denken wir als Th. Geyer unsere Werte weiter und stellen uns als mittelständisches Familienunternehmen im Rahmen unserer Möglichkeiten den Herausforderungen. Denn es gibt kein „Weiter so“. Auch wir müssen Nachhaltigkeit ganzheitlich betrachten und unsere Strategie unter ökonomischen, ökologischen und sozialen Gesichtspunkten überprüfen und anpassen. Einiges machen wir sicher bereits richtig. Aber wir müssen den Mut haben, unser Handeln konsequent zu überprüfen, wenn nötig neu zu justieren und für mehr Transparenz zu sorgen.

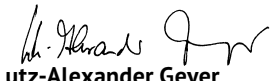
Durch die konsequente Ausrichtung unserer Nachhaltigkeitsstrategie an den Sustainable Development Goals (SDG) der Vereinten Nationen wollen wir unseren Beitrag leisten. Wir möchten mehr denn je die gesamte Wertschöpfungskette im Blick haben, Zusammenhänge dabei erkennen und abbilden, und uns klare Ziele setzen. Denn nur mit einer Strategie, die alle Möglichkeiten berücksichtigt, wirklich nachhaltig zu werden und dauerhaft zu agieren, leisten wir unseren Beitrag im Rahmen unseres Wirkungskreises und Einflussbereichs.

Zu diesem Zweck haben wir bereits eine erste Stakeholder- und eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse sowie eine Nachhaltigkeitsstrategie mit Zielen und Maßnahmen hergeleitet. Dieser Strategie sind alle Unternehmen der Th. Geyer Gruppe verpflichtet. Bei ihrer Umsetzung werden Geschäftsführung, Mitarbeiter wie auch Lieferanten und sonstige Geschäftspartner entsprechend mit eingebunden.

Deshalb freuen wir uns sehr, dass wir Ihnen mit diesem Bericht erstmalig in der langen Unternehmensgeschichte von Th. Geyer aufzeigen können, was wir vorhaben, was wir bereits tun, und wie weit wir auf diesem Weg zur Nachhaltigkeit zum jetzigen Zeitpunkt sind.

Erfahren Sie mehr über Meilensteine und unser Engagement. Es ist der erste Bericht dieser Art. Folgen Sie uns deshalb auf dem Weg, unterstützen Sie uns und lassen Sie uns gemeinsam im Rahmen unserer Möglichkeiten nachhaltig handeln.

Dafür stehen wir stellvertretend für mehr als 400 Menschen, die aktuell in der Th. Geyer Gruppe als Zukunftsgestalter arbeiten.


Lutz-Alexander Geyer
Geschäftsführender
Gesellschafter


Oliver-Alexander Geyer
Geschäftsführender
Gesellschafter


Ralf Streicher
Geschäftsführender
Gesellschafter


André/Meise
Geschäftsführer



ÜBER DIESEN BERICHT

Dieser erste Bericht von Th. Geyer informiert über das ganzheitlich, aufeinander abgestimmte Nachhaltigkeitsmanagementsystem der Th. Geyer GmbH & Co. KG mit Sitz in Renningen sowie des Tochterunternehmens Th. Geyer Ingredients GmbH & Co. KG mit Sitz in Höxter, beide nachfolgend Th. Geyer oder Th. Geyer Gruppe genannt.

Die im folgenden erläuterte Nachhaltigkeitsstrategie der Th. Geyer Gruppe umfasst strategische, auf die drei Säulen der Nachhaltigkeit verteilte Fokusthemen. Diese für die Gruppe wesentlichen Themen wurden im Rahmen der Doppelten Wesentlichkeitsmatrix gemäß des GRI 3 ermittelt, worüber ebenfalls entsprechend berichtet wird. Weiterhin wird in den

darauffolgenden Kapiteln auf die wesentlichen Themen sowie Ihre Auswirkungen weiter eingegangen und soweit ein GRI hierzu existiert, gemäß der GRI-Vorgaben im Detail darüber berichtet.

Wir dokumentieren hiermit erstmalig transparent und nachvollziehbar unsere Ziele, die dafür eingeleiteten Maßnahmen sowie den Fortschritt bei der Erreichung dieser Ziele.

Berichtsstandard

Der Bericht folgt den international anerkannten Sustainability Reporting Standards der Global Reporting Initiative (GRI).

Berichtszyklus und Fortschrittsbericht

Dieser erste Nachhaltigkeitsbericht von Th. Geyer bezieht sich auf den Zeitraum 01.01.–31.12.2023. Der Vollständigkeit

halber und zu Vergleichszwecken bzw. um Entwicklungen aufzeigen zu können, wurden auch Daten aus 2022 einbezogen, sofern sie verfügbar waren und dazu dienen, Zusammenhänge besser erklären zu können.

Künftig erscheint der vollständig überarbeitete Bericht jährlich. Bei Bedarf veröffentlichen wir Aktualisierungen von Kennzahlen etc. zur Dokumentation des Fortschritts zwischen zwei Berichten auf unserer Website: www.thgeyer.com

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter (m/w/d).



INHALTSVERZEICHNIS

GRI 2: ALLGEMEINE ANGABEN 5

DIE ORGANISATION UND IHRE
BERICHTERSTATTUNGSPRAKTIKEN 5

TÄTIGKEITEN UND MITARBEITER 6

UNTERNEHMENSFÜHRUNG 8

STRATEGIE, RICHTLINIEN UND PRAKTIKEN 9

EINBINDUNG VON STAKEHOLDERN 11

GRI 3: WESENTLICHE THEMEN 12

LISTE DER WESENTLICHEN THEMEN 13

MANAGEMENT VON WESENTLICHEN THEMEN 14

ÖKONOMIE 14

ÖKOLOGIE/UMWELT 20

SOZIAL/GESELLSCHAFT 24

WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG 27

GRI 302: ENERGIE 28

GRI 305: EMISSIONEN 35

GRI 306: ABFALL 39

GRI 308: UMWELTBEWERTUNG DER LIEFERANTEN 41

GRI 403: SICHERHEIT UND GESUNDHEIT AM ARBEITSPLATZ 42

GRI 404: AUS- UND WEITERBILDUNG 46

GRI 405: DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT 48

GRI 414: SOZIALE BEWERTUNG DER LIEFERANTEN 49

GRI INHALTSINDEX 50





GRI 2: ALLGEMEINE ANGABEN

DIE ORGANISATION UND IHRE BERICHTERSTATTUNGSPRAKTIKEN

ANGABE 2-1

ORGANISATIONSPROFIL

Die Th. Geyer GmbH & Co. KG ist eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung und Compagnie Kommanditgesellschaft. Diese spezielle Rechtsform ist eine Personengesellschaft, bei der die haftungsbeschränkten Kommanditisten aus natürlichen Personen bestehen. Der Komplementär ist eine haftungsbeschränkte Kapitalgesellschaft. Sitz der Gesellschaft ist in der Dornierstraße 4–6 in 71272 Renningen. Zur Th. Geyer GmbH & Co. KG zählen als Tochterunternehmen in Deutschland die Th. Geyer Ingredients GmbH & Co. KG in Höxter sowie deren Töchter MYAC GmbH und Bressmer & Francke (GmbH & Co.) KG. Weiterhin hat die Unternehmensgruppe Vertriebsstandorte in Dänemark, Polen, Schweden, Schweiz, Ägypten, UAE, Lettland, United Kingdom. Die Tätigkeitsfelder erstrecken sich auf Europe, Middle East, Africa (EMEA) und Asien.

ANGABE 2-2:

ENTITÄTEN, DIE IN DER NACHHALTIGKEITSBERICHTERSTATTUNG DER ORGANISATION BERÜCKSICHTIGT WERDEN

In dieser Nachhaltigkeitsberichterstattung werden folgende Firmen berücksichtigt:

- Th. Geyer GmbH & Co. KG
- Th. Geyer Ingredients GmbH & Co. KG
- MYAC GmbH
- Bressmer & Francke (GmbH & Co.) KG

Neben den oben aufgeführten Entitäten ist die Sano Arzneimittel-fabrik GmbH im Konzernabschluss berücksichtigt, findet aber im Nachhaltigkeitsbericht keine Berücksichtigung.

Bei der Konsolidierung der Informationen werden ausschließlich die Entitäten berücksichtigt, bei denen die Th. Geyer GmbH & Co. KG eine Mehrheit (> 50 %) hält. Minderheitsbeteiligungen bleiben unberücksichtigt.

Die wesentlichen Themen gelten für alle oben genannten Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung berücksichtigt werden.

ANGABE 2-3:

BERICHTSZEITRAUM, BERICHTSHÄUFIGKEIT UND KONTAKTSTELLE

Die Berichterstattung erfolgt jährlich für das vorhergehende Geschäftsjahr und bezieht sich wie die Finanzberichterstattung immer auf den Zeitraum 1. Januar – 31. Dezember. Dieser erstmals erstellte Nachhaltigkeitsbericht umfasst entsprechend das Geschäftsjahr 2023. Er wird dieses Mal aufgrund seiner erstmaligen Erstellung verzögert im Lauf des Jahres 2024

veröffentlicht. Für die Zukunft, spätestens ab 2026, soll er analog zur Finanzberichterstattung fertiggestellt und veröffentlicht werden.

Für Fragen zum Bericht oder zu den berichteten Informationen können Sie sich gerne per E-Mail an nachhaltigkeit@thgeyer.de wenden.

ANGABE 2-4:

RICHTIGSTELLUNG ODER NEUDARSTELLUNG VON INFORMATIONEN

Es handelt sich um unseren ersten Nachhaltigkeitsbericht. Die Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen erfolgt daher frühestens im Folgejahr.

ANGABE 2-5:

EXTERNE PRÜFUNG

Der Nachhaltigkeitsbericht wird in Zusammenarbeit mit den Führungskräften erarbeitet und abgestimmt. Die Geschäftsführung gibt den Bericht frei. Ab 2026 wird der Bericht außerdem durch einen externen unabhängigen Wirtschaftsprüfer verifiziert und damit die dann erst für uns geltenden Anforderungen der CSRD erfüllt.

TÄTIGKEITEN UND MITARBEITER

ANGABE 2-6:

AKTIVITÄTEN, WERTSCHÖPFUNGSKETTE UND ANDERE GESCHÄFTSBEZIEHUNGEN

Alle Entitäten sind als Händler und Distributor tätig. Zusätzlich wird in Teilbereichen durch Mischungen und Abfüllungen in Kleingebinde ein Zusatznutzen erzielt.

Th. Geyer GmbH & Co. KG

Gegenstand des Unternehmens ist die Einfuhr und der Vertrieb von chemischen und biotechnologischen Erzeugnissen aller Art sowie von Laborbedarfsartikeln und medizinischen Geräten.

Die Th. Geyer GmbH & Co. KG (Unternehmenszentrale mit Sitz in Renningen) ist Vollversorger für akademische und industrielle Labore, Pharma- und Biotechunternehmen, Chemie- und Lebensmittelfirmen. Konkret bedient werden Labore und Institute aller Art verschiedener Branchen, welche mit Verbrauchsmaterial, Geräten, Chemikalien, Life Science Produkten, Laboreinrichtungen und Labormöbeln versorgt werden.



Th. Geyer

Th. Geyer Ingredients GmbH & Co. KG

Gegenstand des Unternehmens (mit Sitz in Höxter-Stahle) ist die Entwicklung, der Vertrieb und die Distribution von Hilfsmitteln, Substanzen und Zusatzstoffen für Produkte der Pharma-, Kosmetik- und Lebensmittelindustrie sowie anderer Industriezweige.

Darüber hinaus beschäftigt sich das Unternehmen mit der Veredelung und Abfüllung von Mischungen von Chemikalien und Inhaltsstoffen.

MYAC GmbH

Das Unternehmen beschäftigt sich mit dem Handel von Produkten zur Fleischverarbeitung, der Entwicklung, Herstellung und dem Vertrieb von Spezialpräparaten und Gewürzmischungen für die Fleischindustrie.

Bressmer & Francke (GmbH & Co.) KG

Die Firma Bressmer & Francke ist Berater der Lebensmittelindustrie in Bezug auf pflanzliche Fette und Öle. Sie agiert neben dem Handel auch als Dienstleister für die Abfüllung in Kleingebinde.

ANGABE 2-7:

ANGESTELLTE

Die Aufgliederung aller Mitarbeiter bei Th. Geyer kann für die einzelnen Gesellschaften wie folgt dargestellt werden:

Th. Geyer GmbH & Co. KG

	Weiblich	Männlich	Divers
Gesamtanzahl	144	131	0
Durchschnittsalter	43	42	0
Vollzeitkräfte	93	111	0
Teilzeitkräfte	48	9	0
Auszubildende	3	11	0
Geschäftsführung	0	4	0

Th. Geyer Ingredients GmbH & Co. KG

	Weiblich	Männlich	Divers
Gesamtanzahl	72	60	0
Durchschnittsalter	38	43	0
Vollzeitkräfte	39	51	0
Teilzeitkräfte	28	6	0
Auszubildende	5	3	0
Geschäftsführung	0	3	0

MYAC GmbH

	Weiblich	Männlich	Divers
Gesamtanzahl	0	7	0
Durchschnittsalter	0	43	0
Vollzeitkräfte	0	6	0
Teilzeitkräfte	0	1	0
Auszubildende	0	0	0
Geschäftsführung	0	1	0

Bressmer & Francke (GmbH & Co.) KG

	Weiblich	Männlich	Divers
Gesamtanzahl	2	4	0
Durchschnittsalter	44	39	0
Vollzeitkräfte	1	2	0
Teilzeitkräfte	1	2	0
Auszubildende	0	0	0
Geschäftsführung	0	1	0

Grundlage für die Darstellung der Geschlechter ist die Angabe im Personalbogen.

Zusammenfassend gelten folgende Zahlen für die Th. Geyer Gruppe:

	Weiblich	Männlich	Divers
Gesamtanzahl	218	202	0
Durchschnittsalter	41	43	0
Vollzeitkräfte	133	170	0
Teilzeitkräfte	77	18	0
Auszubildende	8	14	0
Geschäftsführung	0	9	0

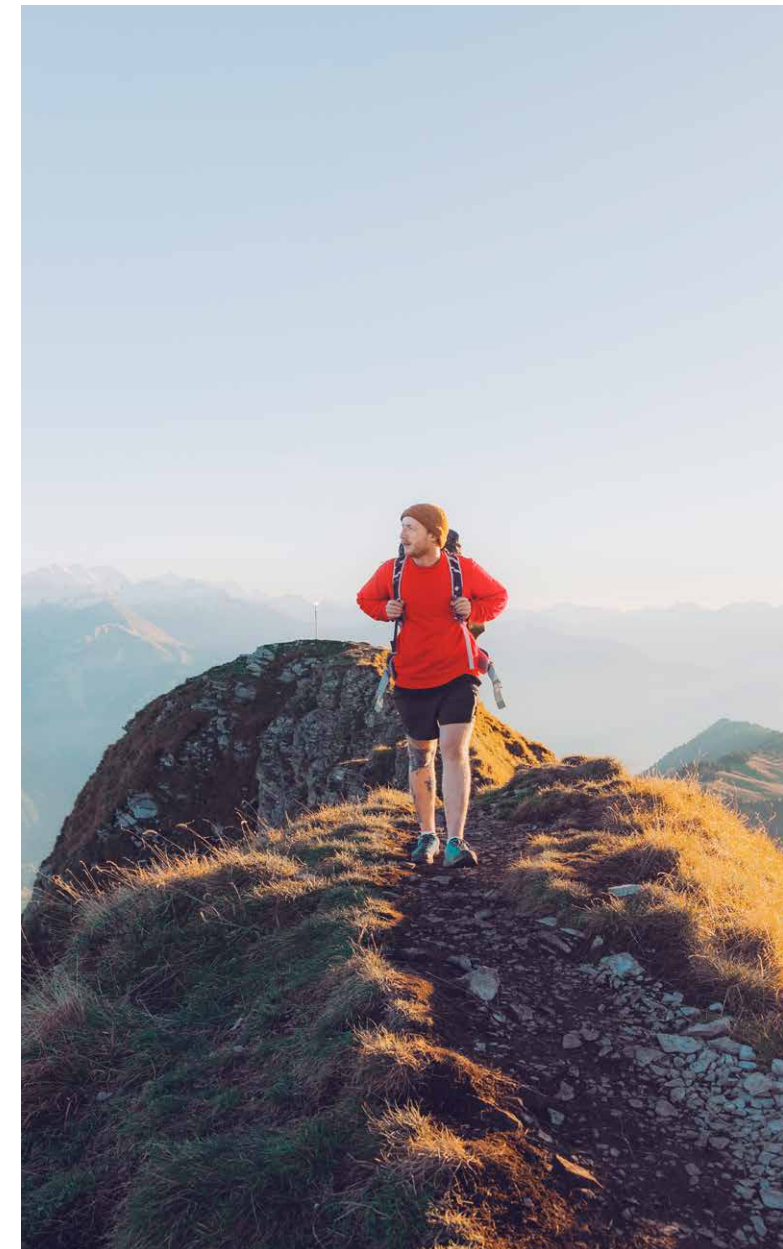
Im laufenden Jahr gab es leichte Schwankungen, die durch den Aufbau von Personal in den Business Units zu begründen sind.

ANGABE 2-8:**MITARBEITER, DIE KEINE ANGESTELLTEN SIND**

Als mittelständisches Familienunternehmen mit der Rechtsform GmbH & Co. KG gibt es bei Th. Geyer keine Kontrollorgane wie einen Aufsichtsrat oder Beirat, daher haben wir keine Angestellten, die in einem Kontrollorgan tätig sind.

Folgende Personengruppen lassen sich im Unternehmen unterscheiden:

- Geschäftsführung
- Angestellte
- Gewerbliche Arbeitnehmer
- Externe Mitarbeiter/Leiharbeitnehmer



UNTERNEHMENSFÜHRUNG

ANGABE 2-9:

FÜHRUNGSSTRUKTUR UND ZUSAMMENSETZUNG

Die Th. Geyer Gruppe agiert mit ihren zwei Business Units

Labor

Th. Geyer GmbH & Co. KG: Gegenstand des Unternehmens ist die Einfuhr und der Vertrieb von chemischen und biotechnischen Erzeugnissen aller Art sowie von Laborbedarfsmaterialien und medizinischen Geräten.

Ingredients

Th. Geyer Ingredients GmbH & Co. KG: Gegenstand des Unternehmens ist die Entwicklung, der Vertrieb und die Distribution von Hilfsmitteln, Substanzen und Zusatzstoffen für Produkte der Pharma-, Kosmetik- und Lebensmittelindustrie sowie anderer Industriezweige.

Die Th. Geyer Ingredients hat außerdem zwei Tochterunternehmen: die MYAC GmbH sowie die Bressmer & Francke (GmbH & Co.) KG.

Weiterhin hat die Th. Geyer Gruppe nationale und internationale Vertriebsniederlassungen.

Das Unternehmen ist inhabergeführt. Die Gesellschafter des Unternehmens beschließen in der Gesellschafterversammlung über organisatorische Maßnahmen innerhalb der einzelnen Unternehmungen.

Gesellschafter der Th. Geyer GmbH & Co. KG sind Lutz-Alexander Geyer und Oliver-Alexander Geyer. Gesellschafter der Th. Geyer Ingredients GmbH & Co. KG sind die Th. Geyer GmbH & Co. KG und Ralf Streicher.

Entscheidungen, welche die Th. Geyer Gruppe betreffen, werden in den jährlich stattfindenden Gesellschafterversammlungen getroffen.

In den sogenannten Leadership-Meetings kommen mehrmals pro Jahr die Geschäftsführung sowie Führungskräfte der beiden Business Units zum strategischen Dialog zusammen. Diese und weitere regelmäßige Abstimmungen sowie Stakeholder-Dialoge dienen dem Austausch über den zielorientierten Einsatz der Ressourcen und legen den Fokus auf die wesentlichen Themen gemäß GRI 3.

Die Th. Geyer Unternehmensgruppe als Familienunternehmen verfügt nicht über ein klassisches Kontrollorgan im eigentlichen Sinne, da es gesetzlich auch nicht erforderlich ist, so dass dieser Punkt nicht anwendbar ist und die Angaben 2-10 bis 2-18 ebenfalls nicht anwendbar sind.



ANGABE 2-19:**VERGÜTUNGSPOLITIK**

Aufgrund der Verschwiegenheitspflicht sind Informationen zur Vergütungspolitik der Führungsebene vertraulich zu behandeln und können daher an dieser Stelle nicht veröffentlicht werden.

Es gehört zu unserer nachhaltigen Überzeugung und zu unseren Werten, allen Mitarbeitern angemessene Löhne und Gehälter zu zahlen, die sich an den geltenden Tarifverträgen orientieren. In den kaufmännischen Bereichen wird in der überwiegenden Anzahl der Abteilungen mit zusätzlichen Provisionskomponenten über das Grundgehalt hinaus gearbeitet. Diese orientieren sich zumeist an einer vertrieblischen Entwicklung. Sie werden individuell mit den Mitarbeitern im Zielvereinbarungsgespräch festgelegt.

Weiterhin werden im logistischen Bereich Qualitäts- und Performance-Kennzahlen bei der Entlohnung berücksichtigt, um zu motivieren und zu belohnen. Diese können selbstverständlich variieren bzw. sind abteilungsindividuell.

ANGABE 2-20:**VERFAHREN ZUR FESTLEGUNG DER VERGÜTUNG**

Th. Geyer ist tarifgebunden und die Mitarbeiter des Unternehmens werden nach dem jeweils zugeordneten Tarifvertrag des Groß- und Außenhandels entlohnt. Aktuell gibt es vier Tarifverträge (Hamburg, Berlin, Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg), die bei Th. Geyer beachtet werden müssen.

Der Abgleich zwischen dem gezahlten und dem zu zahlendem Tariflohn erfolgt durch die Personalabteilung. Anpassungen und Erweiterungen in Bezug auf die zusätzlichen Vergütungs-

bestandteile (Steuerfreibeträge, Zuschüsse, etc.) werden durch die Geschäftsführung bestimmt. Da Th. Geyer keine Kontrollorgane beschäftigt, gibt es keine weiteren Verfahren zur Festlegung oder zur Überwachung der Vergütungen.

ANGABE 2-21:**VERHÄLTNIS DER JAHRESGESAMTVERGÜTUNG**

Die höchstbezahlte Person im Unternehmen ist der geschäftsführende Gesellschafter. Weitere Angaben sind aufgrund der Verschwiegenheitspflicht vertraulich zu behandeln und können daher an dieser Stelle nicht gemacht werden.

In 2023 betrug der Durchschnittsgrundlohn der Lohnempfänger im Monat 2.434,00 EUR und der Durchschnittsgrundlohn der Gehaltsempfänger lag bei 3.901,64 EUR.

STRATEGIE, RICHTLINIEN UND PRAKTIKEN**ANGABE 2-22:****ANWENDUNGSERKLÄRUNG ZUR STRATEGIE FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG**

Wachsende weltweite Geschäftsbeziehungen mit Kunden und Lieferanten haben in der Th. Geyer Gruppe nachhaltiges Handeln zur täglichen Routine werden lassen. Als mittelständisches, familiär geführtes Unternehmen liegt es in unserer Verantwortung gegenüber allen Beteiligten innerhalb der Wertschöpfungskette eine soziale, ökonomische und ökologische Wirtschaftsstruktur aufzubauen und nachfolgenden Generationen eine stabile Lebens- und Arbeitsgrundlage zu hinterlassen.

Bei allem, was wir tun, sind wir uns darüber bewusst, dass in einer global vernetzten Welt, eine wirtschaftliche, nachhaltige Entwicklung nur durch das gleichzeitige und gleichberechtigte Umsetzen von umweltbezogenen, wirtschaftlichen und sozialen Zielen erreicht werden kann. Aus diesem Grund stehen wir auch im ständigen Dialog mit unseren Stakeholdern, um so ihren Erwartungen und Anforderungen gerecht zu werden. Weiterhin bewerten wir regelmäßig Umweltaspekte sowie die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt. Die Anerkennung und die Achtung von Menschenrechten und der Umwelt sind Bestandteil unseres Selbstverständnisses.

