



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2024

Follmann Chemie

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Dr. Thomas Hohberg

Nachhaltigkeitsmanager
Dr. Thomas Hohberg

Heinrich-Follmann-Str. 1
32423 Minden
Deutschland

+49 5731/3993-134
thomas.hohberg@follmann-
chemie.de





Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle
Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme
Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen
Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement
Leistungsindikatoren (10)

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement
Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen
Leistungsindikatoren (13)

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung
Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte
Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen
Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme
Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten
Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2024, Quelle:
Unternehmensangaben. Die Haftung
für die Angaben liegt beim
berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der
Information. Bitte beachten Sie auch
den Haftungsausschluss unter
[www.nachhaltigkeitsrat.de/
impressum-und-datenschutzserklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzserklaerung)

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

Beschreiben Sie Ihr Geschäftsmodell (u. a. Unternehmensgegenstand, Produkte/Dienstleistungen)

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwenden wir in diesem Bericht an einigen Stellen, z.B. Tabellen, das generische Maskulinum. Selbstverständlich sind bei uns alle Menschen – unabhängig von Geschlechtsidentität, Herkunft, Religion, sexueller Orientierung, Alter oder körperlichen Fähigkeiten – gleichermaßen willkommen. Wir stehen für Vielfalt, Inklusion und gegenseitigen Respekt.

Die international tätige Follmann Gruppe mit den Geschäftsbereichen Follmann und Triflex wird von der Follmann Gruppe als Muttergesellschaft geführt. Diese nimmt für beide Geschäftsbereiche die betrieblichen Funktionen Produktion und Logistik sowie diverse Servicefunktionen wahr.

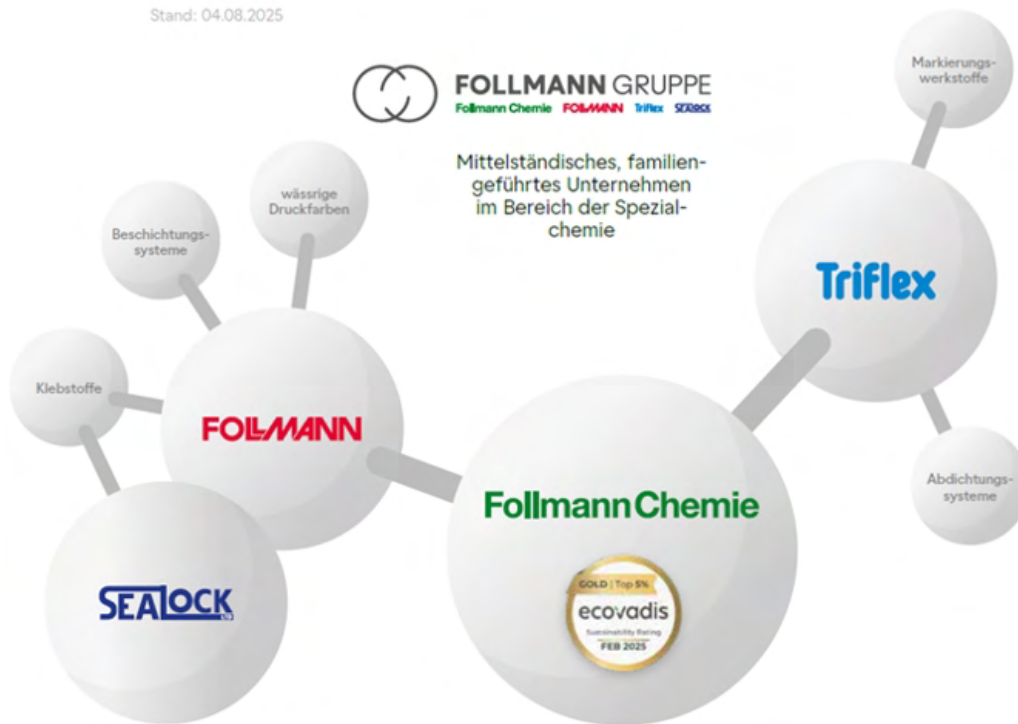
Sie wird vom geschäftsführenden Gesellschafter Dr. Henrik Follmann (Kaufmann) und dem Geschäftsführer Dr. Thomas Damerau (Diplomchemiker) geführt. Die langjährige Geschäftsführung wird weiterhin durch einen unabhängigen Unternehmensbeirat unterstützt. Die gleichfalls in Minden ansässigen Tochtergesellschaften Follmann GmbH & Co. KG und Triflex GmbH & Co. KG verantworten die Funktionen Vertrieb und Marketing im Inland und in Staaten ohne eigene Vertriebsgesellschaft. Zudem betreuen sie die Entwicklung für ihren Geschäftsbereich. Die Follmann GmbH & Co. KG wendet sich mit Druckfarben, Beschichtungen und Klebstoffen an Industriekunden in diversen Branchen und fokussiert sich auf innovative und nachhaltige Produkte wie wasserbasierte Druckfarben und emissionsarme Klebstoffe.

Die Sealock LTD in Großbritannien produziert und vertreibt Klebstoffe. Triflex beliefert in den Marktsegmenten Abdichtung, Straßenmarkierung sowie Infrastruktur überwiegend geschulte Verarbeiter des Handwerks im Direktvertrieb. Triflex Flüssigkunststoff Abdichtungen schützen die Bausubstanz vor eindringender Nässe und Feuchtigkeit und tragen damit zum langfristigen Bestandsschutz, der Verlängerung der Gebäudenutzungsphase bzw. von Renovierungszyklen und zum Werterhalt der Immobilie bei.

Die Abdichtungen finden sich u.a. auf Flachdächern, Balkonen, Parkdecks oder Fundamenten von Windkraftanlagen. Triflex geht konsequent seinen Weg voran als Partner der Bauwirtschaft mit hochwertigen Systemlösungen und einem breiten, intensiven Schulungs- und Serviceangebot.



Stand: 04.08.2025



Unternehmensstruktur und Produktpalette



Standort Minden, Nordrhein-Westfalen

Umsatz:

- Follmann Chemie Gruppe 252,1 Mio. €
- davon in Deutschland