In jedem Bereich unserer Aktivitäten orientieren wir uns an fest definierten Werten, die wir intern kommunizieren, damit sie jederzeit gelebt werden:

- Familiär: Wir sind Th. Geyer
- Persönlich: Wir arbeiten mit und für Menschen
- Kundenorientiert: Wir sind der Partner unserer Kunden
- Lösungsorientiert: Wir haben die Lösung für jede Idee
- Profitabel: Wir handeln für den gemeinsamen Erfolg
- Sozial und nachhaltig: Wir tragen Verantwortung

Unsere Werte verbinden sich passgenau mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie und den drei Säulen Ökologie und Umwelt, Sozial/Gesellschaft sowie Ökonomie. Dabei trägt jede und jeder Einzelne bei Th. Geyer Verantwortung für die Einhaltung dieser Maßstäbe – die Geschäftsführung hat dabei in besonderer Weise dafür Sorge zu tragen, dass dies nach innen wie nach außen gelebt wird.

ANGABE 2-23:**VERPFLICHTUNGSERKLÄRUNG ZU GRUNDSÄTZEN UND HANDLUNGSWEISEN**

In unserer Grundsatzerklärung gemäß § 6 Absatz 2 des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) bringen wir unsere Verantwortung im Rahmen unserer Wertschöpfungs- und Lieferkette zum Ausdruck. Diese Erklärung nimmt Grundsätze unserer Verhaltensrichtlinien auf und ergänzt diese. Dabei setzen wir geltende Gesetze und Verordnungen um, respektieren international anerkannte Standards und tragen Sorge dafür, im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit menschenrechtlichen und umweltbezogenen Verletzungen vorzubeugen.

Die Verantwortung zur Umsetzung der Grundsatzerklärung nach Maßgabe der Bedingungen des LkSG übernimmt die Geschäftsführung und wird entsprechend zentral gesteuert. Das Anliegen der Geschäftsführung ist es, durch klare Strukturen und Verantwortlichkeiten für die Umsetzung der Grundsätze des LkSG zu sorgen und das Thema im Risikomanagement zu verankern. Diese Grundsatzerklärung gilt für alle Unternehmen der Th. Geyer Gruppe.

In diesem Zusammenhang hat Th. Geyer die bereits seit 2010 existierende Sozialcharta überarbeitet, aktualisiert und um Themen aus den Bereichen Umwelt, Compliance und Informationsmanagement erweitert, sowie in Th. Geyer Corporate Code of Conduct umbenannt. Th. Geyer orientiert sich dabei an internationalen Vorgaben und Rechtstexten. Der „United Nations Global Compact“ bietet mit den 10 aufgeführten Prinzipien die primäre Orientierungshilfe. Weiterhin stellt sich Th. Geyer den Vorschriften der Internationalen Arbeitsorganisation ILO, den wirtschaftlichen Anmerkungen der OECD sowie der Charta der Grundrechte der Europäischen Union.

ANGABE 2-24:**EINBEZIEHUNG DER VERPFLICHTUNGSEKTLÄRUNGEN ZU GRUNDSÄTZEN UND HANDLUNGSWEISEN**

Th. Geyer stellt sicher, dass die genannten Prinzipien und Richtlinien für die gesamte Th. Geyer Gruppe national und international verbindlich umgesetzt werden. Ebenfalls wird gewährleistet, dass die unternehmensweite Kommunikation des Verhaltenskodex sowohl an die Beschäftigten als auch an die Lieferanten stattfindet. Entsprechend wurde für die Geschäftspartner bzw. Lieferanten und Dienstleister der Supplier Code of Conduct entwickelt.

Th. Geyer unterstützt und ermutigt seine Geschäftspartner ausdrücklich, diese Erklärung in ihrer jeweils eigenen Unternehmenspolitik zu berücksichtigen. Veränderungen und Anpassungen in genannten Vorschriften und Gesetzestexten haben Anpassungen des Supplier Code of Conduct sowie des Corporate Code of Conduct zur Folge.

ANGABE 2-25:**VERFAHREN ZUR BESEITIGUNG NEGATIVER AUSWIRKUNGEN**

Das Risikomanagement zur Anerkennung und der Achtung der Menschenrechte und der Umwelt der Th. Geyer Gruppe, umfasst den gesamten Prozess von der Identifikation über die Analyse und Bewertung bis hin zur Behandlung von Risiken. Dieser Prozess wird regelmäßig überprüft und weiterentwickelt. Die Ergebnisse unserer Risikoanalyse lassen wir in relevante Geschäftsprozesse und in unser Lieferantenmanagement einfließen. Dabei sehen unsere Einkaufsprozesse für Lieferanten und für die Beschaffung selbst verschiedene Maßnahmen zur Risikobewertung und -minimierung vor.

Im eigenen Geschäftsbereich haben wir risikounabhängig folgende Maßnahmen etabliert:

- Für alle Mitarbeitenden verpflichtender Verhaltenskodex (Corporate Code of Conduct)
- Regelmäßige Schulungen der Mitarbeitenden zum Thema Nachhaltigkeit
- Interne Meldestelle für Hinweisgeber (HinSchG)

ANGABE 2-26:**VERFAHREN FÜR DIE EINHOLUNG VON RATSCHLÄGEN UND DIE MELDUNG VON ANLIEGEN**

Mit unserem Hinweisgeber-Portal haben wir ein betriebliches Beschwerdemanagement eingerichtet, das jeder Person innerhalb unseres Unternehmens zur Verfügung steht. Das Whistleblowing-Portal fungiert als vertrauliche Meldemöglichkeit für jeglichen Verdacht illegalen oder unethischen Verhaltens. Die über das Portal gemeldeten Fälle werden durch eine externe Ombudsperson untersucht und nachverfolgt. Die Bearbeitung erfolgt unverzüglich, der angesprochene Sachverhalt wird ohne Ansehen der Person und ihrer hierarchischen Stellung im Unternehmen neutral aufgeklärt, die beteiligten Personen werden angehört und eine Lösung herbeigeführt.

Darüber hinaus bestehen für alle Mitarbeiter selbstverständlich bei allen Fragen zum gesetzeskonformen und ethisch einwandfreien Verhalten die üblichen Dialogmöglichkeiten vom direkten Vorgesetzten bis hin zur nächsthöheren Hierarchieebene, von der Personalabteilung bis hin zur Compliance-Abteilung. Letztere sichert vor allem Anonymität zu, falls der Mitarbeiter sein Anliegen nicht mit seinem Vorgesetzten besprechen möchte. Selbstverständlich ist auch die Geschäftsführung offen für die Meldung von Anliegen.

Gegenüber unseren unmittelbaren Lieferanten haben wir folgende Maßnahmen verankert:

- Implementierung eines Verhaltenskodex für Lieferanten (Supplier Code of Conduct)
- Versand eines Lieferantenfragebogens mit sozialen und ökologischen Fragestellungen
- Ökonomische, ökologische und soziale Bewertung der Lieferanten
- Durchführen eines Audits für Hochrisiko-Lieferanten
- Berücksichtigung der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Erwartungen bei der Auswahl unserer unmittelbaren Zulieferer auf Basis des Supplier Code of Conduct
- Vereinbarung und Durchführung risikobasierter Kontrollmaßnahmen

Darüber hinaus können einzelfallbezogene Präventionsmaßnahmen getroffen werden, die sich auf eine konkrete Risikosituation bzw. -kategorie beziehen.

Ein angemessenes und wirksames internes Beschwerde- und Meldeverfahren ist für uns ein wichtiger Bestandteil unserer Sorgfaltsprozesse. Unsere Interessengruppen ermutigen wir, uns bei Bedenken in Bezug auf vermutete Verstöße gegen unsere Richtlinien direkt anzusprechen. Ein externes Beschwerde- und Meldeverfahren bieten wir nicht an, da wir aufgrund unserer Unternehmensgröße von weniger als 1.000 Mitarbeitern, hierzu nicht gesetzlich verpflichtet sind.

ANGABE 2-27:

EINHALTUNG VON GESETZEN UND VERORDNUNGEN

Für die Wahrnehmung und Einhaltung unserer menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten haben wir entsprechende Verantwortlichkeiten definiert. Für die unternehmensweite Überwachung und Einhaltung der dargelegten Sorgfaltspflichten haben wir ein Sustainability

Committee zur Achtung der Menschenrechte und des Schutzes der Umwelt etabliert, in welchem die relevanten Fachbereiche vertreten sind und regelmäßig die Erkenntnisse aus den Sorgfaltsprozessen analysieren, der Geschäftsführung darüber Bericht erstatten und Abhilfemaßnahmen vorschlagen.

Die Erfüllung unserer Sorgfaltspflichten werden wir fortlaufend intern dokumentieren und diese Dokumentationen mindestens sieben Jahre vorhalten. Die Übermittlung eines separaten Berichts an die das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) erfolgt nicht, da wir hierzu aktuell gesetzlich nicht verpflichtet sind. Ab 2026 erfolgt unsere jährliche Berichterstattung hierüber spätestens 3 Monate nach dem Ende des jeweiligen Geschäftsjahres im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung nach ESRS. Der Nachhaltigkeitsbericht wird dann u.a. auf unserer Website unter www.thgeyer.com veröffentlicht werden, so dass jeder ihn einsehen kann.

ANGABE 2-28:

MITGLIEDSCHAFT IN VERBÄNDEN UND INTERESSENGRUPPEN

Für die Unternehmen der Th. Geyer Gruppe ergeben sich aufgrund der unterschiedlichen Geschäftsbereiche, Portfolios und operativen Tätigkeiten unterschiedliche Mitgliedschaften in branchenspezifischen oder fachlich relevanten Organisationen, die an dieser Stelle nicht im Detail aufgelistet werden.

EINBINDUNG VON STAKEHOLDERN

ANGABE 2-29:

ANSATZ FÜR DIE EINBINDUNG VON STAKEHOLDERN

Stakeholder, ob Mitarbeiter, Kunden oder Lieferanten et al., sind für den langfristigen Unternehmenserfolg entscheidend. Ihre Erwartungen setzen die Eckpfeiler für die Nachhaltigkeitsstrategie. Deshalb hat ihre Einbindung für Th. Geyer hohe Relevanz, unter anderem um ein besseres Verständnis der jeweiligen Interessen zu entwickeln und langfristige Beziehungen sowie Vertrauen aufzubauen.

Für diese Einbindung setzen wir bereits jetzt bzw. gezielt in der Zukunft beispielsweise auf

- Kundenbefragungen zum Nachhaltigkeitsengagement
- Mitarbeiterbefragungen
- Teilnahme in Gremien und Ausschüssen
- Dialoge im Rahmen von Brancheninitiativen

ANGABE 2-30:

TARIFVERTRÄGE

Die Th. Geyer Gruppe ist tarifgebunden und zahlt allen Mitarbeitern (gewerblichen Mitarbeitern und Angestellten) den zu zahlenden Tariflohn. Im Jahr 2023 haben insgesamt 420 Personen für Th. Geyer gearbeitet. 392 haben zu der Zeit mindestens den Tariflohn erhalten (93,33 %). Die Geschäftsführung, Prokuristen, Praktikanten, Werksstudenten und Aushilfen werden außerhalb des Tarifes vergütet. Alle gesetzlichen Vorschriften wie zum Beispiel der Mindestlohn werden jederzeit beachtet.

GRI 3: WESENTLICHE THEMEN

ANGABE 3-1

VERFAHREN ZUR BESTIMMUNG WESENTLICHER THEMEN

Die wesentlichen Themen wurden wie folgt ermittelt:

Im ersten Schritt erfolgte ganz klassisch eine Analyse der Unternehmensumwelt und Stakeholder, um sich darüber bewusst zu werden, mit wem das Unternehmen in Interaktion steht. Hier geht es also darum, wer welche Erwartungen, Anforderungen und Einfluss an und auf die Geschäftstätigkeit hat und auf wen die Entscheidungen und die Geschäftstätigkeit des Unternehmens Auswirkungen haben. Es wurden also neben einer ganzheitlichen Stakeholder-Analyse anschließend auch SWOT-/IRO-Analysen durchgeführt. Sowohl bei der Stakeholder- als auch bei der SWOT-/IRO-Analyse wurden die Bereiche Ökonomie, Ökologie und Soziales mit einbezogen. Im Bereich der Ökologie erfolgten die Analysen beispielsweise auf Basis einer Mitarbeiterbefragung sowie auf Basis von Eco-Mappings.

Aus den 17 Sustainable Goals der Vereinten Nationen (UN), der DIN 26000, den ECOVADIS Anforderungs-Kategorien sowie den potenziellen wesentlichen Themen des GRI, hier GRI 201–418, haben wir die Punkte identifiziert, die für uns oder unsere Stakeholder von Relevanz sein könnten.

Im nächsten Schritt haben wir alle identifizierten, potentiell für uns und/oder unsere Stakeholder relevanten Themen in einer Liste zusammengefasst. Redundante Themen sowie Themen, die nichts mit uns, unserer Branche oder Geschäftstätigkeit zu tun haben, haben wir eliminiert. Danach haben wir die verbliebenen Themen hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf die Umwelt und die Menschen sowie auf die Finanzen und Geschäftstätigkeit unseres Unternehmens bewertet und im Rahmen einer doppelten Wesentlichkeitsmatrix dargestellt.

Dabei haben wir sie auch den Kategorien Sozial, Ökologie und Ökonomie zugeordnet.

Die wesentlichen Themen wurden vom Sustainability Committee, welches sich aus der Geschäftsführung sowie Abteilungsleitern unseres Unternehmens zusammensetzt, erarbeitet. Gemeinsam haben wir die Stakeholder identifiziert und deren Bedeutung für unser Unternehmen bewertet. Im Rahmen der Stakeholder-Analyse haben wir uns gefragt, wie und wo wir mit den von uns identifizierten Stakeholdern kommunizieren und in den Dialog treten, welche Erwartungen/Anforderungen unsere Stakeholder an uns stellen und wie man den Dialog optimieren kann. Weiterhin hat man das zuvor beschriebene Bewertungsverfahren gemeinsam durchgeführt. Die Vorarbeiten wurden durch die Projektleitung Nachhaltigkeit übernommen. Diese Position wurde gezielt 2023 geschaffen, um alle Maßnahmen rund um den Themenkomplex Nachhaltigkeit optimal zu koordinieren.

Bedeutung der Stakeholder

Existentiell	Sehr wichtig	Wichtig
Geschäftsführung	Banken	Agenturen
Mitarbeiter	Nachbarn	NGOs
Kunden	Politik	
Lieferanten	Dienstleister	



ANGABE 3-2

LISTE DER WESENTLICHEN THEMEN

Ökonomie

1. Liquidität
2. Expansion (Märkte/Regionen, Kunden, Produktportfolio)
3. Steigerung Ertragskraft
4. Produktsicherheit und Qualität
5. Digitalisierung/KI

Ökologie/Umwelt

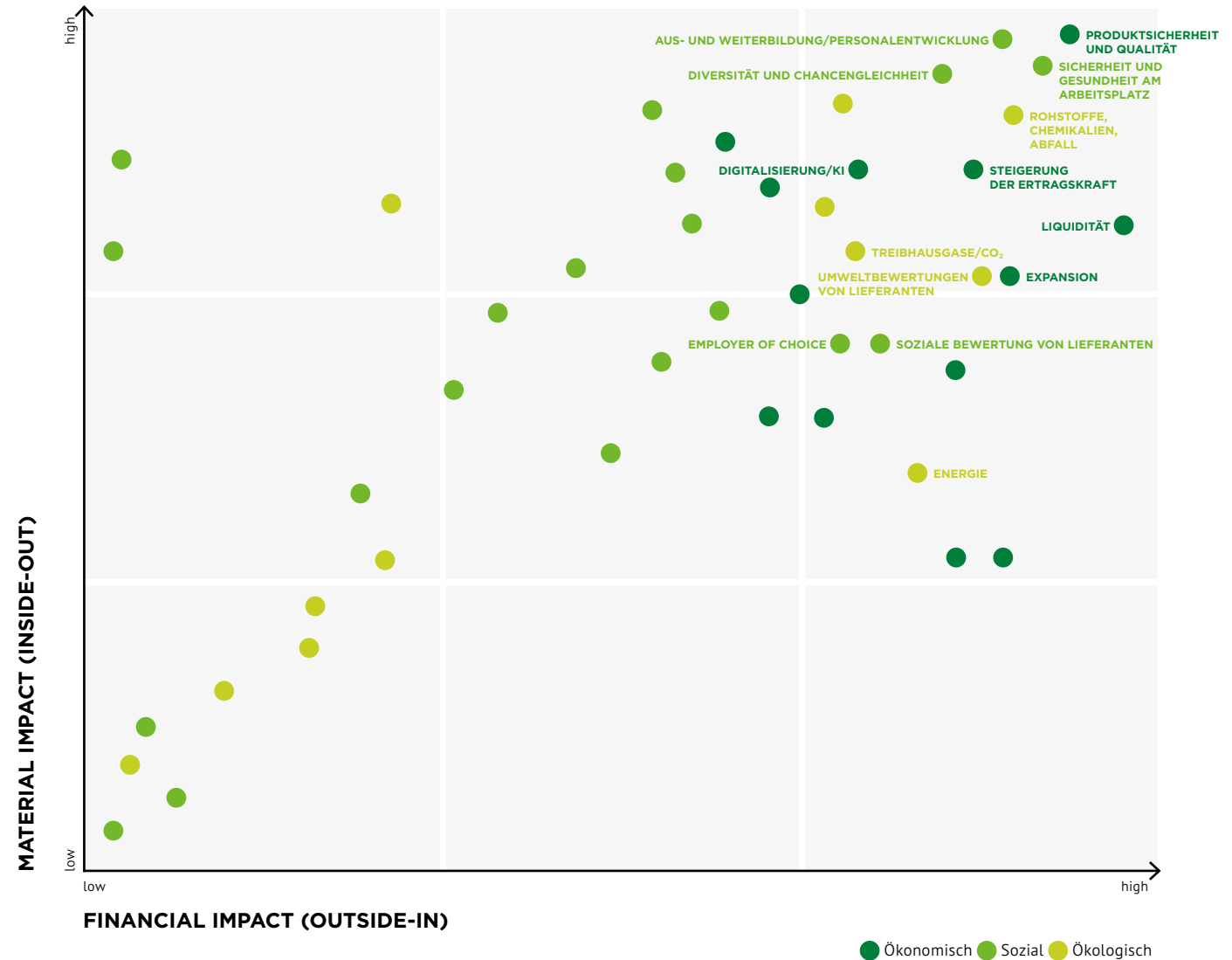
1. Rohstoffe/Chemikalien/Abfall (GRI 306)
2. Umweltbewertung von Lieferanten (GRI 308)
3. Energie (GRI 302)
4. Treibhausgase/CO₂ (Teil von Emissionen GRI 305)

Sozial/Gesellschaft

1. Employer of Choice
2. Diversität und Chancengleichheit (GRI 405)
3. Aus- und Weiterbildung (GRI 404)/Personalentwicklung
4. Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (GRI 403)
5. Soziale Bewertung von Lieferanten (GRI 414)

Änderungen an der Liste der wesentlichen Themen im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum sind nicht verfügbar. Denn die wesentlichen Themen wurden erstmals im 2. Quartal des Jahres 2023 hergeleitet und dienen als Grundlage für die ökonomischen, ökologischen und sozialen Planungen des Jahres 2024. Entsprechend gab es bisher keine Änderungen.

Wesentlichkeitsmatrix



ANGABE 3-3

MANAGEMENT VON WESENTLICHEN THEMEN

ÖKONOMIE

Neben der Expansion mit einer profitablen Umsatzsteigerung (CAGR > 8 %) haben wir das Thema Liquiditätssicherung als wesentlich für die Jahre 2023/2024 definiert. Dies beruht auf der Tatsache einer hohen Inflation gepaart mit wesentlichen Investitionen in unsere Infrastruktur und Wachstumschancen.

1. Liquidität

„Liquidität (*lateinisch liquidus*, „flüssig“) ist in der Wirtschaft die Fähigkeit von Wirtschaftssubjekten, jederzeit ihren Zahlungsverpflichtungen aus Schulden uneingeschränkt nachkommen zu können, oder die Eigenschaft von Wirtschaftssubjekten, jederzeit liquidierbar zu sein. Die Liquidität gehört neben Rentabilität, Sicherheit, Unabhängigkeit oder Gewinnmaximierung zu den wichtigsten Unternehmenszielen.“

Quelle: Liquidität – Wikipedia

Für die Th. Geyer Gruppe hat Liquidität eine sehr hohe Bedeutung, da sie

- Voraussetzung für die geplante Expansion der Unternehmensgruppe ist
- der Geschäftsführung Handlungsraum für Investitionen gibt
- Voraussetzung für die Gehaltszahlungen der Mitarbeiter ist
- soziales und ökologisches Engagement nach innen und außen ermöglicht

Eine gesunde Liquidität ist besonders in Zeiten starken Wachstums der Firma zur Finanzierung des zusätzlichen Kapitalbedarfs wichtig. Wenn dann noch geplante Investitionen in weitere Geschäftsfelder auf ein hohes Zinsumfeld treffen, ist ein regelmäßiges Monitoring des Cash-Flows elementar.

In Zeiten hoher Zinsen und drohender Rezession tendieren Kunden dazu, das Zahlungsziel zu verlängern oder verspätet zu zahlen. Lieferanten hingegen fordern kürzere Zahlungsziele oder sogar Vorkasse. Hinzu kommt, dass Lagerbestände durch die Zinsbelastung teurer werden.

Ein gutes Cash-Flow Management kommt Mitarbeitern durch sichere Arbeitsplätze, pünktliche Gehaltszahlungen oder zusätzliche Investitionen z. B. in das betriebliche Gesundheitsmanagement oder in Weiterbildungsmöglichkeiten zugute. Nachbarn und Gemeinden profitieren durch das Engagement bei Sponsoring oder Spenden an kulturelle Einrichtungen, Vereine, Schulen oder Kindergärten.

Im schlimmsten Fall kann fehlende Liquidität sogar in die Insolvenz führen und damit die Existenz des Familienunternehmens gefährden.

Daher wurden KPIs zur Steigerung der Liquidität definiert, die regelmäßig einem Monitoring unterzogen werden:

1.1 Reduzierung der DSO (Days Sales Outstanding)

Der Anteil der überfälligen Forderungen im Verhältnis zur Gesamtforderung wird monatlich gemessen und mit den Vertriebsleitern im Detail besprochen, um diesen Anteil nachhaltig zu reduzieren. Des Weiteren werden Zahlungsziele sukzessive verkürzt und Skontovereinbarungen besonders bei C- und D-Kunden eliminiert.

Kennzahl: $DSO = \frac{\text{Forderungen aus Lieferungen und Leistungen}}{\text{Bruttoumsatz}} \times 365$

Th. Geyer GmbH & Co. KG

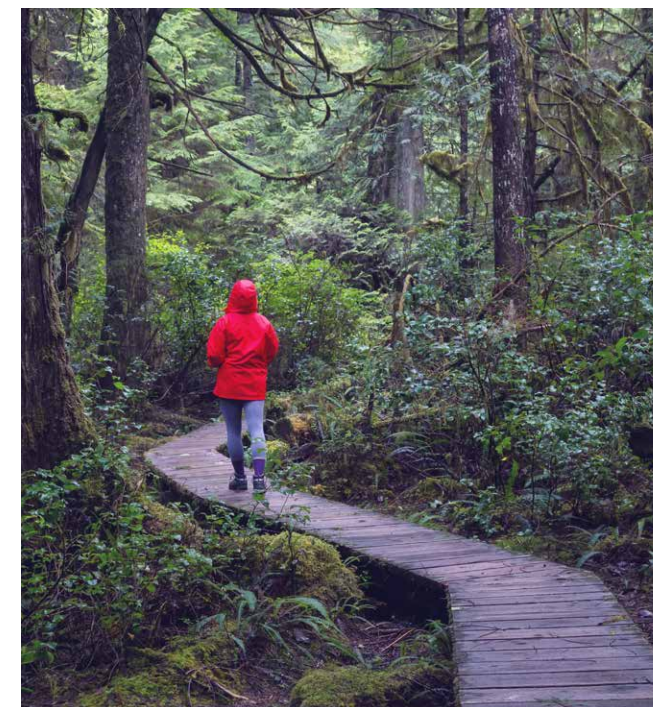
	2022	2023
DSO	33,95	36,15

Die Kunden der Laborsparte zahlen relativ pünktlich. Durch Streichungen von Skonti sind die DSO gestiegen und befinden sich jetzt leicht über der angestrebten Bandbreite von 30–35 Tagen.

Th. Geyer Ingredients GmbH & Co. KG

	2022	2023
DSO	52,20	51,98

Das Geschäft ist bei Th. Geyer Ingredients eher exportlastig. Besonders in Ländern des Mittleren Ostens sind die Zahlungsziele wesentlich länger. Trotz eines starken Anstiegs des Umsatzes in dieser Region konnten die DSO leicht reduziert werden. Ziel bleibt ein Wert unter 50 Tagen.





1.2 Reduzierung der DOH (Days on Hand)

Ziel ist es, die Lagerreichweite in Tagen zu reduzieren, um die Zinsbelastung für die gelagerte Ware zu senken. Monatliche Aufstellungen der sogenannten „Lagerhüter“ mit Aktionsplan und ein genaueres Forecasting sind wichtige Elemente zur Verbesserung der DOH.

Kennzahl:
DOH = Durchschnittlicher Lagerwert : (COGS : Tage der Periode)

Th. Geyer GmbH & Co. KG

	2022	2023
DOH	51,1	49,7

Nach der Corona-Pandemie konnten die Lagerbestände wieder leicht gesenkt werden, was zu einer Reduzierung der DOH geführt hat.

Th. Geyer Ingredients GmbH & Co. KG

	2022	2023
DOH	57,3	61,1

1.3 Erhöhung der DPO (Days Payable Outstanding)

Das Durchsetzen längerer Zahlungsziele bei unseren Lieferanten trägt dazu bei, die Liquidität zu erhöhen.

Kennzahl: DPO = Verbindlichkeitenbestand x gewählter Zeitraum in Tagen: Materialeinsatz (COGS)

Th. Geyer GmbH & Co. KG

	2022	2023
DOH	12,84	11,35

Th. Geyer Ingredients GmbH & Co. KG

	2022	2023
DOH	22,75	24,73

2. Expansion

Expansion bedeutet in der Regel Wachstum und damit Aufschwung mit positiven Auswirkungen für das Unternehmen, die Gesellschafter, Mitarbeiter, die Lieferanten sowie die Gemeinde und den Staat.

Expansion bedeutet neue Märkte zu erschließen und somit Umsätze und Gewinne zu steigern und die Zukunft des Unternehmens zu sichern, was natürlich im Sinne der Gesellschafter ist, die an einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung interessiert sind. Aber auch für die Mitarbeiter ist es mit positiven Auswirkungen verbunden. Arbeitsplätze werden so abgesichert und im Rahmen einer Internationalisierung wird man von der Entwicklung im deutschen Markt zunehmend unabhängiger. Auch für die Motivation und das Klima im Unternehmen hat es positive Auswirkungen, da sich Mitarbeiter i. d. R. gut mit einem erfolgreichen Unternehmen identifizieren können und das Ansehen ihres Arbeitgebers damit steigt.

Die Expansion von Unternehmen und die damit verbundene Schaffung neuer Arbeitsplätze ist außerdem ganz im Interesse der Gemeinde, da so mehr Steuereinnahmen vor Ort generiert werden, die Arbeitslosenquote positiv beeinflusst und der Konsum angekurbelt wird, je mehr Menschen in einer Region beschäftigt sind.

Negativ auswirken kann sich Expansion, wenn ein Unternehmen das Vorhaben nicht gut durchdenkt und/oder kalkuliert und sich dabei zu stark verschuldet oder nicht auf seine Liquidität achtet. Dann könnte dadurch im schlimmsten Fall nicht nur die Existenz des Unternehmens, sondern auch die der Arbeitnehmer in Form vom Arbeitsplatzverlust bedroht werden.

2.1 Expansion Th. Geyer Business Unit Labor

Die Business Unit Labor setzt auf die Expansion durch Internationalisierung – allerdings bleibt man in diesem Segment eher auf das europäische Ausland fokussiert. Durch die Neugründung der Th. Geyer Swiss AG sichert man sich einen direkteren Marktzutritt auf dem sehr wichtigen Schweizer Labormarkt.

Als Vollversorger für Labore ist es immer wieder notwendig, das Portfolio zu durchleuchten, Lücken zu schließen und Trends zu erkennen. Ready-to-use Medien oder der Ausbau des Segments Frisch- und Abwasser sind solche Themen, die aktiv angegangen werden.

Ein strategisch wichtiger Schwerpunkt bleibt der Ausbau der Th. Geyer Marken. Die neue Marke BIOSOLUTE® widmet sich eben genau einem Wachstumsbereich: Life Science! Aber auch die Marken CHEMSOLUTE® und LABSOLUTE® werden durch diverse Maßnahmen weiter gestärkt und wachsen überproportional.

Der Labormarkt bietet z. Zt. Akquisitionsmöglichkeiten. Einige regionale Händler haben keine Nachfolger und bieten ihr Unternehmen zum Kauf an. Besonders durch Asset Deals kann so die Kundenbasis gestärkt und die Marktpräsenz der Th. Geyer Business Unit Labor ausgeweitet werden.

2.2 Expansion Th. Geyer Business Unit Ingredients

Die Expansionsstrategie fußt auf drei Säulen:

- Regionale Expansion
- Diversifizierung des Produktportfolios
- Gewinnung von Neukunden

2.2.1 Regionale Expansion

Die Geschäftsausweitung wird vor allem durch die sehr erfolgreiche Kooperation mit der Symrise AG vorangetrieben. Während man in Europa seit vielen Jahren wächst, bietet die Region Afrika/Mittlerer Osten noch viele Chancen. So hat Th. Geyer in 2024 ein Gebäude in der Free Zone in Dubai akquiriert und wird dieses als Zentrum für die Region ausbauen (lokale Lagerhaltung, Abfüllungen in Kleingebinde, anwendungstechnischer Service für die Kunden, etc.). Wir erwarten für die Region Afrika/Mittlerer Osten Wachstumsraten > 20 % p. a.

2.2.2 Diversifizierung des Produktportfolios

Die Produkte der Symrise AG (Aromen, Kosmetische Inhaltsstoffe, Aroma Chemicals, Parfümöle, ...) stellen für Th. Geyer Ingredients mit Abstand den wichtigsten Bereich dar. Um für die Kunden attraktiv zu bleiben und um die Vertriebskosten auf mehrere Produkte/Lieferanten zu verteilen, ist ein Ausbau des Portfolios unerlässlich.

Durch Akquisitionen in neue Produktlinien und den Aufbau von Eigenmarken konnte das Geschäft mit Produkten, die nicht vom Hauptpartner der Symrise AG kommen, bereits ausgebaut werden. Dieser Weg wird strategisch fortgeführt und der Anteil dieser Produkte soll sukzessive auf 40 % gesteigert werden.

2.2.3 Gewinnung von Neukunden

Die Marktdurchdringung wird durch diverse Maßnahmen gesteigert. Die Gründung eigener Gesellschaften im Ausland (UK, Baltikum, UAE oder Ägypten) steigern den direkten Zugriff auf die Kunden. Durch Kauf von Marktdaten und Messebeteiligungen konnten immer wieder Neukunden akquiriert werden. Beteiligungen an Foren für Start-Ups sichern schon früh die Beziehungen zu potenziellen Neukunden. Ein neuer Webshop erhöht auch die Präsenz im Internet und ist besonders für kleinere Kunden ein guter erster Kontaktpunkt.

3. Steigerung Ertragskraft

Während die Ertragslage die vergangene Gewinnsituation widerspiegelt, ist die Ertragskraft (Profitabilität) eine zukunftsbezogene Größe. Es geht dabei um die langfristigen nachhaltigen Gewinnerzielungsmöglichkeiten des Unternehmens, bzw. darum, Gewinne aus der Geschäftstätigkeit zu erzielen.

Um dies zu erreichen, haben wir folgende acht Hebel definiert:

1. Kosten senken – auch in Form von Einsparungen von Ressourcen, Energie, Wasser, etc.
2. Steigerungen der Produktivität durch Nutzung des Erfahrungskurveneffektes sowie durch eine konsequente Sortimentspolitik und Fokussierung auf das Kerngeschäft
3. Prozesse, Strukturen und Systeme optimieren (Schnittstellen, Reibungsverluste, Redundanzen, Verantwortlichkeiten, etc.). Mehr Effizienz durch aufeinander abgestimmte Systeme
4. Controlling/Dashboards – Steuerungsinstrumente, die den wirtschaftlichen Status transparent machen und eine zeitnahe Steuerung der wirtschaftlichen Entwicklung ermöglichen
5. Die Anpassungsfähigkeit des Leistungsprogramms, der Marktbearbeitung und der Marktkommunikation auf Marktveränderungen.
6. Kundenzufriedenheit
7. Mitarbeitermotivation und -qualifikation
8. Regelmäßige SWOT Analysen und Planung für den zielorientierten Einsatz von Ressourcen

Th. Geyer fokussiert sich in der Berichtsperiode auf die Punkte 1., 3., 4. und 7.

Zu 1. Kostensenkungen

Die Profitabilität ist in den unterschiedlichen Bereichen sehr differenziert. Es war notwendig, diese genauer zu durchleuchten und Maßnahmen zur Kostenreduzierung zu definieren und vor allem zu implementieren. Eine Neugestaltung des Provisionsmodells, die Schließung/Zusammenführung von Niederlassungen in Deutschland und eine Eruierung unserer

Zahlungsziele waren sehr wichtige Maßnahmen, die umgesetzt werden mussten.

Auch die Reduzierung beim Strom- und Gasverbrauch haben zur Kostenreduzierung nachhaltig beigetragen. Die Investitionen in Photovoltaikanlagen, die Umstellung der Fahrzeugflotte auf Hybridfahrzeuge oder die Anbindung an die Biogasanlage in Höxter zahlen sich in den nächsten Jahren aus!

Zu 3. Prozesse, Strukturen und Systeme optimieren

Th. Geyer ist in den letzten Jahren sehr stark gewachsen – nicht alle Prozesse sind mitgewachsen. Neben einer Umorganisation zum Anfang 2025 stellen wir uns durch Prozessoptimierungen auf die Herausforderungen ein. Die Digitalisierung und KI bietet weiteres Potential, Stellen umzubesetzen (z. B. vom Auftragseingang in den digitalen Vertrieb). Sie trägt aber auch zur Minimierung von Fehlern bei oder schon die Ressourcen durch papierloses Arbeiten. Die Einführung der Softwarelösungen von ELO Digital Office wird unsere Archivierung und Auftragsbearbeitung effizienter gestalten.

Zu 4. Steuerungsinstrumente

Das Controlling wird zukünftig bei Th. Geyer eine noch zentralere Rolle einnehmen als bisher. Die Einführung der Software „Corporate Planning“ und „Corporate Sales“ soll in den nächsten zwei Jahren mehr Transparenz in die Profitabilität der einzelnen Bereiche bringen, um Ertragssteigerungspotentiale zu erkennen und Risiken besser und rechtzeitig einschätzen zu können. Auch das Cash-Flow-Management wird dabei eine zentrale Rolle einnehmen.

Zu 7. Mitarbeitermotivation und -qualifikation

Der Fachkräftemangel ist und bleibt einer der kritischen Punkte für viele Unternehmen – auch für Th. Geyer. Neben besseren Prozessen im Recruiting oder dem Employer Branding setzen wir auf die Motivation unserer Mitarbeiter. Als Employer of Choice wollen wir ein attraktiver Arbeitgeber bleiben. Durch einen neu gestalteten Mitarbeiterdialog und

diverse Programme möchten wir unsere Mitarbeiter halten und entwickeln.

Ein Schwerpunkt dabei ist die Th. Geyer Akademie, die erstmalig den Bedarf an Schulungen monitort, bündelt und organisiert. Dazu wurde auch unsere Führungskultur hinterfragt und neu definiert.

Wie bereits dargestellt haben diese Aktivitäten in positiver Weise Auswirkungen auf die Finanzsituation des Unternehmens, aber natürlich auch auf die Interessengruppen: die geschäftsführenden Gesellschafter, die Mitarbeiter, die Lieferanten, Kunden, die Umwelt und die Region.

Eine Steigerung der Ertragskraft bedeutet die finanzielle Gesundheit und Leistungsfähigkeit eines Unternehmens zu steigern, was natürlich im Sinne der geschäftsführenden Gesellschafter ist, da hierdurch Investitionen, Wachstum bzw. Expansion möglich werden und auch die persönliche Rendite der Inhaber und Anteilseigner gesteigert werden kann. Auch auf die Mitarbeiter und die Region wirkt sich eine positive Ertragskraft positiv aus, indem das Unternehmen über ausreichend finanzielle Mittel verfügt, um Mitarbeiter zu fördern und sich sozial sowie ökologisch zu engagieren. Die Kunden profitieren insofern, als dass ein Unternehmen mit hoher Ertragskraft in Know-how und Technik investieren kann. Last but not least stellt ein florierendes Unternehmen sowohl für Kunden als auch Lieferanten einen verlässlichen Partner dar, mit dem man wachsen kann.

4. Produktsicherheit

Der Begriff „Produktsicherheit“ umfasst Maßnahmen und Standards zur Sicherstellung der Unbedenklichkeit eines Produkts. Sie spielt eine entscheidende Rolle bei der Entwicklung, Produktion und Verwendung von Konsumgütern, um potenzielle Risiken zu minimieren und die Sicherheit der Endnutzer zu gewährleisten.

Eine Vielzahl von Verfahren zur Produktsicherheit wurde auf nationaler und internationaler Ebene festgelegt. Es werden technische Normen, gesetzliche Vorschriften und freiwillige Richtlinien berücksichtigt. Firmen müssen diese Standards einhalten und sind für die Einhaltung sowohl rechtlich als auch ethisch verantwortlich.

Dazu gehören unter anderem Risikobewertungen, Qualitätskontrollen und die Durchführung von Produkttests. Es liegt in der Verantwortung der Hersteller, aber auch in der nachgelagerten Lieferkette insbesondere Handelsunternehmen, sicherzustellen, dass Produkte den geltenden Gesetzen und Vorschriften entsprechen und keinen Schaden für die Verbraucher darstellen.

Die Glaubwürdigkeit eines Unternehmens hängt unmittelbar von einer effektiven Produktqualität ab. Zudem kann sie dazu beitragen, das Risiko von Schadenersatzforderungen und Rückrufen zu verringern. Durch die Einhaltung hoher Sicherheitsstandards können Unternehmen ihre Reputation und ihre Wettbewerbsfähigkeit verbessern.

Für die Gesundheit und das Wohlbefinden der Verbraucher spielt die Produktsicherheit eine wichtige Rolle. Sie trägt zur Sicherung der Marktstabilität und des Vertrauens bei und gewährleistet, dass die entwickelten Produkte den höchsten Sicherheitsanforderungen entsprechen.

Die Gewährleistung der Produktsicherheit ist für unser Unternehmen sowie für unsere Anspruchsgruppen eines der wesentlichsten Themen. Die hohe Bedeutung des Themas „Produktqualität & -sicherheit“ für Th. Geyer spiegelt sich dementsprechend auch bei der erstmalig durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse wider.

Die Grundlagen für den verantwortungsvollen Umgang unserer Produkte, die wir selbst nicht herstellen, sondern aus verantwortungsvollen Quellen beziehen, sind

- die Darstellung der Norm DIN ISO 9001:2015
- eine Lebensmittelsicherheitspolitik, die sich für Th. Geyer Ingredients auf das HACCP-Konzept beruft
- ein neu aufgesetztes Lieferantenmanagement, dass eine intensive Einstufung und Freigabe sowie eine Entwicklungsbewertung der Lieferanten beinhaltet

Diese Richtlinien dienen der Qualitätssicherung bei der internen Prozessabwicklung. Viele der Anforderungen sind produktgruppenübergreifend – wie Qualitätsanforderungen, eindeutige Produktkennzeichnungen oder Hygieneanforderungen.

Unabhängige Auditierungen und anerkannte Zertifizierungen unterstützen uns dabei, stets höchste Standards zu wahren und diese transparent nachzuweisen.

Die Produktsicherheit ist bei Th. Geyer im Bereich Qualitätsmanagement organisiert.



5. Digitalisierung/KI

„Digitalisierung bedeutet die Verwendung von Daten und algorithmischen Systemen für neue oder verbesserte Prozesse, Produkte und Geschäftsmodelle.“

Quelle: DE.DIGITAL – Was ist Digitalisierung?

„Was ist Künstliche Intelligenz?

Die Künstliche Intelligenz (KI), englisch: Artificial Intelligence (AI), ist ein Teilgebiet der Informatik und setzt sich mit der Automatisierung intelligenten Verhaltens auseinander. Hierbei greift die Technologie auf eine Simulation künstlicher Artefakte zurück, die im Regelfall mit Computerprogrammen auf einem Computer ausgeführt werden.“

Quelle: Einfach erklärt: Was ist künstliche Intelligenz? (weissenberg-group.de)

Digitalisierung und KI betreffen nicht nur die IT, sondern haben vor allem Auswirkungen auf Produkte, Prozesse und Geschäftsmodelle und somit auf die Mitarbeiter, die Kunden und die Lieferanten.

Positive Effekte sind:

- Ertragssteigerung und Zeitersparnis durch Prozessoptimierung
- Fehlerminimierung durch unterstützende Technologie
- Reduzierung von manuellen Arbeitsschritten und Fehlerquellen durch digitale Workflows
- Steigerung der Wertschöpfung
- Vernetzung mit Kunden und Lieferanten
- Effizienterer Einsatz von Ressourcen
- Controlling durch auswertbare Kennzahlen

Die Th. Geyer Gruppe ist 2023 vor diesem Hintergrund in ein Hochleistungs- und Hochsicherheitsrechenzentrum in Frankfurt am Main gezogen. Dort gibt es neben redundanter Strom- und Internetanbindung auch hocheffiziente Hardware und Klimatisierung. Wir konnten so ca. 20 % Energie sparen im Vergleich zum Betrieb im hauseigenen Rechenzentrum.

Digitale Dokumente und Kommunikation reduzieren den Bedarf an Papier und anderen Materialien. In vielen Fällen führen digitale Technologien zu effizienteren Prozessen und können so Treibhausgasemissionen reduzieren.

Einführung eines Dokumentenmanagementsystems

- Archivierung von Ausgangsrechnungen, Lieferscheinen und Auftragsbestätigungen
- Auftragserfassung mit Hilfe einer KI automatisieren und die Aufträge archivieren
- Eingangsrechnungserfassung mit entsprechenden Workflows und Archivierung
- Umstellung von manuellen Dokumentenworkflows und entsprechenden Ausdrucken zu digitalen Dokumenten und Workflows
- Handling mit technischen Datenblättern, Sicherheitsdatenblättern und Analysenzertifikaten automatisieren und versionisiert archivieren



ÖKOLOGIE/UMWELT

1. Rohstoffe/Chemikalien/Abfall

Die Th. Geyer Gruppe hat Rohstoffe, Chemikalien und Abfall als wesentlich definiert, weil der Transport und die Lagerung von gefährlichen Gütern negative Auswirkungen auf Umwelt und Menschen haben können.

- Gefahr von Unfällen (Arbeitsunfälle sowie Verkehrsunfälle)
- Umweltverschmutzungen und Skandale (Wasserverschmutzung und Gefährdung der Nachbarn) durch Unfälle oder Nicht-Einhaltung von Gesetzen/negative Auswirkung auf das Unternehmensimage
- Rechtliche Konsequenzen und Klagen sind eine Gefahr von monetären Einbußen und Kundenverlust
- Schließung des Unternehmens bei Nicht-Einhaltung
- Haftung der Geschäftsführung durch Nicht-Einhaltung

Mithilfe unserer im Unternehmen implementierten Prozesse und unseres Risikomanagements sorgt Th. Geyer proaktiv dafür, dass negative Auswirkungen auf Umwelt und Stakeholder frühzeitig identifiziert und vermieden werden können. Selbstverständlich halten wir uns im Bereich Rohstoffe/Chemikalien/Abfall auch sehr streng an die Gesetzgebung, um hier keine Risiken für Menschen und Umwelt einzugehen.

Entsprechend sind die gesetzlichen Vorgaben zur Entsorgung von gefährlichen/ungefährlichen Stoffen unsere Richtlinien, so dass diese Stoffe den jeweiligen Entsorgungsfachbetrieben zugeführt werden.

Im Folgenden ein Ausschnitt verschiedener von uns durchgeführter Maßnahmen aus den Bereichen Rohstoffe/Chemikalien/Abfall:

- Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung im Bereich Abfall
- Trennung Standardabfall und Gefahrstoffabfall
- Einsatz zertifizierter Entsorger zwecks Sicherstellung umweltgerechter Entsorgung
- Anschluss an duales System Noventiz
- Zertifizierungen im Hinblick auf Produktsicherheit, Prozesssicherheit und Unternehmensführung
- Einhaltung der gesetzlichen und technischen Voraussetzungen für die Lagerung von gefährlichen Stoffen
- Interne und externe Schulungen zu Rohstoffen/Chemikalien
- Begehungen durch externe Gefahrgutbeauftragte
- Arbeits- und Betriebsanweisungen
- Arbeitssicherheitswoche
- Corporate Code of Conduct und Supplier Code of Conduct
- u.v.m.

Außerdem wurde im Rahmen des Aufbau eines Umweltmanagementsystems eine erste Umweltprüfung durchgeführt, in der auch Umweltaspekte wie Abfall, Boden, Lagerung und Sicherheit untersucht wurden. Auf Basis der Ergebnisse wurden Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung in diesen Bereichen entwickelt.

Weiterhin erstellen unser externer Gefahrgutbeauftragter sowie unsere externe Sicherheitsfachkraft jährliche Berichte, um Optimierungspotentiale aufzuzeigen.

Zur Einbindung von Interessengruppen in die ergriffenen Maßnahmen und die Beurteilung der Wirksamkeit der Maßnahmen wurde eine Mitarbeiterbefragung zum Thema Umwelt durchgeführt. Es fanden Mitarbeiterschulungen zu den Themen Nachhaltigkeit, Energie, Rohstoffe sowie Vermeidung, Verminde- rung, Wiederverwertung, Entsorgung von Abfall statt. Im Rahmen von Workshops und Leadership Meetings wurden die Abteilungsleiter eingebunden. Seit 2022 messen wir

anhand von KPIs im Bereich Umwelt, die systematisch erweitert werden, den Fortschritt.

2. Umweltbewertung von Lieferanten

Die Th. Geyer Gruppe als international tätiges Unternehmen hat ein vielfältiges und breit aufgestelltes Produktportfolio, welches sich auf die Business Units Labor und Ingredients aufteilt. Beide beziehen Ihre Waren aus dem internationalen Umfeld. Das Angebot umfasst insgesamt über 2 Mio. Artikel (davon Ingredients ca. 5.000) verteilen sich auf 1.043 aktive Lieferanten (davon Ingredients 143, Labor aktiv ca. 900, im System ca. 8.347) in 55 Ländern (Anzahl der Gesamtländer, in denen gekauft wird: Ingredients 23, Labor aktiv 33 Länder, im System 57 Länder).

Dabei stehen wir vor diversen Herausforderungen, die im Zusammenhang mit den von uns gehandelten Produkten stehen. Das können zum einen entlang unserer Lieferkette negative ökologische Auswirkungen unserer Rohstoffe oder eingesetzter Rohstoffe unserer Partner sein. Zum anderen können es aber auch Herausforderungen mit der Wahrung von Sozialstandards in Ländern mit zum Teil problematischen oder nicht gänzlich geklärten sozialpolitischen Bedingungen sein. Die Gründe für diese Herausforderungen liegen nicht zuletzt in mangelnder Transparenz, hoher Komplexität von Materialflüssen und unterschiedlichen Zielsetzungen der beteiligten Akteure entlang der Lieferkette. Durch die von uns getroffenen Maßnahmen für eine verantwortungsvolle Beschaffung können wir als Th. Geyer Gruppe zur Erreichung einer nachhaltigen Lieferkette, ebenso wie zur Bewahrung von Ökosystemen und Menschenrechten beitragen.

Der Einkauf der Th. Geyer Gruppe ist dezentral organisiert und wird kontinuierlich an sich ändernde Umfeldeinflüsse und Marktstrukturen angepasst.

Aus diesem Grund hat die Th. Geyer Gruppe sich frühzeitig dazu entschlossen, ihre Einkaufs- und Beschaffungsprozesse und Richtlinien an die Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) anzupassen, obwohl die Unternehmen der Gruppe im Berichtszeitraum noch nicht unmittelbar von diesem Gesetz betroffen sind. Entsprechend setzt die Th. Geyer Gruppe Ihre Sorgfaltspflichten für eine nachhaltige Lieferkette schon jetzt um.

So sind entscheidende Mitarbeiter aus den Einkaufsabteilungen Mitglieder im Nachhaltigkeitsteam, um der Corporate Sustainability zu entsprechen und diese gezielt umzusetzen.

Bereits heute ist eine nachhaltige Lieferkette und insbesondere unsere ökologische und soziale Verantwortung eine wichtige Säule in unserer Einkaufsstrategie. Damit wir unsere gesteckten Ziele effektiv umsetzen können, ist das Lieferantenmanagement um Nachhaltigkeitsaspekte erweitert worden, sodass diese in die Qualifizierung, Bewertung und Weiterentwicklung unserer Lieferanten und Partner integriert werden.

Wir verlangen von unseren Lieferanten und Partnern die Einhaltung grundlegender Menschenrechte. Unsere bestehenden und neue Lieferanten werden von uns auf diese Pflichten hingewiesen und erhalten dazu unseren Supplier Code of Conduct. Dieser beinhaltet alle relevanten Themen und Anforderungen der Th. Geyer Gruppe insbesondere zu der sozialen und ökologischen Verantwortung sowie den damit verbundenen Pflichten für alle beteiligten Unternehmen entlang der Wertschöpfungskette.

3. Energie

Energie ist eine Voraussetzung für Wertschöpfung. Zugleich ist Ressourcen- und Energieeffizienz unverzichtbar für unsere ökonomische und ökologische Zukunft. Als Handelsunternehmen hat Th. Geyer im Prinzip keine eigene Produktion. Im Rahmen unserer geschäftlichen Aktivitäten wird Energie vor allem für Licht, Wärme bzw. Kühlung unserer Firmengebäude sowie Logistikzentren und für die komplette IT-Infrastruktur von Büros bis hin zu Serverräumen benötigt. Darüber hinaus entsteht Energieverbrauch und CO₂-Ausstoß im Zusammenhang mit allen logistischen Prozessen. Denn als international agierendes Handelsunternehmen beziehen wir Produkte, die per Luft- und Seefracht oder per LKW in unsere Logistikzentren

kommen, und nutzen diese Transportwege ebenso für die Belieferung unserer Kunden. Hinzu kommen Energieverbräuche und Emissionen für vertrieblisch veranlasste Geschäftsreisen.

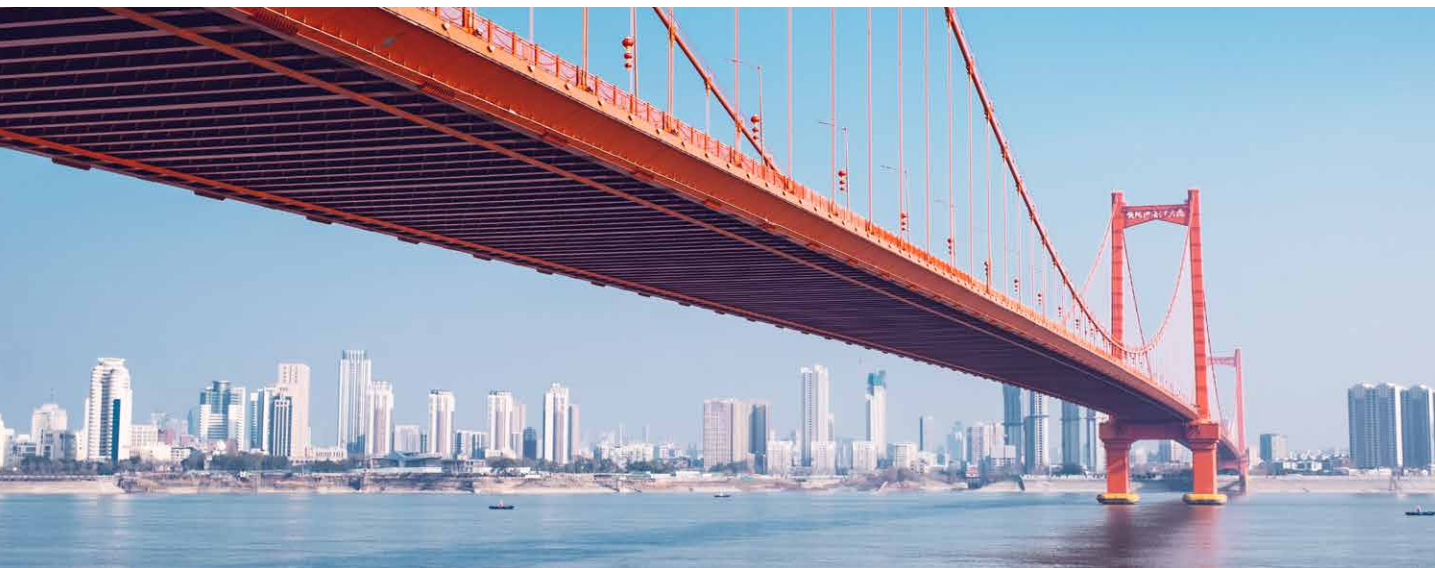
Ökonomischer Erfolg und Wachstumsziele dürfen aber nicht im Widerspruch zu ressourcen- und energieschonenden Maßnahmen zum Schutz von Umwelt und Klima stehen. Als Familienunternehmen sehen wir uns deshalb mehr denn je in der Pflicht, im Sinne unserer Stakeholder und der nachfolgenden Generationen nachhaltig zu handeln. Die Kunden ebenso wie die Mitarbeiter von morgen werden immer nachhaltiger orientiert sein. Das Image von Th. Geyer ist daher nach innen wie nach außen bedeutsamer denn je und muss in der internen wie in der externen Kommunikation mit konkreten Maßnahmen belegt werden.

Hohe Energiekosten stellen ebenso ein ökonomisches Risiko dar wie Zweifel an unserem Nachhaltigkeitsengagement. Deshalb reichen Absichtsbekundungen bei weitem nicht aus. Unsere Stakeholder erwarten zu Recht Reduktionsziele von uns, einen Carbon Footprint inklusive SCOPE 1 + 2 + 3 Berechnungen.

Deshalb handeln wir nicht erst seit heute für morgen und übermorgen:

Wir machen unser Handeln verbindlich durch den Corporate Code of Conduct sowie den Supplier Code of Conduct und durch die Einführung einer Energie- und Umweltpolitik in der Th. Geyer Gruppe. Mit dem Aufbau unseres Umweltmanagements wurde eine Umweltprüfung inklusive Eco-Mapping durchgeführt. Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung wurden niedergeschrieben, beispielsweise die Identifizierung der Significant Energy User (SEU) im Rahmen einer Energieverbrauchsanalyse. Die SEUs bei Th. Geyer sind im Vergleich zur Industrie signifikant niedrig und haben somit kaum Relevanz.

Dank der Energieanalyse kennen wir Stromverbräuche und konnten so bereits ganz gezielt Maßnahmen planen und teilweise bereits realisieren, wie beispielsweise Photovoltaikanlagen, e-Ladesäulen für PKW und e-Bikes, einen steigenden



Anteil an Hybridfahrzeugen in der Firmen-PKW-Flotte sowie die Umstellung der Beleuchtung auf LED.

2022 wurden die Verbräuche erstmals anhand von KPIs erfasst, analysiert und bewertet, um weitere Einspar- und Reduzierungspotenziale zu eruieren. Im Bereich Umwelt wurden mit Hilfe einer Kontextanalyse sowie einer Analyse der direkten und indirekten Umweltaspekte Ziele und Maßnahmen (inkl. Energie und CO₂) zur kontinuierlichen Verbesserung entwickelt, die künftig jährlich überprüft werden.

Für die Akzeptanz und das Bewusstsein zum ressourcen- und energieeffizienten Verhalten wurden frühzeitig die Abteilungsleiter im Rahmen von Workshops und Leadership Meetings eingebunden. Für die rund 450 Mitarbeitenden in der Th. Geyer Gruppe fanden erstmals Nachhaltigkeitsschulungen statt, in denen es um die Erläuterungen der drei Säulen, der Ziele, den schonenden Umgang mit Energie und Rohstoffen sowie um die Abfallreduzierung ging. Zudem haben wir im Rahmen einer Mitarbeiterbefragung zum Thema Umwelt alle Beschäftigten bei Th. Geyer in diesen Prozess einbezogen und wertvolle Hinweise aus den jeweiligen Arbeitsumgebungen gewonnen.

4. Treibhausgase/CO₂

„Als Treibhausgase werden diejenigen Gase in der Atmosphäre mit einem Einfluss auf die Energiebilanz der Erde bezeichnet. Sie bewirken also den sogenannten Treibhauseffekt.“

Quelle: myclimate.org

Das Kyoto-Protokoll nennt folgende Treibhausgase: Kohlendioxid (CO₂), Methan (CH₄), Lachgas (N₂O) sowie fluorierende Treibhausgase (F-Gase).

Insbesondere der CO₂-Anstieg auf unserem Planeten hat große Auswirkungen auf unsere Unternehmensumwelt, unsere Stakeholder und damit natürlich auch auf den Erfolg unseres Unternehmens. Beispielsweise führt der Anstieg von CO₂ zur Erderwärmung und klimatischen Veränderungen wie beispielsweise zu einer Zunahme von Starkregenereignissen und Wirbelstürmen sowie zu einer Zunahme und Verstärkung von Hitzeperioden. Starkregenereignisse werden für die Th. Geyer Gruppe in dem Moment zu einer großen Gefahr, wenn sie zu Überflutungen beispielsweise in unserem Lagerbereich führen können und gelagerte Stoffe im schlimmsten Fall trotz aller Vorkehrungen in die Umwelt gelangen und diese verschmutzen könnten.

Die Zunahme von Wirbelstürmen auch in Deutschland stellt eine Gefahr da, in dem sie ähnlich wie große Wassermengen ganze Gebäude zerstören und damit zum Austritt von Gefahrstoffen führen können.

Immer stärker Hitzeperioden führen langfristig zu steigenden Rohstoffpreisen. Zugleich ist die Verfügbarkeit von Rohstoffen nicht permanent gesichert. Dies wiederum führt zu Lieferverzögerungen oder gar dem Ausfall ganzer Geschäftsbereiche. Hintergrund dafür sind ausgetrocknete Böden, die der Vegetation das Gedeihen immer schwieriger machen. Das durch die Austrocknung verursachte Baumsterben führt weiterhin zur Korrosion der Böden und kann Erdbeben und andere Katastrophen zur Folge haben. Auf diese Weise wird auch der

Lebensraum von Mensch und Tier bedroht. Weiterhin führt das Baumsterben dazu, dass immer weniger CO₂ im Rahmen der Photosynthese abgebaut bzw. in Sauerstoff umgewandelt werden kann.

Da die Th. Geyer Gruppe ein Handelsunternehmen ist, verursacht sie im Bereich der Treibhausgase vor allem CO₂.

Vor diesem Hintergrund haben wir in unserem Unternehmen insbesondere den Energieverbrauch und damit einhergehenden CO₂ Ausstoß analysiert. Dazu haben wir Ziele und Maßnahmen definiert, um zur Reduktion von CO₂ beizutragen. Unser Vorhaben haben wir im Rahmen unserer Energie- und Umweltpolitik niedergeschrieben. Weiterhin versuchen wir mit Hilfe unserer Corporate Code of Conduct unsere Mitarbeiter zum Energiesparen zu animieren und mit Hilfe des Supplier Code of Conduct sowie der Umsetzung des LkSG auch Einfluss auf unsere Lieferanten zu nehmen.

Selbstverständlich hat Th. Geyer Maßnahmen ergriffen, um negativen Auswirkungen bzw. Emissionen auch in anderen Bereichen vorzubeugen. Beispielsweise verfügen unsere Lagerhallen über einen speziellen Boden, die sogenannte WHG-Fläche (Fläche gemäß Wasserhaushaltsgesetz). Dies verhindert das Versickern von kontaminierten Flüssigkeiten in das Bodenreich. Auch der Einsatz von Gefahrstoffrückhalteanlagen verhindert das Ein- und Austreten von Flüssigkeiten im Lagerbereich wie bei Überflutungen. Nach innen gekrümmte Böden sorgen außerdem dafür, dass Flüssigkeiten immer erst nach innen statt nach außen laufen. Regelmäßige Übungen für den Havariefall gehören zur Selbstverständlichkeit.

Neben diesen Maßnahmen zur Vermeidung von Emissionen und damit negativer Auswirkungen auf die Umwelt tragen wir mit folgenden Maßnahmen auch (pro-)aktiv zum Umweltschutz sowie zur Regeneration von Flora und Fauna bei – und damit zur Umwandlung von Kohlendioxid in Sauerstoff:

- Jährliche Gefahrstoff-, Brandschutz- und Nachhaltigkeits-schulungen. inkl. Schulung zur Abfall-, Energie-/CO₂-Reduzierung sowie zur Reduzierung des Rohstoffverbrauchs und zur Steigerung der Biodiversität) der Mitarbeiter. Im Bereich Einkauf gibt es zusätzlich ein Projektteam zum Thema nachhaltige Beschaffung, das sich mit Umweltthemen auseinandersetzt und entsprechend geschult ist
- Kontinuierliche Umrüstung von fossilen Energiestoffen auf erneuerbare Energien (Photovoltaik, Biogas, grüne Energieverträge)
- Sukzessive Umstellung unseres PKW-Fuhrparks auf Elektro- und Hybrid-Fahrzeuge
- Umstellung der Verwaltungs- und Lagerbeleuchtungssysteme auf LEDs und Sensorsteuerung
- Beachtung der höchsten Energieeffizienzklasse bei der Anschaffung neuer Geräte
- Nutzung von Trinkwasserzapfanlagen
- Gespräche mit Logistikern hinsichtlich der Reduzierung des CO₂-Ausstoßes und Anforderung von CO₂ Zertifikaten
- Soziale und ökologische Bewertung von Lieferanten
- Ersatz von herkömmlichen Rohstoffen durch nachhaltige Alternativen, wo immer das möglich ist, z. B. Papier, Werbemittel, Verpackungen, etc.
- Baumpflanzaktionen
- Anbau von Blumenwiesen
- Eigene Imkerei

Seit einigen Monaten sind wir mit Hochdruck dabei, ein Umweltmanagementsystem aufzubauen. Vor diesem Hintergrund haben wir eine Stakeholder-, Kontext- und Umweltaspektanalyse durchgeführt sowie Ziele und Maßnahmen definiert, um uns zu verbessern. Damit wir den Fortschritt messen und kontrollieren können, haben wir zusätzlich eine KPI-Tabelle

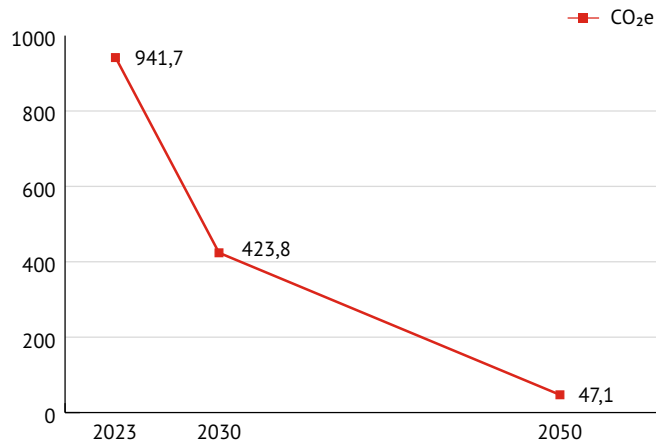
mit Kennzahlen für verschiedene Umweltaspekte bzw. damit verbundene Ziele und Maßnahmen erstellt, die zukünftig mindestens einmal jährlich überprüft werden. Hierzu werden u.a. die Stakeholder-, Kontext- und Umweltaspektanalyse gesichtet und aktualisiert sowie Ziele und Maßnahmen angepasst.

Der dann identifizierte potentielle jährliche Fortschritt oder eine hoffentlich nicht stattfindende Verschlechterung, sowie neue notwendige oder gesetzlich geforderte To Dos und Optimierungsvorschläge, die in den jährlichen Überprüfungen neu identifiziert werden, fassen wir in einem Management Review für die Geschäftsführung zusammen und lassen sie somit in unsere übergeordnete Nachhaltigkeitsstrategie mit einfließen. Gleichzeitig werden die To Dos natürlich bezüglich der Umsetzung an die betroffenen Abteilungen kommuniziert.

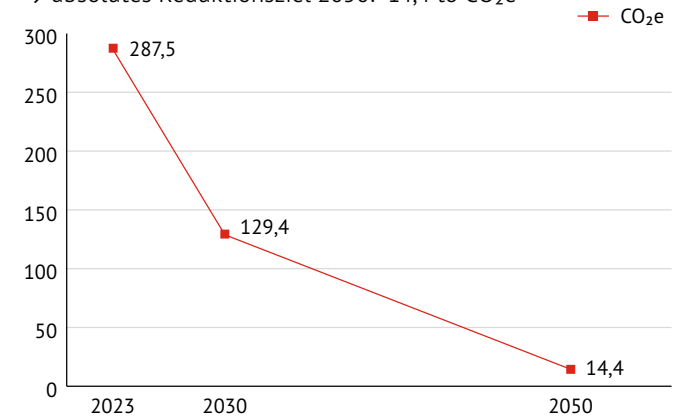
Weiterer Aufbau eines Umweltmanagementsystems

Das von der Th. Geyer Gruppe gesetzte, ambitionierte Langfristziel ist mit dem 1,5 °C-Ziel der UN aus dem Pariser Klimaabkommen 2015 und dem Green Deal 2019 der EU kompatibel. Beim Scope 1 und 2 sollen die Emissionen bis 2050 um 95 % reduziert werden und bis 2030 um 55 % – das bedeutet konkret:

Scope 1 in 2023: 941,7 to CO₂e
→ absolutes Reduktionsziel 2030: 423,8 to CO₂e
→ absolutes Reduktionsziel 2050: 47,1 to CO₂e



Scope 2 in 2023: 287,5 to CO₂e
→ absolutes Reduktionsziel 2030: 129,4 to CO₂e
→ absolutes Reduktionsziel 2050: 14,4 to CO₂e



Das absolute Scope 3 Reduktionsziel soll 90 % bis 2050 betragen, wobei wir hier aktuell noch kein konkretes Ziel aufgrund der fehlenden Daten in der Ist-Aufnahme definieren können.

Das relative Th. Geyer Intensitätsreduktionsziel wird nicht veröffentlicht werden.

Zur Erreichung der Langfristziele hat das Unternehmen im ersten Schritt qualitative Zwischenziele sowie entsprechende Maßnahmen im Rahmen eines Umweltprogramms definiert. Quantitative Reduktionsziele für 2027, sprich 5-Jahres-Ziele folgen.

Weitere Informationen zu Zielen und Maßnahmen werden in unserem internen „Bericht über die erste Umweltprüfung sowie abgeleitete Umweltziele und Umweltprogramm“ kommuniziert.

SOZIAL/GESELLSCHAFT

1. Employer of Choice

Durch ein effektives und starkes Employer Branding können Unternehmen zum „Employer of Choice“, also zu einem Wunscharbeitgeber werden. Vereinfacht ausgedrückt, ist ein Employer of Choice ein Unternehmen, für das die Bewerber im Großen und Ganzen unbedingt arbeiten möchten. Neben einem Gefühl der Wertschätzung sind die Work-Life-Balance sowie eine faire Vergütung, eine sinnvolle Tätigkeit, eine attraktive Unternehmenskultur und gute Sozialleistungen wichtige Faktoren.

Ziel unseres Unternehmens ist, in den verschiedenen Regionen/Standorten als Arbeitgeber bekannt und geschätzt zu werden.

Die Erarbeitung einer Employer Branding Strategie sowie die Erstellung eines Konzeptes, um der bestmögliche Arbeitgeber in der Region für die Arten von Mitarbeitern zu werden, die wir anziehen und halten möchten, steht seit 2023 im Fokus unserer Marketing- und Personalstrategie. Schon jetzt sind Maßnahmen für 2024 geplant, unter anderem die Optimierung der internen Kommunikationswege (z. B. Intranet) sowie der Ausbau der externen Kommunikation. Unternehmenswerte mit Leben füllen und neue Ideen zur Verbesserung des Gesundheitsmanagements zählen genauso dazu wie die Umsetzung von Anregungen in Bezug auf Nachhaltigkeit.

2. Diversität und Chancengleichheit

Kulturelle Diversität prägt die deutsche Gesellschaft seit Jahren. Laut der Statista GmbH sind in 2022 2,7 Millionen Menschen nach Deutschland gezogen. Durch die Auswanderung von ca. 1,2 Millionen Menschen, lag das Saldo zwischen Zu- und Fortzügen bei rund 1,5 Millionen Menschen. Die meisten Zuwanderungen unter den Bundesländern verzeichneten in 2022 Baden-Württemberg, Bayern und Nordrhein-Westfalen.

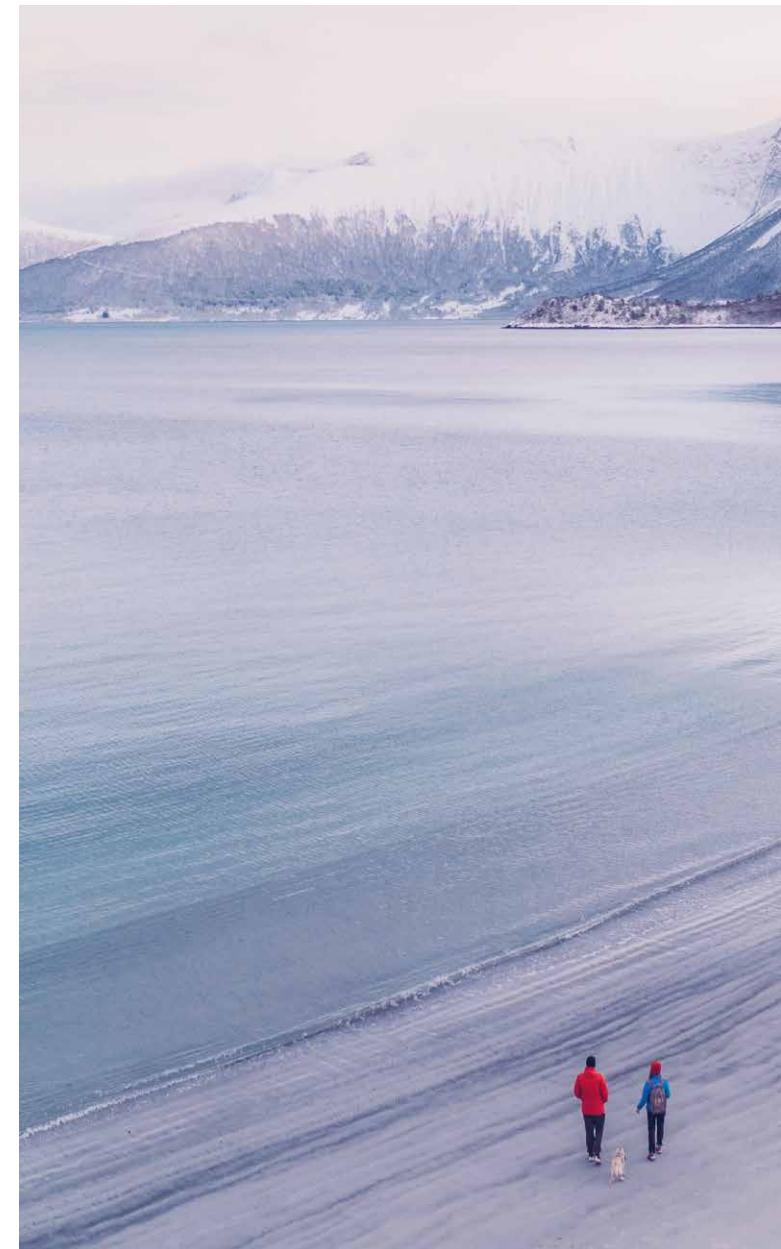
Th. Geyer befindet sich in kontinuierlichen Veränderungsprozessen und neben der Erfüllung der gesetzlichen Vorgaben (Lieferkettenpflichtschutzgesetz, Hinweisgeberschutzgesetz, Arbeitsrecht, etc.) und der zunehmenden Digitalisierung wird auch der permanente demografische und soziale Wandel Anpassungen erfordern.

Th. Geyer sieht durch die Zuwanderer eine Möglichkeit, dem Fachkräftemangel, der sich in den nächsten Jahren in Deutschland verschärfen wird, etwas entgegenzuwirken. Deshalb ist bereits für die Projektplanung 2024 das Projekt „Recruiting im Ausland“ festgelegt, um zukünftig einen reibungslosen Ablauf in den Geschäftsprozessen sicherstellen zu können.

Die Herausforderungen auf Grund von sprachlichen und/oder kulturellen Barrieren müssen durch Integrationsarbeit sowie Schulungen wie beispielsweise Sprachkurse angegangen werden, sowohl für die Mitarbeiter mit Migrationshintergrund aber auch für die bestehenden Mitarbeiter.

Im Jahr 2022 waren 397 Mitarbeiter aus 25 Nationen bei Th. Geyer tätig. In 2023 waren es 420 aus 31 Nationen, und es werden stetig mehr.

Neben der Diversität steht auch die Chancengleichheit im Fokus bei Th. Geyer. Wie unter Angabe 404-3 deutlich erkennbar wird, war und ist das Verhältnis bei den Personenanzahlen zwischen Frauen und Männern recht ausgewogen. Auch im



Bereich Alter gab und gibt es eine gute Balance zwischen den einzelnen Jahrgängen.

Alle Mitarbeiter bei Th. Geyer sollen die Chance haben, sich im Rahmen Ihrer Möglichkeiten beruflich entwickeln zu können. Daher wird in den Jahresgesprächen der Schulungsbedarf anhand der beruflichen Qualifikationen ermittelt und ggf. Maßnahmen besprochen und umgesetzt.

Die Förderung von Diversität und Chancengleichheit sind Prinzipien von Th. Geyer und im Verhaltenskodex verankert.

3. Aus- und Weiterbildung/Personalentwicklung

Die Qualifikation aller Mitarbeiter ist für Th. Geyer ein entscheidender Erfolgsfaktor. Alle Mitarbeiter sollen bei Th. Geyer die Chance haben, sich im Rahmen Ihrer Möglichkeiten beruflich entwickeln zu können. Daher wird in den Jahresgesprächen der Schulungsbedarf anhand der beruflichen Qualifikationen ermittelt und ggf. Maßnahmen besprochen und umgesetzt.

Zusätzlich erhalten die Mitarbeiter alle Schulungen, die auf Grund von betrieblichen oder gesetzlichen Bestimmungen notwendig sind.

2023 hat die Geschäftsführung beschlossen, die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für beide Business Units in der Th. Geyer Akademie zu bündeln, Konzepte und Lernpfade für die unterschiedlichen Bereiche, Ebenen und Potentials auszuarbeiten und in unterschiedlichen Formaten umzusetzen. Hierbei sollen alle Bereiche, Abteilungen und Stellen beachtet werden.

Neben der Fort- und Weiterbildung ist die Ausbildung ein weiterer wichtiger Aspekt. Die Geschäftsführung hat sich entschieden, Fachkräfte nicht mehr ausschließlich auf dem externen Arbeitsmarkt zu finden, sondern auch selbst im Unternehmen auszubilden. Im Jubiläumsjahr 2022, genau

130 Jahre nach der Gründung von Th. Geyer, ist die Ausbildung ein neuer und wichtiger Meilenstein auf dem Weg in die Zukunft geworden.

Als Ausbildungsbetrieb gewinnt Th. Geyer speziell auf seine Anforderungen und Prozesse qualifizierte Fachkräfte. Zugleich wird das Familienunternehmen seiner sozialen und gesellschaftlichen Verantwortung gerecht, die in den Werten von Th. Geyer verankert ist.

4. Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Arbeitsunfälle, etwa durch ungenügend abgesicherte Arbeitsplätze, und arbeitsbedingte Erkrankungen, beispielsweise Stress oder eine fehlende ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, führen zu individuellen Belastungen und können die Motivation von Einzelnen und von Teams negativ beeinflussen. Für das Unternehmen entstehen teure Ausfallzeiten und die Produktivität des Unternehmens wird gemindert. Unsere Ausrichtung in der Personalpolitik umfasst deswegen auch die Fürsorge für die Gesundheit unserer Mitarbeiter am Arbeitsplatz.

Gesundheits- und Arbeitsschutzthemen werden bei Th. Geyer zudem im Verhaltenskodex geregelt, der unternehmensweit gültig ist. Bei Th. Geyer liegen schriftliche Verfahrensregeln vor, die bei der Identifizierung von möglichen Gefahren helfen und den Umgang mit gefährlichen Substanzen regeln. Alle Mitarbeiter erhalten für ihre Tätigkeiten entsprechende Gesundheits- und Sicherheitstrainings. Erste-Hilfe-Einrichtungen für Notfälle stehen zur Verfügung.

Das sichere Arbeiten an allen Arbeitsplätzen wird durch gesetzlich geforderte Gefährdungsbeurteilungen geregelt. In Deutschland wird über die §§ 5 und 6 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) die Gefährdungsbeurteilung gefordert. Gefährdungen sind zu ermitteln und Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten zu definieren. Th. Geyer hat

zum Ziel, alle potenziellen Gefahrenquellen zu identifizieren und zu beseitigen bzw. zu mindern.

Wie gesetzlich vorgeschrieben, hat Th. Geyer Verträge mit Ärzten und anderen ausgebildeten und lizenzierten Gesundheitsfachkräften abgeschlossen. Unsere Arbeitsschutzausschüsse (ASA) treffen sich regelmäßig und tauschen sich über Sicherheitsmaßnahmen und die Vermeidung von Arbeitsunfällen aus.

Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschulungen werden allen Mitarbeitern im Rahmen von Präsenz- und Online Schulungen angeboten. Neue Mitarbeiter werden zunächst durch Face-to-Face-Trainings vor Ort geschult, sodass sie sich der allgemeinen Inhalte genau bewusst sind und sich über spezifische arbeitsbedingte Gefahren, gefährliche Aktivitäten oder Gefahrensituationen informieren können. Die Schulungen werden kostenlos angeboten und möglichst während der Arbeitszeit durchgeführt.

Bei Th. Geyer wird in regelmäßigen Abständen ein „Gesundheitstag“ vor Ort kostenlos angeboten, um das Bewusstsein für die Gesundheit der Mitarbeiter zu schärfen. Die Angebote reichen dabei von Präventionsmaßnahmen bis hin zu Kognitionstrainings und Mobilitätsübungen für den Arbeitsalltag.

Im Jahr 2020 haben wir zudem ein Bikeleasing-Angebot für die Mitarbeiter eingeführt. Damit unterstützt Th. Geyer sie einerseits dabei, sich gesund, fit und entspannt zu halten. Zum anderen schonen wir dadurch die Umwelt und reduzieren die CO₂-Emissionen auf Arbeitswegen. Diese Aktion wird ebenfalls unterstützt durch die internationale Aktion „Stadtradeln“, bei der unsere deutschen Standorte seit Beginn teilnehmen.

5. Soziale Bewertung von Lieferanten

Die Th. Geyer Gruppe als international tätiges Unternehmen hat ein vielfältiges und breit aufgestelltes Produktportfolio, welches sich auf die zwei Business Units Labor und Ingredients aufteilt. Sowohl die Th. Geyer GmbH & Co. KG, als auch die Th. Geyer Ingredients GmbH & Co. KG beziehen Ihre Waren aus dem internationalen Umfeld.

Das Angebot umfasst insgesamt über 2 Mio. Artikel (davon Ingredients ca. 5.000) verteilen sich auf 1.043 aktive Lieferanten (davon Ingredients 143, Labor aktiv ca. 900, im System ca. 8.347) in 55 Ländern (Anzahl der Gesamtländer, in denen gekauft wird: Ingredients 23, Labor aktiv 33 Länder, im System 57 Länder).

Dabei stehen wir vor diversen Herausforderungen, die im Zusammenhang mit den von uns gehandelten Produkten stehen. Das können zum einen negative ökologische Auswirkungen unserer Rohstoffe oder eingesetzter Rohstoffe unserer Partner entlang der Lieferkette sein. Es können aber auch Herausforderungen mit der Wahrung von Sozialstandards sein, in Ländern mit zum Teil problematischen oder nicht gänzlich geklärten sozialpolitischen Bedingungen.

Die Gründe für diese Herausforderungen liegen nicht zuletzt in mangelnder Transparenz, hoher Komplexität von Materialflüssen und unterschiedlichen Zielsetzungen der beteiligten Akteure entlang der Lieferkette. Durch die von uns getroffenen Maßnahmen für eine verantwortungsvolle Beschaffung können wir als Th. Geyer Gruppe zur Erreichung einer nachhaltigen Lieferkette, ebenso wie zur Bewahrung von Ökosystemen und Menschenrechten beitragen.

Der Einkauf der Th. Geyer Gruppe ist dezentral organisiert und wird kontinuierlich an sich ändernde Umfeldeinflüsse und Marktstrukturen angepasst.

Aus diesem Grund hat die Th. Geyer Gruppe sich frühzeitig dazu entschlossen, Ihre Einkaufs- und Beschaffungsprozesse und Richtlinien an die Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) anzupassen, obwohl die Unternehmen der Th. Geyer Gruppe im Berichtszeitraum noch nicht mittelbar von diesem Gesetz betroffen sind.

Entsprechend setzt die Th. Geyer Gruppe Ihre Sorgfaltspflichten für eine nachhaltige Lieferkette schon jetzt um. So sind entscheidende Mitarbeitende aus den Einkaufsabteilungen Mitglieder im Nachhaltigkeitsteam, um der Corporate Sustainability zu entsprechen und diese gezielt umzusetzen.

Bereits heute ist eine nachhaltige Lieferkette und insbesondere unsere ökologische und soziale Verantwortung eine wichtige Säule in unserer Einkaufsstrategie. Damit wir unsere gesteckten Ziele effektiv umsetzen können, ist das Lieferantenmanagement um Nachhaltigkeitsaspekte erweitert worden, so dass diese in die Qualifizierung, Bewertung und Weiterentwicklung unserer Lieferanten und Partner integriert werden.

Wir verlangen von unseren Lieferanten und Partnern die Einhaltung grundlegender Menschenrechte. Unsere bestehenden und neue Lieferanten werden von uns auf diese Pflichten hingewiesen und erhalten dazu unseren Supplier Code of Conduct. Dieser beinhaltet alle relevanten Themen und Anforderungen der Th. Geyer Gruppe zu insbesondere der sozialen und ökologischen Verantwortung und den damit verbundenen Pflichten für alle beteiligten Unternehmen entlang der Wertschöpfungskette.

Um den sozialen Sorgfaltspflichten und den Anforderungen des LkSG zu entsprechen, hat die Th. Geyer Gruppe schon jetzt systematisch Prozesse zur Kontrolle und Bewertung der Lieferanten und der potenziellen Risiken aufgebaut.

Dieses Bewertungsschema ist für jeden Lieferanten und Partner bindend und wird auf jährlicher Basis durchgeführt, um die Vermeidung von Verstößen und das Risiko für diese so

gering wie möglich zu halten, aber auch um nötige Korrekturmaßnahmen entwickeln und bei Bedarf einleiten zu können.

Dieser Prozess ist fester Bestandteil des Lieferanten- und Risikomanagements in der Th. Geyer Gruppe. Dabei obliegt die Umsetzung und Überwachung der implementierten Standards entsprechend des Supplier Code of Conduct und der getroffenen Maßnahmen den operativen Einkaufsabteilungen.

Ziel ist es, ein resilientes und wirksames Lieferantenmanagement aufzubauen und dieses stets zu verbessern, um den Anforderungen und Erwartungen unserer Stakeholder zu entsprechen und die Mitarbeitenden in der Lieferkette der Th. Geyer Gruppe vor Menschen- und Arbeitsrechtsverletzungen zu schützen.

WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG

ÖKONOMIE

Seit Theodor Geyer 1892 in Stuttgart ein Agenturgeschäft für Chemikalien unter der Firma Th. Geyer gegründet hat, sind mehr als 130 Jahre vergangen. Das in der inzwischen fünften Generation inhabergeführte Familienunternehmen, ist insbesondere seit den 1970er Jahren stabil gewachsen.

Meilensteine auf diesem Weg waren unter anderem

- 1972: Das neue Geschäftsfeld Aromen und Riechstoffe in Zusammenarbeit mit Haarmann & Reimer. Aus dieser Firma entstand zusammen mit der Firma Dragoco die heutige Symrise AG
- 1992: Die Verlegung der Zentrale von Stuttgart nach Renningen mit neuen Lagerkapazitäten für das Laborchemikalienlager
- 2003: Etablierung der bundesweiten Laborvollversorgung durch diverse Zukäufe

- 2007: Einführung der Th. Geyer Marke CHEMSOLUTE®. 2011 folgte LABSOLUTE®, 2023 BIOSOLUTE® und im Ingredients-Bereich FOODSOLUTE®
- 2009: Bezug des neuen Vertriebs- und Logistik-Standorts für Th. Geyer Ingredients in Höxter-Stahle, der sukzessive ausgebaut und erweitert wurde
- 2016: Einführung eines neuen Warenwirtschaftssystems

Hinzu kommen die Expansion ins Ausland durch Gründung eigener Tochtergesellschaften sowie umfassende Investitionen in Menschen, Gebäude und IT-Infrastruktur.

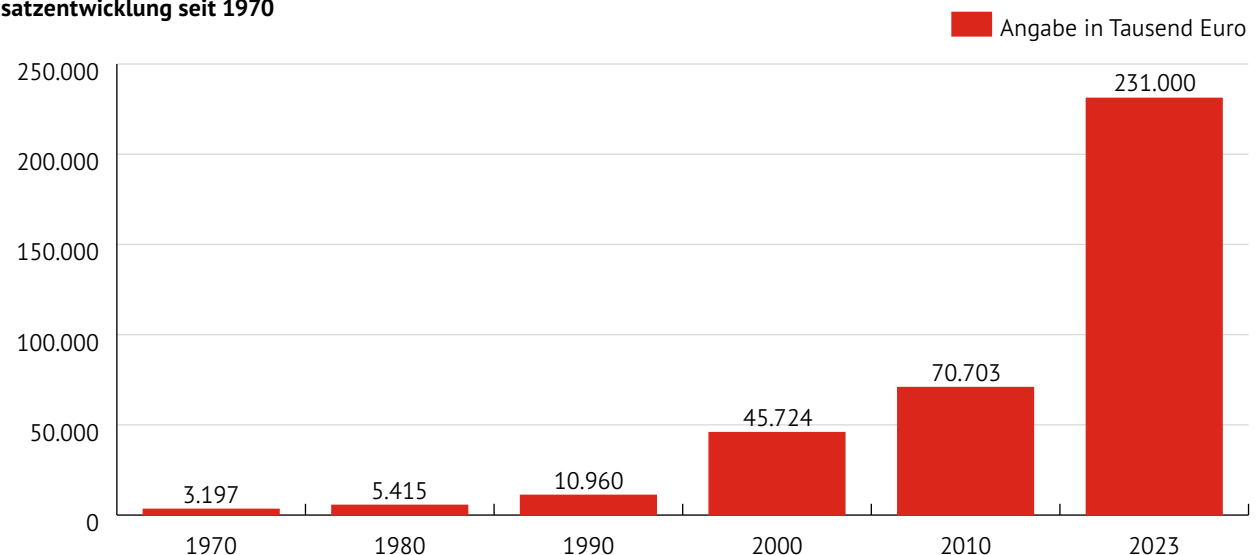
Als mittelständisches Unternehmen mit der Rechtsform GmbH & Co. KG veröffentlichen wir keine detaillierten Geschäftszahlen. Die Umsatzentwicklung seit 1970 zeigt aber die wirtschaftliche Leistung.

Unter Angabe 3-2 und Angabe 3-3 sind die von uns definierten wesentlichen Ökonomie-Themen und deren Management im Detail erläutert. Die Verbesserung der Liquidität, die weitere Expansion, die Steigerung der Ertragskraft, der Ausbau der Digitalisierung und die Einbindung von Künstlicher Intelligenz (KI) und nicht zuletzt die Fokussierung auf eine noch höhere Produktsicherheit und -qualität, werden die wirtschaftliche Leistung der Th. Geyer Gruppe in Zukunft steigern und sichern – dabei legen wir besonderen Wert auf eine nachhaltige Entwicklung, die Ökologie, Soziales und Ökonomisches gleichberechtigt betrachtet. Wir werden in späteren Berichten über die Entwicklung informieren.

Themen der GRI 201–207 sind für uns natürlich auch wichtig, wurden aber im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse den zuvor genannten Informationen untergeordnet.



Umsatzentwicklung seit 1970



GRI 302: ENERGIE

ÖKOLOGIE/UMWELT

ANGABE 302-1:

ENERGIEVERBRAUCH INNERHALB
DER ORGANISATION

BRENNSTOFFVERBRAUCH
(NICHT ERNEUERBARE ENERGIEN)

In Renningen entspricht der Brennstoffverbrauch der Menge des eingekauften Gases, welches ausschließlich zur Wärme-
produktion verwendet wird.

In Höxter entspricht der Brennstoffverbrauch der Menge des eingekauften fossilen Gases, welches ausschließlich am
Stahler Weg zur Wärmeproduktion verwendet wird. In allen
anderen Bereichen kommt Fernwärme auf Biogas-Basis
zum Einsatz.

Bei der MYAC entspricht der Brennstoffverbrauch der Menge des eingekauften Gases, da dieses ausschließlich zur Wärme-
produktion verwendet wird.

Bei Bressmer & Francke entspricht der Brennstoffverbrauch der Menge des eingekauften Gases, da dieses ausschließlich zur Wärmeproduktion verwendet wird.

Brennstoffverbrauch (nicht erneuerbare Energien) gesamt

	2022	2022	2023	2023
Business Unit Labor (fossiles Gas)	975.768 kWh	3.512.764.800 KJ	973.062 kWh	3.503.023.200 KJ
Business Unit Ingredients (fossiles Gas: Stahler Weg)	167.322 kWh	602.359.200 KJ	130.534 kWh	469.922.400 KJ
MYAC (fossiles Gas)	118.935 kWh	428.166.000 KJ	113.879 kWh	409.964.400 KJ
Bressmer & Francke (fossiles Gas)	122.179 kWh	439.844.400 KJ	118.064 kWh	425.030.400 KJ
Gesamt	1.384.204 kWh	4.983.134.400 KJ	1.335.539 kWh	4.807.940.400 KJ



Brennstoffverbrauch PKW Fuhrpark (nur fossile Energien, ohne elektrische Ladung, da diese aus erneuerbaren Energien gewonnen wird) gesamt

	2022	2023
Business Unit Labor	3.202.639.420 KJ/ 61 Fahrzeuge	3.470.577.055 KJ/ 62 Fahrzeuge
Business Unit Ingredients	1.079.712.980 KJ/ 21 Fahrzeuge	1.214.830.000 KJ/ 25 Fahrzeuge
MYAC	120.406.700 KJ/ 2 Fahrzeuge	148.910.585 KJ/ 4 Fahrzeuge
Bressmer & Francke	120.406.700 KJ/ 2 Fahrzeuge	148.910.585 KJ/ 4 Fahrzeuge
Anzahl Fahrzeuge gesamt (inkl. Hybrid)	86	93
Verbrauch gesamt	4.465.742.120 KJ	4.935.852.910 KJ

Brennstoffverbrauch (nicht erneuerbare Energien) innerhalb der Organisation gesamt (Unternehmen + Fuhrpark, ohne elektrische Ladung)

	2022	2023
Unternehmen	4.983.134.400 KJ	4.807.940.400 KJ
Fuhrpark	4.465.742.120 KJ	4.935.852.910 KJ
Gesamt	9.448.876.520 KJ	9.743.793.310 KJ

BRENNSTOFFVERBRAUCH (ERNEUERBARE ENERGIEN)

In Renningen werden bisher keine erneuerbaren, sondern ausschließlich fossile Energieträger als Brennstoff verwendet. In Höxter, Im Wesertal 11 und 17, wird Biogas aus Fernwärme als Brennstoff eingekauft und auch verbraucht. MYAC sowie Bressmer & Francke setzen bis dato nur fossile Brennstoffe ein.

Brennstoffverbrauch PKW Fuhrpark (erneuerbare Energien)

Bei Th. Geyer gibt es im Fuhrpark keine Fahrzeuge, die Kraftstoff aus erneuerbaren Energien wie beispielsweise Biogas oder Biodiesel getankt haben. Einige Fahrzeuge haben allerdings Super E10 getankt, ein Gemisch aus fossilen und regenerativen Energien. Diesen Kraftstoff Super E10 haben

Brennstoffverbrauch in KJ (erneuerbare Energien) gesamt

	2022	2022	2023	2023
Business Unit Labor	0 kWh	0 KJ	0 kWh	0 KJ
Business Unit Ingredients	577.160 kWh	2.077.776.000 KJ	437.360 kWh	1.574.496.000 KJ
MYAC	0 kWh	0 KJ	0 kWh	0 KJ
Bressmer & Francke	0 kWh	0 KJ	0 kWh	0 KJ
Gesamt	577.160 kWh	2.077.776.000 KJ	437.360 kWh	1.574.496.000 KJ

wir aber unter den fossilen Brennstoffen berücksichtigt und werden ihn entsprechend hier nicht berücksichtigen – auch wenn es unsere Klimabilanz positiv beeinflussen würde.

Es gibt Hybrid-Fahrzeuge, die neben fossilem Kraftstoff auch mit Strom betrieben werden, der laut Shell reiner, aus Wind- und Solarenergie erzeugter Ökostrom ist. Auch wenn diese Zahl in diesem Punkt nicht benötigt wird, und in der späteren Scope 2 Berechnung nicht berücksichtigt wird, haben wir sie im Folgenden dennoch aufgezeigt:

Brennstoffverbrauch PKW Fuhrpark (erneuerbare Energien)

	2022	2023
Gesamt	60.260.544 KJ	148.830.156 KJ

ENERGIEVERBRÄUCHE NACH VERWENDUNG
(STROM, WÄRME, KLIMA UND DAMPF)

Stromverbrauch

In Renningen wird ausschließlich herkömmlicher Strom verbraucht.
In Höxter stammt der Strom ausschließlich aus erneuerbaren Energien.

	2022	2022	2023	2023
Business Unit Labor	497.145 kWh	1.789.722.000 KJ	485.198 kWh	1.746.712.800 KJ
Business Unit Ingredients	214.025 kWh	770.493.600 KJ	193.395 kWh	696.222.000 KJ
MYAC	40.963 kWh	147.466.800 KJ	26.805 kWh	96.498.000 KJ
Bressmer & Francke	20.520 kWh	73.872.000 KJ	18.719 kWh	67.388.400 KJ
Gesamt	772.653 kWh	2.781.554.00 KJ	724.117 kWh	2.606.821.200 KJ

Wärmeenergieverbrauch

	2022	2022	2023	2023
Business Unit Labor	975.768 kWh	3.512.764.800 KJ	943.062 kWh	3.395.023.200 KJ
Business Unit Ingredients	744.482 kWh	2.680.135.200 KJ	567.894 kWh	2.044.418.400 KJ
MYAC	118.935 kWh	428.166.000 KJ	113.879 kWh	409.964.400 KJ
Bressmer & Francke	122.179 kWh	439.844.400 KJ	118.064 kWh	425.030.400 KJ
Gesamt	1.961.364 kWh	7.060.910.400 KJ	1.742.899 kWh	6.274.436.400 KJ

Kühlenergieverbrauch

Aktuell noch nicht messbar, da bisher keine Zähler vorhanden sind.

VERKAUFTE ENERGIEN

Stromenergie

2022 = 0 kWh
2023 = 5,909800 mWh = 5.909,8 kWh = 21.275.280 KJ



Gesamter Energieverbrauch innerhalb der Organisation

	2022	2022	2023	2023
Business Unit Labor	1.472.913 kWh	5.302.486.800 KJ	1.428.260 kWh	5.141.736.000 KJ
Business Unit Ingredients	958.507 kWh	3.450.625.200 KJ	761.289 kWh	2.740.640.400 KJ
MYAC	159.898 kWh	575.960.400 KJ	140.684 kWh	506.462.400 KJ
Bressmer & Francke	142.699 kWh	513.716.400 KJ	136.783 kWh	492.418.800 KJ
Gesamt Unternehmen (Strom + Wärme)	2.734.017 kWh	9.842.788.800 KJ	2.467.016 kWh	8.881.257.600 KJ
Strom Hybridfahrzeuge Fuhrpark (Shell)	16.739,04 kWh	60.260.544 KJ	41.341,71 kWh	148.830.156 KJ
Energieverbrauch Fuhrpark eLadesäulen	0 kWh	0 KJ	2.286,64 kWh	8.244.000 KJ
Gesamt Strom Fuhrpark	-	60.260.544 KJ	-	157.074.156 KJ
Kraftstoffverbrauch fossile Brennstoffe	-	4.465.742.120 KJ	-	4.935.852.910 KJ
Gesamtenergieverbrauch	2.750.756,04 kWh	14.368.791.464 KJ	2.510.644,35 kWh	13.974.184.666 KJ

Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme:

Umrechnungsfaktor
1 kWh = 3.600 Kilojoule (KJ) = 3.600.000 Joule = 860 kcal

Joule Umrechnungsfaktor kWh auf Joule
Um Kilowattstunden in Joule umzurechnen, gilt: 1 kWh = 3,6 Megajoule (MJ) = 3,6 · 10⁶ J

Umrechnung 12.06.2024
1 l Super E5 = ca 33.000 Kilojoule
1 l Super E10 = ca. 32.500 Kilojoule
1 l Super Plus = ca 34.000 Kilojoule
1 l Diesel = ca. 36.000 Kilojoule
1 l High Performance Diesel = ca. 36.000 Kilojoule

Quelle: www.chemie.de



ANGABE 302-2

ENERGIEVERBRAUCH AUSSERHALB DER ORGANISATION

Die Kernkompetenz und damit das Kerngeschäft der Th. Geyer Gruppe ist der B2B-Handel. Entsprechend besteht der Hauptenergieverbrauch außerhalb der Organisation indirekt durch den Transport der Ware durch die Dienstleister bzw. beauftragten Logistikunternehmen.

Da die Beauftragung zentral für die Business Units erfolgt, ergeben sich in Summe folgende Energieverbräuche außerhalb der Organisation:

	2022	2023
Diesel	347.419,7 l	323.981,1 l
CO ₂ e	917,2 t	855,3 t
Energieverbrauch	12.507.107.727,3 KJ	11.663.320.909,1 KJ

Diese Informationen liegen nicht vollständig vor, da wir für diesen ersten Nachhaltigkeitsbericht im Bereich Transport nur die Daten der großen Logistikpartner berücksichtigen konnten. Die Zahlen der kleineren Logistiker sollten aber zu vernachlässigen sein.

Auch Daten zum Energieverbrauch wie beispielsweise

- aus der Geschäftstätigkeit anfallender Abfall
- durch Geschäftsreisen oder
- durch Pendeln der Angestellten

werden bisher nicht erfasst.

Den Energieverbrauch aus dem Gebrauch verkaufter Produkte und aus deren Entsorgung werden wir nicht erheben, da wir als Handelsunternehmen agieren und kein Hersteller sind.

Die von den Logistikunternehmen erhaltenen CO₂ Zertifikate haben wir mit Hilfe der folgenden Angaben errechnet:

1 l Diesel = ca. 36.000 Kilojoule
1.000 Kilojoule = 1 Megajoule
1 l Diesel = 2,64 kg CO₂

Rechenweg:
x CO₂ in kg geteilt durch 2,64 kg CO₂/l = y Liter
y Liter Diesel x 36.000 Kilojoule = y Kilojoule

ANGABE 302-3

ENERGIEINTENSITÄT

Gesamter Energieverbrauch innerhalb der Organisation
Den Energieintensitätsquotienten der Organisation sowie die weiteren Angaben dazu können wir aufgrund der Verschwiegenheitspflicht nicht veröffentlichen. Die Geschäftsführung hat beschlossen, die für die Berechnung des Quotienten erforderliche Bruttowertschöpfung nicht zu veröffentlichen.

	2022	2023
Gesamt	14.368.791.464 KJ	13.974.184.666 KJ

ANGABE 302-4

VERRINGERUNG DES ENERGIEVERBRAUCHS SOWIE DER TREIBHAUSGAS-EMISSIONEN

Für die Th. Geyer Gruppe ist es gerade als Familienunternehmen besonders wichtig, dass eine nachhaltige Entwicklung stattfindet, um ihr Unternehmen an die Kinder und Enkelkinder weitergeben zu können. Die Aufrechterhaltung der Leistungsfähigkeit des Unternehmens kann in einer vernetzten Welt aber nur durch das gleichzeitige und gleichberechtigte Umsetzen von umweltbezogenen, wirtschaftlichen und sozialen Zielen erreicht werden.

Im Hinblick auf die Sicherstellung der ökologischen Nachhaltigkeit stellen die Reduktion des Energieverbrauchs sowie der Ausstoß von Treibhausgas-Emissionen (im Fall von Th. Geyer als Handelsunternehmen nur der CO₂ Ausstoß) die wichtigsten Hebel dar.

Entsprechend hat die Th. Geyer Gruppe in den letzten zwei Jahren bereits intuitiv verschiedene Initiativen zur Reduktion des Energieverbrauchs und Treibhausgases ergriffen. Im Folgenden zeigen wir einen ersten Überblick unserer Aktivitäten:

- Steigerung Autarkiegrad der Stromversorgung durch Bau weiterer Photovoltaik-Anlagen auf Gebäuden sowie Neubauten nach Energieeffizienzstandards
- Jährliche Nachhaltigkeitsschulungen (inkl. Schulung zur Abfall-, Energie-/CO₂-Reduzierung sowie zur Reduzierung des Rohstoffverbrauchs und zur Steigerung der Biodiversität). Geschult werden alle Mitarbeiter – im Bereich Einkauf gibt es zusätzlich ein Projekt-Team zum Thema Nachhaltige Beschaffung, das sich mit Umweltthemen auseinandersetzt und entsprechend geschult ist
- Kontinuierliche Umrüstung von fossilen Energiestoffen auf erneuerbare Energien (Photovoltaik, Biogas, grüne Energieverträge)

- Fuhrparkumstellung und sukzessive Erweiterung unseres PKW-Fuhrparks auf Elektro und Hybrid-Fahrzeuge
- Umstellung der Verwaltungs- und Lagerbeleuchtungssysteme auf LEDs und Sensorsteuerung
- Beachtung der höchsten Energieeffizienzklasse bei der Anschaffung neuer Geräte
- Gespräche mit Logistikern hinsichtlich der Reduzierung des CO₂ Ausstoßes und Anforderung von CO₂ Zertifikaten
- Ökologische Bewertung von Lieferanten

Um auch im Bereich Umwelt Zahlen-Daten-Fakten-basiert zu agieren, hat die Th. Geyer Gruppe in der zweiten Jahreshälfte 2023 eine erste Umweltprüfung durchgeführt. Es wurde damit begonnen, auf analytisch-konzeptioneller Basis ein Umweltmanagementsystem aufzubauen, und so systematisch ein Umweltprogramm zu erarbeiten.

Dazu gehören selbstverständlich auch die Definition und das Messen von Kennzahlen zur Erfolgskontrolle mit dem Ziel der kontinuierlichen Verbesserung. Die Th. Geyer Gruppe hat aber mit der Datenerhebung erst begonnen. Teilweise müssen für die Messungen noch die technischen Voraussetzungen wie Zähler geschaffen werden. Daher kann in diesem ersten Nachhaltigkeitsbericht nur vereinzelt anhand einer Kennzahl gesagt werden, um wieviel und durch welche Maßnahmen der Energieverbrauch und somit der CO₂ Ausstoß verringert wurden. Wir möchten aber im Folgenden beschreiben, welche Aktivitäten wir zur Reduzierung bereits durchgeführt haben und welche Initiativen wir im Rahmen unseres Umweltprogramms gestartet haben.

KAUF UND ERZEUGUNG ERNEUERBARER ENERGIEN

Einsparungen beim Brennstoffverbrauch durch Kauf von erneuerbaren Energien

Brennstoffverbrauch (erneuerbare Energien = Biogas = Fernwärme) Höxter gesamt
 2022: 791.185 kWh = 2.848.266.000 KJ
 2023: 666.755 kWh = 2.400.318.000 KJ

Einsparungen beim fossilen Stromverbrauch durch Photovoltaik

Energieverbrauch Fuhrpark eLadesäulen (erneuerbare Energien)
 2022: 0 (in 2022 hatte Th. Geyer noch keine PV-Anlage in Betrieb)
 2023: 8,1 MWh erzeugt, davon 2,29 MWh getankt und 5,81 MWh ins Netz eingespeist

In 2023 haben wir somit durch unsere Photovoltaik Anlage 8,1 MWh fossilen Strom eingespart, in dem wir ihn durch erneuerbare Energien ersetzt haben.

Einsparungen beim Stromverbrauch durch Ökostrom

Durch den Einkauf von Ökostrom konnten Ingredients und die MYAC folgende Mengen an fossilem Strom sparen

Ingredients
 2022: 214.025 kWh = 770.490.000 KJ
 2023: 193.395 kWh = 696.222.000 KJ

MYAC
 2022: 40.963 kWh = 147.466.800 KJ
 2023: 26.805 kWh = 96.498.000 KJ

Einsparungen beim Kraftstoff durch Einsatz von Photovoltaik

Fuhrpark (erneuerbare Energien = Photovoltaik)
 2022 = in 2022 hatten wir noch keine erneuerbaren Energien im Einsatz/keine PV-Anlage in Betrieb
 2023 = 2.286,64 kWh = 8.244.000 KJ



CO₂-Kompensation

Th. Geyer zahlt an seinem Logistikdienstleister Trans-o-flex einen CO₂-Kompensationsaufschlag, wofür Trans-o-flex seinerseits im Jahr 2022 238.435 kg CO₂ und im Jahr 2023 546.345,9 kg CO₂ durch den Kauf von Emissionsgutschriften kompensiert hat.



Aktionen und Schulungen

Motivierte und qualifizierte Mitarbeiter, die Prozesse steuern, Kunden betreuen und durch tägliches Entscheiden und Handeln maßgeblich Einfluss auf den Erfolg eines Unternehmens haben, wurden und werden jährlich in der gesamten Unternehmensgruppe zu den Themen Nachhaltigkeit, Reduzierung von Energie, CO₂, Rohstoffverbrauch, Wasser und Abfall geschult. Mit dem dadurch erworbenen Wissen können sie bzw. wir im Kleinen und im Großen die Weichen für eine nachhaltige Entwicklung stellen. Zwar ist der dadurch generierte Erfolg nicht direkt messbar, aber auf diese Weise erhalten wir auch viele Vorschläge für Verbesserungen. Weitere Vorschläge zur Verbesserung im Bereich Umwelt haben wir auch durch unsere Umweltbefragung der Mitarbeiter erhalten. Zudem ist eine kleine Broschüre mit Tipps zum umweltbewussten Verhalten im Alltag für die Mitarbeiter in Vorbereitung. Darin fließen die o.g. Vorschläge mit ein.

Energie und CO₂ Audits

Ein zertifiziertes Energiemanagementsystem gibt es bei Th. Geyer bisher nicht. Entsprechend haben hier keine Audits stattgefunden. Stattdessen hat das Unternehmen in 2022/2023 einen Energieberater beauftragt, der die Energieverbräuche analysiert hat und uns bei der Investition in Photovoltaik sowie in Ladestationen für den PKW-Fuhrpark beraten hat.

Unabhängig von einer Zertifizierung bauen wir aber aktuell dennoch ein Umweltmanagementsystem gemäß der Norm DIN EN ISO 14001 auf.

Im Rahmen der bereits erwähnten ersten Umweltprüfung wurde auch bereits überprüft, welche Optionen wir haben, um unseren Energieverbrauch sowie CO₂-Ausstoß weiter zu verbessern und entsprechende Ziele und Maßnahmen definiert.

Reduzierung Energieverbräuche: Beleuchtung und LED

Die Th. Geyer Gruppe hat in den letzten Jahren entweder bei neuen Gebäuden sofort in LED-Systeme investiert oder im Fall von bereits vorhandenen, herkömmlichen Beleuchtungssystemen diese sukzessive durch LEDs ersetzt. Zukunftsorientiert werden ausschließlich nachhaltige Beleuchtungssysteme gekauft. Weiterhin wurde und wird in sensorgesteuerte sowie zugesteuerte Beleuchtungssysteme investiert.

Da die Th. Geyer Gruppe in diesen Bereichen keine Zähler hat, ist es nicht möglich die Einsparungen zu messen.

Reduzierung Energieverbräuche: Heizung, Lüftung, Klima

In Hinblick auf unsere Heizungsanlagen nutzen wir am Standort in Höxter seit mehreren Jahren Fernwärme in Form von Biogas, wodurch wir den Verbrauch von fossilem Brennstoff und damit den CO₂ Ausstoß vermeiden konnten.

Um den Energieverbrauch der Heizungen zu reduzieren, werden die Heizkörper regelmäßig entlüftet. Am Standort Renningen wird eine entsprechende Umstellung auf

erneuerbare Energien und entsprechende Einsparungspotenziale derzeit geprüft.

Reduzierung CO₂ durch Logistik oder Flotteneffizienz/Fuhrpark

Die Th. Geyer Logistik hat zusammen mit dem Produktmanagement Sammelaktionen ins Leben gerufen, sprich: Ein Kunde erhält einen Rabatt, wenn er Bestellungen bündelt, nach dem Motto: Weniger ist mehr! Weniger Bestellvorgänge und damit gefahrene Kilometer, mit mehr Inhalt gefüllte Verpackungen, weniger Verpackungsmüll und mehr Produkte in einer Auslieferung. Der Kunde wird durch Rabatte zu den Sammelbestellungen animiert.

Über eigene LKWs verfügt Th. Geyer nicht, dafür gibt es eine eigene PKW- und Dienstwagenflotte. Seit kurzem ist es offiziell, dass auch reine E-Fahrzeuge zugelassen sind.

Baumpflanzaktionen zwecks CO₂ Reduktion

Die Th. Geyer Gruppe hat im Jahr 2021 aktiv Bäume gepflanzt, unter anderem im Rahmen der kompletten Umstellung einer mehrmals pro Jahr erscheinenden Aktionsbroschüre von Print auf Digital. Außerdem pflanzen wir jedes Jahr indirekt noch viel mehr Bäume über den Kauf von Obstkörben. Die Blätter der Bäume binden im Rahmen der Photosynthese das CO₂ aus der Luft bzw. verwandeln es wieder in Sauerstoff.

ANGABE 302-5

SENKUNG DES ENERGIEBEDARFS FÜR PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

Nicht anwendbar, da Th. Geyer ein Handelsunternehmen ist und keine Produkte entwickelt.



GRI 305: EMISSIONEN

ANGABE 305-1

DIREKTE TREIBHAUSGAS-EMISSIONEN (SCOPE 1)

Die direkten Treibhausgas-Emissionen resultieren bei Th. Geyer aus dem Energieverbrauch von Erdgas in den Bereichen Verwaltung und Lagerhaltung. Außerdem wird in unserem Fuhrpark fossiler Kraftstoff für die Dienstfahrzeuge als Energie eingesetzt und dadurch CO₂ erzeugt. Andere Emissionen außer CO₂ gibt es bei Th. Geyer nicht, da es kein produzierendes Unternehmen ist.

Der hieraus errechnete Scope 1 Wert lautet nach den entsprechenden Berechnungen wie folgt:

VERBRENNUNG FOSSILER ENERGIE

In Renningen entspricht der Brennstoffverbrauch der Menge des eingekauften Erdgases, da dieses ausschließlich zur Wärmeproduktion verwendet wird.

In Höxter wird neben dem Bezug von biogener Fernwärme, die an dieser Stelle nicht berücksichtigt wird, Erdgas zur Wärmeproduktion eingesetzt. Somit entspricht der Brennstoffverbrauch der Menge des eingekauften Erdgases, woraus auch der CO₂ Ausstoß resultiert.

Bei der MYAC und bei Bressmer & Francke wird Erdgas zur Wärmeproduktion eingesetzt. Somit entspricht der Brennstoffverbrauch der Menge des eingekauften Erdgases.

Direkte THG-Emissionen/CO₂

	2022	2022	2022	2023	2023	2023
Business Unit Labor (Gas)	975.768 kWh	3.512.764.800 KJ	439.096 kg CO ₂ e	943.062 kWh	3.395.023.200 KJ	424.378 kg CO ₂ e
Business Unit Ingredients Höxter (Gas)	167.322 kWh	602.359.200 KJ	75.295 kg CO ₂ e	130.534 kWh	469.922.400 KJ	58.740 kg CO ₂ e
MYAC (Gas)	118.935 kWh	428.166.000 KJ	53.521 kg CO ₂ e	113.879 kWh	409.964.400 KJ	51.246 kg CO ₂ e
Bressmer & Francke (Gas)	122.179 kWh	439.844.400 KJ	54.981 kg CO ₂ e	118.064 kWh	425.030.400 KJ	53.129 kg CO ₂ e
Gesamt	1.384.204 kWh	4.983.134.400 KJ	622.893 kg CO₂e	1.305.539 kWh	4.699.940.400 KJ	587.493 kg CO₂e

CO₂-AUSSTOSS AUS FOSSILER ENERGIE PKW-FUHRPARK

Direkte THG-Emissionen/CO₂

	2022	2023
Business Unit Labor	228.340 kg CO ₂ e	248.285 kg CO ₂ e
Business Unit Ingredients	78.912 kg CO ₂ e	88.172 kg CO ₂ e
MYAC	8.465 kg CO ₂ e	10.493 kg CO ₂ e
Bressmer & Francke	4.527 kg CO ₂ e	7.255 kg CO ₂ e
Gesamt	320.244 kg CO ₂ e	354.205 kg CO ₂ e

Brennstoffverbrauch (ohne elektrische Ladung, da aus erneuerbaren Energien gewonnen) und daraus resultierende CO₂ Emissionen Fuhrpark gesamt:

	2022	2023
Anzahl Fahrzeuge	86	93
CO ₂ e	320.243,65 kg	354.205,31 kg
Durchschnitt CO ₂ /Fahrzeug	3.723,76 kg	3.808,66 kg

In Summe ergeben sich für die Th. Geyer Gruppe somit folgende Scope 1 Emissionen (direkte Emissionen):

SCOPE 1 in 2022: 943.137 kg CO₂e = 943,1 Tonnen CO₂e

SCOPE 1 in 2023: 941.698 kg CO₂e = 941,7 Tonnen CO₂e

In die Berechnung werden keine weiteren Gase einbezogen. Für die Th. Geyer Gruppe sind nur die CO₂ Emissionen relevant. Andere Emissionen wie CH₄, N₂O, FKW, SF₆, NF werden nicht ausgestoßen, da wir keine Produktion haben.

Biogene CO₂-Emissionen entstehen ebenfalls nicht. Wir haben keine eigene Biogasproduktion und sind kein Agrarbetrieb.

Basisjahr für die Berechnung ist das Jahr 2022, da wir diesen Nachhaltigkeitsbericht erstmals für das Jahr 2023 erstellen. Die Emissionen (Scope 1) im Basisjahr 2022 betragen wie oben dargestellt 943,1 Tonnen CO₂.

Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme:

Umrechnung

1 kWh = 3.600 Kilojoule = 3.600.000 Joule = 860 kcal

1 l Benzin = ca. 2,32 kg CO₂

1 l Diesel = ca. 2,65 kg CO₂

Umrechnung in CO₂

1 l Super E5 = 2,32 kg CO₂

1 l Super E10 = 2,28 kg CO₂

1 l Super Plus = 2,34 kg CO₂

1 l Diesel = 2,65 kg CO₂

1 l High Performance Diesel = 2,65 kg CO₂

Elektrische Ladung = 100 % Strom aus erneuerbaren Energien

Umrechnung 12.06.2024

1 l Super E5 = ca. 33.000 Kilojoule

1 l Super E10 = ca. 32.500 Kilojoule

1 l Super Plus = ca. 34.000 Kilojoule

1 l Diesel = ca. 36.000 Kilojoule

1 l High Performance Diesel = ca. 36.000 Kilojoule

Elektrische Ladung = 100 % Strom aus erneuerbaren Energien

Erdgas: ca. 450 g CO₂/kWh

plus CO₂-Werte aus Rechnungen der Energieversorger



ANGABE 305-2**INDIREKTE ENERGIEBEDINGTE THG-EMISSIONEN (SCOPE 2)****EINGEKAUFTER STROM UND WÄRME**

Die Business Unit Labor kauft Strom zu. Dieser wird als indirekte Emission in der Th. Geyer Klimabilanz bzw. Scope 2 Berechnung berücksichtigt.

Strom wird in Höxter einerseits per Photovoltaik selbst produziert und andererseits wird aus erneuerbaren Energien erzeugter Strom zugekauft. Somit ergibt sich hier für Strom ein CO₂ Wert von 0. Weiterhin kauft die Business Unit Ingredients Fernwärme aus Biogas ein (Umrechnung: Biogas 0,46 kg CO₂/kWh)

Ähnlich sieht es bei der MYAC aus. Hier beträgt der CO₂ Wert ebenfalls 0 kg CO₂, da Strom aus erneuerbaren Energien gekauft wird. Bressmer & Francke kaufen ebenfalls Strom zu, bisher allerdings noch keinen Strom aus erneuerbaren Energien.

	2022	2022	2022	2023	2023	2023
Business Unit Labor	497.145 kWh	1.789.722.000 KJ	85.111 kg CO ₂ e	485.198 kWh	1.746.712.800 KJ	83.066 kg CO ₂ e
Business Unit Ingredients (Photovoltaik & Ökostrom)	0 kWh	0 KJ	0 kg CO ₂ e	0 kWh	0 KJ	0 kg CO ₂ e
Business Unit Ingredients (Fernwärme aus Biogas)	577.160 kWh	2.077.776.000 KJ	265.494 kg CO ₂ e	437.360 kWh	1.574.496.000 KJ	201.186 kg CO ₂ e
MYAC (Ökostrom)	0 kWh	0 KJ	0 kg CO ₂ e	0 kWh	0 KJ	0 kg CO ₂ e
Bressmer & Francke	20.520 kWh	73.872.000 KJ	3.513 kg CO ₂ e	18.719 kWh	67.388.400 KJ	3.205 kg CO ₂ e
Gesamt	1.094.825 kWh	3.941.370.000 KJ	354.118 kg CO₂e	941.277 kWh	3.388.597.200 KJ	287.457 kg CO₂e

In Summe ergeben sich für die Th. Geyer Gruppe somit folgende Scope 2 Emissionen (indirekten Emissionen):

SCOPE 2 in 2022: 354.118 kg CO₂e = 354,1 Tonnen CO₂e

SCOPE 2 in 2023: 287.457 kg CO₂e = 287,5 Tonnen CO₂e

In die Berechnung werden keine weiteren Gase einbezogen. Für die Th. Geyer Gruppe sind nur die CO₂ Emissionen relevant. Andere Emissionen wie CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF werden nicht ausgestoßen, da wir keine Produktion haben.

Basisjahr für die Berechnung ist das Jahr 2022, da wir diesen Nachhaltigkeitsbericht erstmals für das Jahr 2023 erstellen. Die Emissionen (Scope 2) im Basisjahr 2022 betragen wie oben dargestellt 354,1 Tonnen CO₂.

Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme:

Marktbasierte Berechnungsmethode anhand der Emissionsfaktoren der Stromlieferanten sowie des individuellen Stromproduktes

- CO₂-Werte aus Rechnungen der Energieversorger
- Empfehlung Fernwärme aus Biogas 0,46 kg CO₂/kWh



ANGABE 305-3

SONSTIGE INDIREKTE THG-EMISSIONEN (SCOPE 3)

Zum aktuellen Zeitpunkt sind die Informationen hier unvollständig, da wir gerade erst mit der Bilanzierung starten. Wir haben aber, wie schon erwähnt, bereits unsere erste Umweltprüfung durchgeführt und daraus Ziele und Maßnahmen definiert, so dass wir in den nächsten Jahren hier immer mehr Input liefern können. Da unser Unternehmen aber ein Handelsunternehmen ist, wird der Hauptteil der indirekten Emissionen entlang der Wertschöpfungskette bei uns aus dem Bereich Transport resultieren.

Hier machen wir bereits in diesem Jahr erste Angaben in Form des „nachgelagerten Transports“, sprich aller von uns beauftragen Transporte:

	2022	2023
CO ₂	917,2 t	855,3 t
CO ₂	917.187,9 kg	855.310,2 kg
Diesel	347.419,7 l	323.981,1 l
Energieverbrauch	12.507.107.727,3 KJ	11.663.320.909,1 KJ

Th. Geyer zahlt an seinem Logistikdienstleister Trans-o-flex einen CO₂-Kompensationsaufschlag, wofür Trans-o-flex seinerseits im Jahr 2022 238.435 kg CO₂ und im Jahr 2023 546.345,9 kg CO₂ durch den Kauf von Emissionsgutschriften in kompensiert hat.

Basisjahr für die Berechnungen ist 2022, da dieser erste Nachhaltigkeitsbericht sich auf das Jahr 2023 bezieht.

Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme

- 1 l Diesel = ca. 36.000 Kilojoule (KJ)
- 1.000 Kilojoule = 1 Megajoule
- 1 l Diesel = 2,64 kg CO₂

ANGABE 305-4

INTENSITÄT DER TREIBHAUSGAS-EMISSIONEN

Den Intensitätsquotienten der Treibhausgasemissionen der Organisation sowie die weiteren Angaben dazu werden aufgrund der Verschwiegenheitspflicht nicht veröffentlicht. Die Geschäftsführung möchte die Bruttowertschöpfung, die zur Berechnung des Quotienten notwendig wäre, nicht bekannt geben.

ANGABE 305-5

SENKUNG DER TREIBHAUSGASEMISSIONEN

Diese Informationen sind unvollständig, da wir das erste Mal berichten und erst beim nächsten Bericht konkretere Daten vorlegen können.

ANGABE 305-6

EMISSIONEN OZON ABBAUENDER SUBSTANZEN

Nicht anwendbar, da aus dem GRI „Emissionen“ nur das Thema Energie für uns wesentlich ist.

ANGABE 305-7

STICKSTOFFOXIDE (NOX), SCHWEFEL-OXIDE (SOX) UND ANDERE SIGNIFIKANTE LUFTEMISSIONEN

Nicht anwendbar, da aus dem GRI „Emissionen“ nur das Thema Energie für uns wesentlich ist.

GRI 306: ABFALL

ANGABE 306-1

ANFALLENDER ABFALL UND ERHEBLICHE ABFALLBEZOGENE AUSWIRKUNGEN

Im Lagerbereich haben wir Verpackungsmüll von den Logistiktransporten. Hauptsächlich handelt es sich dabei um Stretchfolie und Pappe, aber manchmal auch um beschädigte Holzpaletten.

In der Business Unit Labor werden beim Versand auch Styroporchips eingesetzt, da sie Gefahrstoffe am besten beim Transport schützen. Hierbei achten wir auf Wiederverwendung dieser Chips. Styroporchips, die wir von unseren Lieferanten erhalten, werden selbstverständlich wieder eingesetzt.

Ansonsten nutzen wir in Deutschland Euro-Paletten mit Pfandsystem. Hier tragen wir auch bereits zur Müllvermeidung bei, indem wir in der Business Unit Ingredients durch ein Pilotprojekt mit unserem größten Lieferanten den Verbrauch an Stretchfolie zur Transportsicherung deutlich reduzieren konnten.

Zudem hat die Business Unit Labor bereits verschiedene Projekte innerhalb der Logistik umgesetzt, um Verpackungsmüll zu reduzieren. Hier wurde der Fokus vor allem die Umverpackungen der Handelswaren gelegt. So wurden die Lieferscheintaschen von herkömmlichen Plastiktaschen auf Lieferscheintaschen aus recycelten Papier-Materialien umgestellt.

Die Transportkartons wurden bis 2023 mit herkömmlichem Plastik-Paketklebeband verschlossen. Ab 2024 wird hierfür ausschließlich recyclingfähiges Nassklebeband verwendet.

Durch unseren Handel mit Gefahrstoffen können wir sowohl in der Business Unit Labor als auch in der Business Unit Ingredients anfallenden Abfall mit Inhalt von gefährlichen Stoffen nicht gänzlich ausschließen. Selbstverständlich ist es der Th. Geyer Gruppe ein hohes Gut, diese Abfälle zu vermeiden, und wenn dies nicht möglich ist, zu reduzieren. Deshalb gibt es hierzu verschiedene vertriebliche und logistische Ansätze, die regelmäßig kontrolliert und verbessert werden.

In der Verwaltung fällt Müll hauptsächlich durch übliche Aktivitäten wie Essen, Trinken und durch die Nutzung von Ressourcen wie Papier, Toner, Schreibwaren und Werbemitteln an.

Deshalb gehört es zu den Themen der Nachhaltigkeitsschulungen für alle Mitarbeiter und speziell auch für die Einkäufer, auf Mülltrennung und Kennzeichnungen zu achten. Durch die Digitalisierung von Prozessen und Arbeitsabläufen reduzieren wir den Papierverbrauch. Beim Einkauf stellen wir sukzessive auf nachhaltigere Werbemittel oder Büromaterialien um.

Außerdem engagieren wir uns in der Business Unit Ingredients im Kreis Höxter am Zero-Waste Konzept, indem wir bei den entsprechenden Workshops aktiv unterstützt haben.



ANGABE 306-2

MANAGEMENT ERHEBLICHER ABFALL-BEZOGENER AUSWIRKUNGEN

Die Th. Geyer Gruppe hat 2023 einige Aktivitäten unternommen, um die abfallbezogenen Auswirkungen zu verringern: Alle Mitarbeiter sind im Bereich Nachhaltigkeit, Energie/CO₂, Umgang mit Rohstoffen sowie im Bereich Abfall (Vermeidung, Wiederverwendung, Mülltrennung und Recycling) geschult worden.

Vorab hat es eine Mitarbeiterbefragung zum Thema „Umwelt“ gegeben. Die Mitarbeiter haben ihre Einschätzung dazu abgegeben, wie Th. Geyer hier aufgestellt ist und haben Vorschläge für Verbesserungen eingereicht.

Diese Verbesserungsvorschläge sowie die Tipps aus den Schulungen sind mit in die Umweltprüfung eingeflossen und sollen nun umgesetzt werden. Weiterhin wird auf dieser Basis aktuell eine Broschüre entwickelt, in der alle Vorschläge und Tipps zur Energieeinsparung, Müllvermeidung und -trennung etc. mit einfließen.

Umgesetzt im Unternehmen wurde bereits die Mülltrennung. Mülleimer wurden gekennzeichnet und der Müll wird gemäß der Abfallströme entsorgt.

Weiterhin arbeitet Th. Geyer mit Müllpressen an allen Logistikstandorten, um Plastikmüll schon vor dem Transport zu komprimieren und so mehr Müll auf weniger Kubikmeter zu entsorgen.

- Verringerung Abfall durch Wiederverwendung, Verwertung, Umwandlung
- Externe Partnerschaften oder Sammelprogramme zur Wiederverwendung

Gefährliche Stoffe werden nur mit einem für gefährlichen Abfall zertifizierten Abfallentsorger entsorgt. Alle anderen Abfälle übernimmt ein regionaler Entsorger, um unnötige Kilometer und damit CO₂ Produktion zu vermeiden.

Die von uns eingesetzten Entsorgungsunternehmen erfassen für uns alle relevanten Daten der Müllentsorgung für alle Th. Geyer Standorte zu Controllingzwecken.

Quelle für Umrechnung: Umrechnungstabelle Volumen/Gewicht zur Gewerbeabfallentsorgung des Statistisches Landesamt Baden-Württemberg

	2022	2023
Gesamtgewicht der nicht gefährlichen Abfälle	61,54 t	82,72 t
Gesamtgewicht der gefährlichen Abfälle	8,00 t	9,67 t
Gesamtgewicht der verwerteten Abfälle	29,25 t	52,98 t

Die Summe der verwerteten Abfälle ist ebenfalls ein Teil der nicht gefährlichen Abfälle. Hierbei handelt es sich um Papiermüll, der dem Recycling zugeführt wird.

GRI 308: UMWELTBEWERTUNG DER LIEFERANTEN

ANGABE 308-1

NEUE LIEFERANTEN, DIE ANHAND VON UMWELTKRITERIEN ÜBERPRÜFT WURDEN

In 2023 haben wir 62,2 % unserer Umsätze mit Artikeln erzielt, welche von Herstellern mit zertifizierten Nachhaltigkeits-Management-Systemen geliefert wurden.

Labor

2023 wurden keine Lieferanten nach Umweltkriterien überprüft und bewertet.

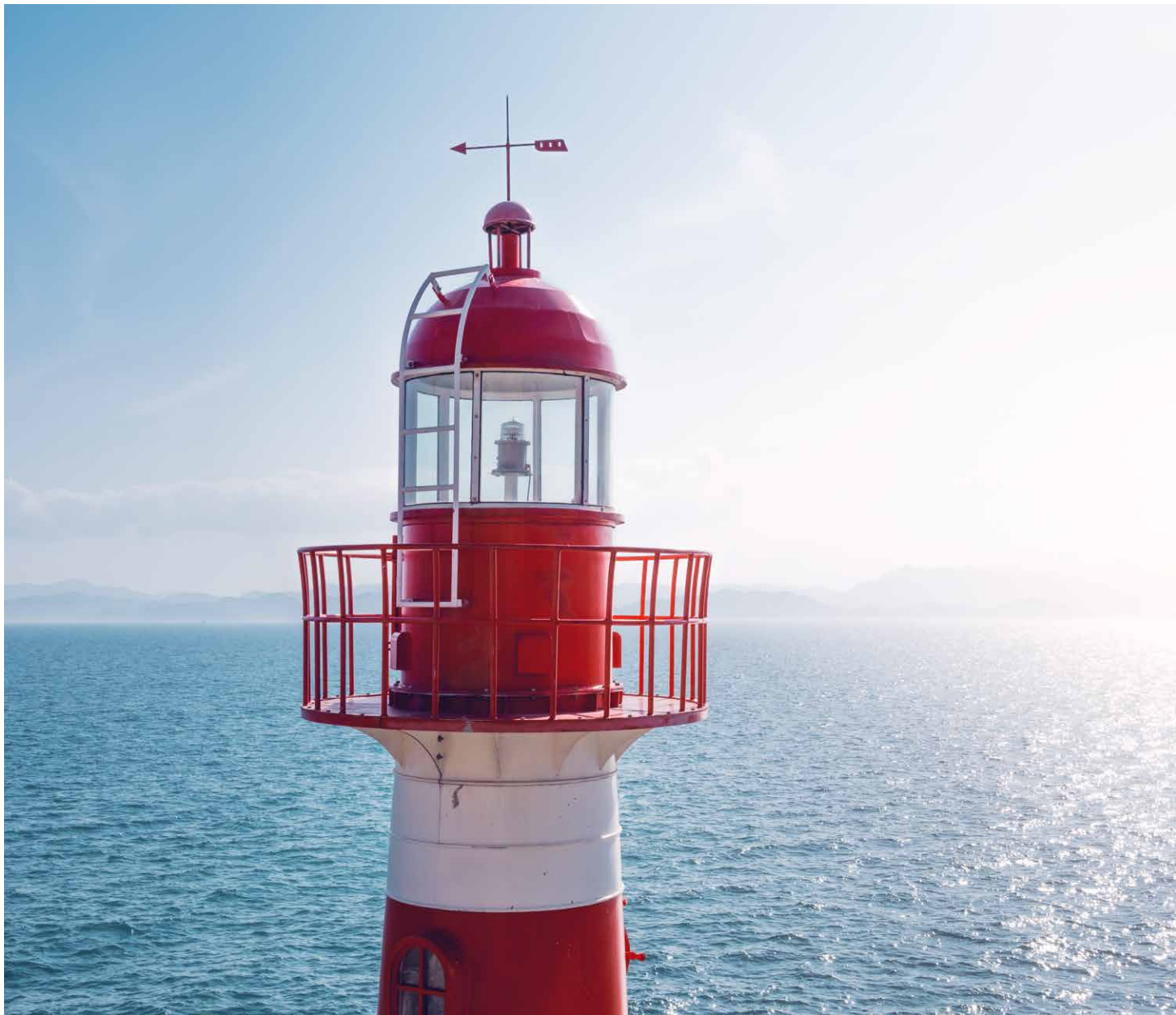
Ingredients

2023 wurden 7 neue Lieferanten aufgenommen, davon wurde einer nach Umweltkriterien bewertet.

ANGABE 308-2

NEGATIVE UMWELTAUSWIRKUNGEN IN DER LIEFERKETTE UND ERGRIFFENE MASSNAHMEN

Aktuell sind hierzu keine Informationen verfügbar. Im Jahr 2024 wird eine Überprüfung der Lieferanten nach Umweltkriterien durchgeführt.



GRI 403: SICHERHEIT UND GESUNDHEIT AM ARBEITSPLATZ SOZIAL/GESELLSCHAFT

ANGABE 403-1

MANAGEMENTSYSTEM FÜR SICHERHEIT UND GESUNDHEIT AM ARBEITSPLATZ

Die Gesundheit der Mitarbeiter sowie die Gewährleistung ihrer Sicherheit am Arbeitsplatz stellt für Th. Geyer ein hohes Gut dar, und besitzt damit einen besonderen Stellenwert für das Unternehmen. Nur mit gesunden und hoch motivierten Mitarbeitern lassen sich langfristig die gesteckten wirtschaftlichen, qualitativen und umweltrelevanten Ziele realisieren.

Präventive Maßnahmen dienen dabei der Aufrechterhaltung und Förderung der Gesundheit der Belegschaft und können unter anderem zur frühzeitigen Erkennung von Erkrankungen beitragen. Gleichzeitig gilt es, alle Vorkehrungen zur Vermeidung von Arbeitsunfällen bzw. arbeitsbedingten Erkrankungen zu treffen. Dies dient der Reduzierung von krankheitsbedingten Ausfällen der Mitarbeiter und zieht Kosteneinsparungen sowie Effizienzsteigerung nach sich – all das trägt nachhaltig zum Unternehmenserfolg bei.

Die notwendigen Maßnahmen und deren Planung stellen einen strategischen Prozess dar und münden letztlich im Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) von Th. Geyer. Wesentlicher Bestandteil ist dabei das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM).

Gesundheits- und Arbeitsschutzthemen werden bei Th. Geyer zudem im Verhaltenskodex geregelt, der unternehmensweit gültig ist. Bei Th. Geyer liegen schriftliche Verfahrensregeln vor, die bei der Identifizierung von möglichen Gefahren helfen und den Umgang mit gefährlichen Substanzen regeln.

ANGABE 403-2

GEFAHRENIDENTIFIZIERUNG, RISIKO-BEWERTUNG UND UNTERSUCHUNG VON VORFÄLLEN

Die Unternehmensleitung wird bei der Wahrnehmung ihrer Verantwortung durch die bestellte Fachkraft für Arbeitssicherheit (extern), den Betriebsarzt (extern) sowie den Sicherheitsbeauftragten unterstützt.

Wichtigstes Gremium für die Umsetzung und Überwachung aller beschlossenen Maßnahmen ist der Arbeitsschutzausschuss (ASA), welcher rollierend vierteljährlich an den unterschiedlichen Standorten tagt. Neben dem Vertreter der Geschäftsführung bilden die unter Absatz 1 genannten Personen sowie standortabhängige Mitarbeiter den Kern des Arbeitsschutzausschusses.

Im Rahmen der ASA-Sitzungen werden alle relevanten Themen, die den Arbeitsschutz aber auch präventive Maßnahmen zum Gesundheitsschutz besprochen. Havarien oder Arbeitsunfälle werden innerhalb der Sitzungen ausgewertet und analysiert, um mögliche Lösungsansätze zur Vermeidung von Wiederholungen zu erarbeiten.

Wesentlicher Bestandteil der ASA-Sitzung ist die Begehung der Objekte durch die Mitglieder des Arbeitsschutzausschusses, um frühzeitig Gefahren oder Fehlentwicklungen zu erkennen.

Folgende Bereiche sind betroffen

- Kaufmännische Büroarbeitsplätze/Verwaltung
- Lager- und Logistikeinheiten, inklusive Gefahrstofflager
- Anwendungstechniklabore
- Service- und Produktionseinheiten

Neben der räumlichen Bestandsaufnahme erfolgt eine systematische Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich der physischen und psychischen Risiken für die Mitarbeiter bei der Ausübung ihrer Tätigkeiten.

Das sichere Arbeiten an allen Arbeitsplätzen wird durch gesetzlich geforderte Gefährdungsbeurteilungen geregelt. In Deutschland ist dies in den §§ 5 und 6 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) geregelt. Gefährdungen sind zu ermitteln und Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten zu definieren. Th. Geyer hat zum Ziel, alle potenziellen Gefahrenquellen zu identifizieren und zu beseitigen bzw. zu mindern. Dafür erfassen wir in allen relevanten Bereichen Gefährdungsbeurteilungen.

Systematisch dokumentiert werden diese im Portal der zuständigen Berufsgenossenschaft Handel und Warenlogistik (BGHW).

Neben der Betrachtung der Risiken für die eigenen Mitarbeiter, erfolgt diese auch für Besucher oder Dritte, die für uns aufgrund von Dienstleistungsverträgen tätig werden (z. B. Reinigungsunternehmen oder Handwerksbetriebe).

Wir unterstützen hierbei die entsendenden Unternehmer bei der Beurteilung der Gefährdung, die durch Einsatz bei Th. Geyer entstehen könnte. Insbesondere vor dem Hintergrund, dass wir Gefahrstofflager betreiben, sehen wir uns hier in der Verantwortung.

ANGABE 403-3**ARBEITSMEDIZINISCHE DIENSTE**

Th. Geyer arbeitet seit vielen Jahren mit Dr. med. Hartmut Brillinger und seiner Praxis ASS Arbeitsmedizin Sicherheits-technik Sulz zusammen. Herr Dr. Brillinger ist ein ausgewiesener Spezialist auf dem Gebiet der Arbeitsmedizin und wurde durch die Geschäftsführung als Betriebsarzt des Unternehmens gemäß Arbeitssicherheitsgesetz sowie DGUV Vorschrift 2 bestellt.

Sämtliche erforderliche Pflicht-, Vorsorge- und Angebotsuntersuchungen werden durch den Betriebsarzt vorgenommen und durch Th. Geyer den Mitarbeitern angeboten. Die Organisation der Untersuchungen (Bereitstellung der Räume, Terminkoordinierung) erfolgt durch die Personalabteilung in enger Abstimmung mit den Mitarbeitern der Praxis ASS.

Sämtliche Untersuchungsinhalte und -ergebnisse verbleiben bei den Mitarbeitern bzw. bei der Praxis ASS. Die Vertraulichkeit der personenbezogenen Gesundheitsdaten der Mitarbeiter ist damit gewährleistet. Th. Geyer wird lediglich über die Art der vorgenommenen Untersuchung informiert.

Somit wird verhindert, dass personenbezogene Gesundheitsdaten bzw. die Inanspruchnahme arbeitsmedizinischer Dienste für eine begünstigende oder benachteiligende Behandlung der Mitarbeiter verwendet werden.

ANGABE 403-4**MITARBEITERBETEILIGUNG, KONSULTATION UND KOMMUNIKATION ZU SICHERHEIT UND GESUNDHEIT AM ARBEITSPLATZ**

und

ANGABE 403-5**MITARBEITERSCHULUNGEN ZU SICHERHEIT UND GESUNDHEIT AM ARBEITSPLATZ**

und

ANGABE 403-8**MITARBEITER, DIE VON EINEM MANAGEMENTSYSTEM FÜR SICHERHEIT UND GESUNDHEIT AM ARBEITSPLATZ ABGEDECKT SIND**

Alle neu in das Unternehmen eintretenden Mitarbeiter erhalten im Rahmen des Onboarding- und Einarbeitungsprozesses eine Sicherheitsunterweisung. Diese Schulung betrifft allgemeine Fragestellungen des Gesundheits- und Arbeitsschutzes. Darüber hinaus wird auf die Besonderheiten des Arbeitsplatzes und des direkten Tätigkeitsumfeldes eingegangen. So werden Flucht- und Rettungspläne aber auch Evakuierungsmaßnahmen im Falle von Notfallsituationen besprochen.

Logistikmitarbeiter oder Personen, zu deren Aufgabengebiet der Umgang mit Gefahrstoffen gehört, erhalten zusätzlich mit der Tätigkeitsaufnahme eine persönliche Gefahrstoffschulung.

Im Rahmen der zuvor genannten Schulungen werden den Mitarbeitern die für Ihren Bereich zuständigen Sicherheitsbeauftragten vorgestellt. Sowohl diese, aber auch die Fachkraft für Arbeitssicherheit fungieren als Ansprechpartner der

Mitarbeiter zum Gesundheits- und Arbeitsschutz. Sollten die Mitarbeiter Defizite erkennen, zählen die zuvor genannten Personen sowie die direkten Vorgesetzten zu den ersten Kontaktpersonen.

Darüber hinaus erfolgt ein regelmäßiger Austausch mit den Mitarbeitern im Rahmen der kontinuierlich durchgeführten Begehungen, an denen auch der Betriebsarzt teilnimmt. Hier hat sich gezeigt, dass die direkte Ansprache und Hinweise auf mögliche Optimierungsmöglichkeiten z. B. bei der Einstellung der Schreibtische, Bürostühle oder der Platzierung von Bildschirmen zielführend sind und umgehend Erfolge erzielen. Im Gegenzug können Anregungen der Mitarbeiter aufgegriffen und zeitnah im Rahmen der ASA-Sitzungen besprochen werden.

Das erworbene Wissen wird jährlich im Rahmen der Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschulungen, welche die Fachkraft für Arbeitssicherheit durchführt, aufgefrischt. Die Schulungen werden sowohl als Präsenz- aber auch als Online-Schulungen angeboten. Für die Mitarbeiter besteht eine Teilnahmepflicht. Die Schulungen werden kostenlos angeboten und wenn möglich, während der Arbeitszeit durchgeführt. Wie bei den Begehungen haben die Mitarbeiter die Möglichkeit, sich mit Fragen und Hinweisen in die Diskussion einzubringen.

Th. Geyer hat an allen Standorten und für alle Bereiche Ersthelfer, Brandschutz- und Evakuierungshelfer bestellt. Diese werden vor ihren Bestellungen für ihre Aufgaben geschult. In der Folge wird diese Schulung regelmäßig in den vorgeschriebenen Intervallen erneuert.

Neben den zuvor genannten Schulungen finden regelmäßig Übungen (z. B. Evakuierungsübungen) statt, die das erworbenen Wissen festigen und unsere Mitarbeiter in die Lage versetzen, im Falle einer Havarie oder anderer Notsituationen schnell zu handeln und somit Gefahren für die eigene aber auch für die Gesundheit der Kollegen abzuwenden.

ANGABE 403-6**FÖRDERUNG DER GESUNDHEIT
DER MITARBEITER**

Wie wichtig die Gesundheit der Mitarbeiter ist, haben wir nicht erst durch die Auswirkungen der Coronapandemie erfahren. Es ist uns ein grundlegendes Bedürfnis, präventiv zur Gesunderhaltung unserer Mitarbeiter beizutragen und damit langfristig deren Leistungsfähigkeit zu erhalten.

Th. Geyer hat mittlerweile ein beachtliches Maßnahmenpaket aufgelegt, um die Gesundheit der Mitarbeiter zu fördern und präventiv zu unterstützen.

Seit 2018 führt Th. Geyer mit großem Erfolg Gesundheitstage durch, die im jährlichen Wechsel an den Standorten in Höxter und Renningen stattfinden. Organisiert werden die Tage durch die Personalabteilung mit Unterstützung der Barmer EK, der Betriebsärzte sowie der Fachkraft für Arbeitssicherheit.

Das Angebot reicht hierbei von Vorträgen, Gesundheitschecks und Beratungen bis hin zu Workshops, bei denen sich die Mitarbeiter aktiv betätigen können. Für Mitarbeiter, die keine Möglichkeit zur Teilnahme direkt vor Ort haben, wurden Online-Alternativen angeboten, um auch diese Kollegen in die Gesundheitstage einzubeziehen. Das Thema „Gesunde Ernährung“ wird jedes Jahr unter anderem durch eine Smoothie-Bar, die unsere Auszubildenden betreuen, in den Fokus gerückt.

Im Anschluss an die Gesundheitstage haben die Mitarbeiter die Möglichkeit, anonym über vorbereitete Feedback-Fragebögen ihre Einschätzungen, Anregungen und Kritiken zu dem unterbreiteten Veranstaltungsspektrum mitzuteilen.

Als Ergebnis der Analyse dieser Befragungen wurde unter anderem die Flexibilisierung der Arbeitszeit im Jahr 2021 bei Th. Geyer eingeführt. Damit sollte psychischen Belastungen aufgrund von Stress entgegengewirkt werden. Soweit mit

betrieblichen Interessen vereinbar, haben die Mitarbeiter die Möglichkeit, 40 Tage im Jahr mobil zu arbeiten. Dies hat sich für viele Kollegen sehr positiv ausgewirkt, da diese Maßnahme zu Erleichterungen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie geführt hat.

Einen wesentlichen Bestandteil des Betrieblichen Gesundheitsmanagement stellt das Betriebliche Eingliederungsmanagement dar. Wir versuchen gemeinsam mit dem Mitarbeiter Lösungen zu finden, die einen erfolgreichen Wiedereinstieg und eine dauerhafte Beschäftigung des Mitarbeiters ermöglichen.

Wir sind permanent bemüht, die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter zu verbessern bzw. zu optimieren. Dies geschieht beispielsweise durch eine Verbesserung der Beleuchtungssituation. Veralterte Leuchtmittel wurden durch moderne LED-Lichttechnik ersetzt. Diese Optimierungsmaßnahmen wurden sowohl in den Lagern als auch in den Büros vorgenommen.

Als weiterer Baustein zur Optimierung der Arbeitsbedingungen, hat die Geschäftsführung von Th. Geyer beschlossen, künftig ausschließlich elektrisch höhenverstellbare Schreibtische anzuschaffen. Aus Nachhaltigkeitsgründen werden auf Wunsch der Mitarbeiter herkömmliche Schreibtische mit höhenverstellbaren Auflagen nachgerüstet, die ein flexibles stehendes Arbeiten ermöglichen. Mit diesen Maßnahmen konnte die Ergonomie der Arbeitsplätze deutlich verbessert und dadurch arbeitsbedingten Erkrankungen entgegengewirkt werden.

Seit 2020 haben alle Mitarbeiter mit ungekündigten und unbefristeten Arbeitsverträgen die Möglichkeit, über Bikeleasing Verträge abzuschließen, die die Anschaffung von kostengünstigen Fahrrädern erlaubt. Seit Einführung konnten 113 Verträge abgeschlossen werden, was den Erfolg der Bemühungen, die Mitarbeiter zu mehr aktiver Bewegung zu motivieren, unterstreicht.

Bei dem überwiegenden Anteil der angeschafften Fahrräder handelt es sich um E-Bikes. Daher hat Th. Geyer zum Beispiel am Standort Renningen die Möglichkeit geschaffen, die Akkus der Fahrräder auf Kosten des Unternehmens aufzuladen.

Flankiert wird das Bikeleasing durch die Teilnahme aller Standorte an der jährlich stattfindenden, internationalen Aktion „Stadtradeln“. Die persönlich erfolgreichsten Teilnehmer im jeweils dreiwöchigen regionalen Aktionszeitraum werden mit kleinen Prämien belohnt – dabei müssen es nicht zwingend die mit den meisten Kilometern sein. Denn wir informieren regelmäßig rund um die regionalen Aktionszeiträume, dass die Teilnahme am Stadtradeln kein Wettbewerb ist, sondern ein aktives Stück Nachhaltigkeit nicht zuletzt für die persönliche Gesundheit und Fitness ist.

Neben dem Bikeleasing hat es Th. Geyer geschafft, weitere sportliche Aktivitäten zu etablieren, die der Gesunderhaltung der Mitarbeiter dienen. Hierbei seien unter anderem die regelmäßige Teilnahme an Stadtläufen bzw. Firmenläufen sowie Fußballturnieren genannt. Auf dem Gelände des Standortes Höxter wird jährlich ein eigenes Volleyballturnier organisiert, für das sich auch Teilnehmer aus der Region anmelden können.

Um das Thema gesunde Ernährung im Bewusstsein der Mitarbeiter zu halten, stellt das Unternehmen den Mitarbeitern zum Beispiel wöchentliche Obstkörbe oder kostenloses Wasser zur Verfügung.

ANGABE 403-7**VERMEIDUNG UND ABMILDERUNG VON DIREKT MIT GESCHÄFTSBEZIEHUNGEN VERBUNDENEN AUSWIRKUNGEN AUF DIE SICHERHEIT UND GESUNDHEIT AM ARBEITSPLATZ**

Geschäftsinhalt von Th. Geyer ist der Großhandel von Produkten in den Business Units Labor und Ingredients. Der Produktions- und Serviceanteil ist hier untergeordnet zu betrachten. Da in beiden Business Units Gefahrstofflager betrieben werden, die erhöhten und besonderen Anforderungen unterliegen, ist hier das höchste Risiko hinsichtlich der Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zu sehen. Die Mitarbeiter werden regelmäßig intern aber auch von externen Fachkräften zum Umgang mit Gefahrstoffen geschult. Dies schließt die Simulation von Havarien und Notfallsituationen ein.

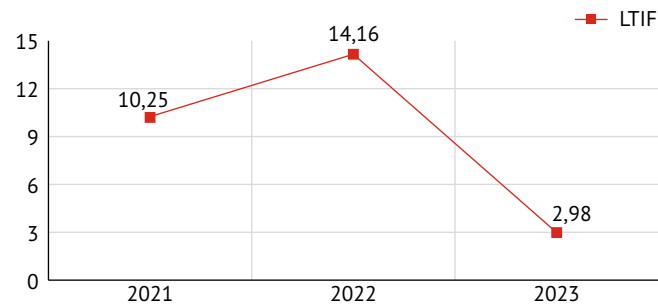
Im Bereich der Logistik werden regelmäßig Belehrungen und Unterweisungen zum Führen von Transportfahrzeugen durchgeführt. Darüber hinaus werden unter anderem im Rahmen der Gesundheitstage Kurse beispielsweise zum richtigen Heben und Tragen angeboten.

Mitglieder des Th. Geyer Havarie-Teams führen regelmäßig Übungen und Unterweisungen mit den Logistikteams durch.

ANGABE 403-9**ARBEITSBEDINGTE VERLETZUNGEN**

2023 ist die Rate der arbeitsbedingten Verletzungen in Relation zu den geleisteten Arbeitsstunden deutlich auf 2,98 gesunken.

	2021	2022	2023
Wegeunfälle	3	3	1
Arbeitsunfälle	2	6	1

Rate der arbeitsbedingten Verletzungen (LTIF = Lost Time Injury Frequency)

(LTIF = Unfälle/Arbeitsstunden x 1.000.000)

ANGABE 403-10**ARBEITSBEDINGTE ERKRANKUNGEN**

Aufgrund der unter Angabe 403-3 genannten Vertraulichkeit der personenbezogenen Gesundheitsdaten können keine Angaben über arbeitsbedingte Erkrankungen gemacht werden.





GRI 404: AUS- UND WEITERBILDUNG

ANGABE 404-1

DURCHSCHNITTliche STUNDENZAHL FÜR AUS- UND WEITERBILDUNG PRO JAHR UND ANGESTELLTEN

Im Bereich Aus- und Weiterbildungen gibt es eine Reihe von Schulungen, die auf Grund von gesetzlichen und betrieblichen Gründen durchzuführen sind. Die Schulungen werden entweder als E-Learning, Online-Schulungen oder in Präsenz durchgeführt.

Im Jahr 2022 lag die durchschnittliche Stundenanzahl für Aus- und Weiterbildung im Bereich E-Learning bei den gewerblichen Mitarbeitern bei 30 Minuten und bei den Angestellten bei 1,75 Stunden. Im Jahr 2023 startete der Aufbau der Th. Geyer Akademie. Zahlen für 2023 liegen an dieser Stelle noch nicht vor. Bei den Präsenzs Schulungen lag die durchschnittliche Stundenanzahl für Aus- und Weiterbildung insgesamt bei 2,08 Stunden pro Mitarbeiter (alle Mitarbeiter bei Th. Geyer).

Schulungsthema 2022	Ingredients			Labor		
	Anzahl gewerbliche Mitarbeiter	Anzahl Angestellte	Anzahl ausgewählte Teilnehmer	Anzahl gewerbliche Mitarbeiter	Anzahl Angestellte	Anzahl ausgewählte Teilnehmer
Allgemeine Arbeitssicherheitsunterweisung	34	85	0	55	212	0
Gefahrstoffschulung	34	85	0	55	0	0
Ladungssicherung-Schulung	0	0	0	0	0	0
Schulung des Havarieteams	0	0	0	0	0	3
Brandschutz- und Evakuierungshelfer Basisschulung	0	0	17	1	0	0
Brandschutz- und Evakuierungshelfer Auffrischung	0	0	0	0	0	14
Sicherheitsbeauftragte	1	0	0	0	1	0
Gefahrgutschulung nach ADR	0	0	0	15	0	0
Basisschulung Ersthelfer	0	0	25	0	0	12
Hygieneschulung	34	85	0	0	0	0
Bio-Schulung	34	85	0	0	0	0
Abseiltraining	0	0	0	0	0	0

Des Weiteren gab es noch Schulungen einzelner Mitarbeiter, die für die Weiterqualifizierung notwendig waren. Auch Weiterbildung zur Erweiterung der betrieblichen Möglichkeiten, wie z. B. Ausbildereignungsprüfungen als Voraussetzung, um ausbilden zu können, gehörten 2022 dazu.

ANGABE 404-2

PROGRAMME ZUR VERBESSERUNG DER KOMPETENZEN DER ANGESTELLTEN UND ZUR ÜBERGANGSHILFE

Die nachhaltige Qualifizierung aller Mitarbeiter ist der Th. Geyer Gruppe ein wichtiges Anliegen. Neben den gesetzlich vorgeschriebenen Schulungen werden einmal pro Jahr individuelle Weiterentwicklungsmöglichkeiten fixiert und protokolliert. Diese sollen im Laufe des besprochenen Zeitraums umgesetzt werden.

Die Th. Geyer Gruppe hat sich 2023 dazu entschlossen, die „Th. Geyer Akademie“ zu gründen. Aktuell ist sie dabei, diese aufzubauen und mit Leben zu füllen, um so eine Basis für die Sicherstellung des internen Wissensmanagements zu schaffen und die Mitarbeiter in ihrer Entwicklung zu unterstützen.

Weiterbildungswünsche, die nur Randgebieten der erforderlichen Kernkompetenz entsprechen, werden durch die Th. Geyer Gruppe auch unterstützt. Dazu wird individuell abgestimmt, inwieweit beispielsweise eine finanzielle Unterstützung oder zusätzlicher Freiraum dafür gewährt werden kann.

Die fachliche Weiterbildung des Vertriebsinnendienstes und des -außendienstes sowie der Führungskräfte wurde bereits konzipiert. Es wurden Lehrpfade mit entsprechenden E-Learning-, Online- und Präsenzs Schulungen geplant. Diese werden in den Jahren 2024 und 2025 umgesetzt.

Zusätzlich wurden interne Schulungen zu Themen wie z. B. Nachhaltigkeit sowie Präsentationskompetenz geplant, die ab 2024 umgesetzt werden.

Mit der zukünftigen Einführung eines Learning Management Systems sollen dann alle Schulungen erfasst und ausgewertet werden können.

ANGABE 404-3

PROZENTSATZ DER ANGESTELLTEN, DIE EINE REGELMÄSSIGE BEURTEILUNG IHRER LEISTUNG UND IHRER BERUFLICHEN ENTWICKLUNG ERHALTEN

Bei Neueinstellungen wird zum Ende der Probezeit ein Feedbackgespräch mit dem Mitarbeiter geführt. In diesem sollen die Leistung sowie die sozialen Kompetenzen besprochen werden.

Im kaufmännischen Bereich wird mit dem Mitarbeiter ein Jahresgespräch geführt. Dieser jährliche Termin ist Grundlage für die weitere berufliche Entwicklung. Entsprechend soll der Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten, bei 100 % liegen.



GRI 405: DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT

ANGABE 405-1

DIVERSITÄT IN KONTROLLORGANEN UND UNTER ANGESTELLTEN

Das einzige existierende Kontrollorgan in der Th. Geyer Gruppe ist die Geschäftsführung, bestehend aus den Geschäftsführern:

- Lutz-Alexander Geyer: m, über 50 Jahre
- Oliver-Alexander Geyer: m, 30–50 Jahre
- André Meise: m, über 50 Jahre
- Ralf Streicher: m, über 50 Jahre

Bezogen auf alle Angestellten ergeben sich folgende Werte:

Diversitätskategorie Alter

In Jahren	Anzahl Mitarbeiter	In %
16–29	71	16,90
30–50	223	53,10
über 50	126	30,00

Diversitätskategorie Geschlecht

	Weiblich	Männlich	Divers
Gesamtanzahl	218	202	0
Durchschnittsalter	31,25	40	0
Vollzeitkräfte	133	170	0
Teilzeitkräfte	77	18	0
Auszubildende	8	14	0
Geschäftsführung	0	7	0

Diversitätskategorie Geschlecht in %

	Weiblich	Männlich	Divers
Gesamtanzahl	51,90 %	48,10 %	0,00 %
Vollzeitkräfte	61,01 %	84,16 %	0,00 %
Teilzeitkräfte	35,32 %	8,91 %	0,00 %
Auszubildende	3,67 %	6,93 %	0,00 %
Geschäftsführung	0,00 %	3,47 %	0,00 %

ANGABE 405-2

VERHÄLTNIS DES GRUNDGEHALTS UND DER VERGÜTUNG VON FRAUEN ZUM GRUNDGEHALT UND ZUR VERGÜTUNG VON MÄNNERN

Das Grundgehalt wird durch den Tarifvertrag definiert. Die Th. Geyer Gruppe ist in den jeweiligen Bundesländern tarifgebunden und zahlt entsprechend an den drei Betriebsstätten (Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen, Hamburg) den vereinbarten Tariflohn. Hier gibt es keinen Unterschied zwischen Männern und Frauen.

Diversitätskategorie Nationalität

Nationalität	Mitarbeiteranzahl
Afghanisch	1
Argentinisch	1
Belgisch	2
Beninisch	1
Bosnisch-herzegowinisch	2
Brasilianisch	2
Britisch	3
Chinesisch	1
Deutsch	377
Französisch	1
Gambisch	1
Griechisch	2
Iranisch	2
Italienisch	3
Kroatisch	6
Luxemburgisch	1
Mazedonisch	1
Österreichisch	1
Portugiesisch	2
Russisch	1
Schweizerisch	1
Senegalesisch	1
Serbisch	1
Türkisch	2
Ukrainisch	2
Ungarisch	2

GRI 414: SOZIALE BEWERTUNG DER LIEFERANTEN

ANGABE 414-1

NEUE LIEFERANTEN, DIE ANHAND VON SOZIALEN KRITERIEN ÜBERPRÜFT WURDEN

Prozentsatz der überprüften, neuen Lieferanten:

Th. Geyer Labor 59,9 %

Th. Geyer Ingredients 15,0 %

ANGABE 414-2

NEGATIVE SOZIALE AUSWIRKUNGEN IN DER LIEFERKETTE UND ERGRIFFENE MASSNAHMEN

Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden:

Th. Geyer Labor 485

Th. Geyer Ingredients 1

Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden:

Th. Geyer Labor 0

Th. Geyer Ingredients 0

Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden:

Th. Geyer Labor 0

Th. Geyer Ingredients 0

Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden:

Th. Geyer Labor 0 %

Th. Geyer Ingredients 0 %

Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung:

Th. Geyer Labor 0 %

Th. Geyer Ingredients 0 %



GRI 1: GRI-INHALTSINDEX

Dieser Nachhaltigkeitsbericht der Th. Geyer Gruppe für das Jahr 2023 stimmt mit den Standards der Global Reporting Initiative (GRI) überein.

GRI		Seite	Hinweise, Auslassungen
2	ALLGEMEINE ANGABEN		
	Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken		
2-1	Organisationsprofil	5	
2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	5	
2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	5	
2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	5	
2-5	Externe Prüfung	5	
	Tätigkeiten und Mitarbeiter		
2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	6	
2-7	Angestellte	6	
2-8	Mitarbeiter, die keine Angestellten sind	7	
	Unternehmensführung		
2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	8	
2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans		Die Th. Geyer Unternehmensgruppe als Familienunternehmen verfügt nicht über ein klassisches Kontrollorgan im eigentlichen Sinne, da es gesetzlich auch nicht erforderlich ist, so dass die Angaben 2-10 bis 2-18 nicht anwendbar sind.
2-11	Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans		
2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung und Bewältigung der Auswirkungen		
2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen		
2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung		
2-15	Interessenkonflikte		
2-16	Übermittlung kritischer Anliegen		
2-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans		
2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans		
2-19	Vergütungspolitik	9	
2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	9	
2-21	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	9	
	Strategie, Richtlinien und Praktiken		
2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	9	

GRI		Seite	Hinweise, Auslassungen
2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	10	
2-24	Einbeziehung der Verpflichtungserklärungen zu Grundsätzen und Handlungsweisen	10	
2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	10	
2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	10	
2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	11	
2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	11	
	Einbindung von Stakeholdern		
2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	11	
2-30	Tarifverträge	11	
3	WESENTLICHE THEMEN		
	Angaben zu wesentlichen Themen		
3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	12	
3-2	Liste der wesentlichen Themen	13	
3-3	Management von wesentlichen Themen	14	
		14	1. Liquidität
		16	2. Expansion
Ökonomie		17	3. Steigerung Ertragskraft
		18	4. Produktsicherheit
		19	5. Digitalisierung/KI
		20	1. Rohstoffe/Chemikalien/Abfall
Ökologie/Umwelt		20	2. Umweltbewertung von Lieferanten
		21	3. Energie
		22	4. Treibhausgase/CO ₂
		24	1. Employer of Choice
		24	2. Diversität und Chancengleichheit
Sozial/Gesellschaft		25	3. Aus- und Weiterbildung/Personalentwicklung
		25	4. Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz
		26	5. Soziale Bewertung von Lieferanten

GRI		Seite	Hinweise, Auslassungen
	WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG		
	Ökonomie	27	
302	ENERGIE		
	Ökologie/Umwelt		
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	28	
302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	32	
302-3	Energieintensität	32	
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs sowie der Treibhausgas-Emissionen	32	
302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen		Nicht anwendbar, da wir ein Handelsunternehmen sind und nicht produzieren.
305	EMISSIONEN		
305-1	Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1)	35	
305-2	Indirekte energiebedingte Treibhausgasemissionen (Scope 2)	37	
305-3	Sonstige indirekte Treibhausgas-Emissionen (Scope 3)	38	
305-4	Intensität der Treibhausgasemissionen	38	
305-5	Senkung der Treibhausgasemissionen	38	
305-6	Emissionen Ozon abbauender Substanzen		Nicht anwendbar, da aus dem GRI 305 Emissionen nur das Thema Energie für uns wesentlich ist und wir keine derartigen Emissionen haben.
305-7	Stickstoffoxide (Nox), Schwefeloxide (SOx) und andere signifikante Luftemissionen		Nicht anwendbar, da aus dem GRI 305 Emissionen nur das Thema Energie für uns wesentlich ist und wir keine derartigen Emissionen haben.
306	ABFALL		
306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	39	
306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	40	
308	UMWELTBEWERTUNG DER LIEFERANTEN		
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	41	
308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	41	
403	SICHERHEIT UND GESUNDHEIT AM ARBEITSPLATZ		
	Sozial/Gesellschaft		
403-1	Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	42	
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	42	
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	43	
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	43	
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	43	

GRI		Seite	Hinweise, Auslassungen
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	44	
403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	45	
403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind	43	
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	45	
403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen	45	
404	AUS- UND WEITERBILDUNG		
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	46	
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	47	
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	47	
405	DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT		
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	48	
405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	48	
414	SOZIALE BEWERTUNG DER LIEFERANTEN		
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	49	
414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	49	

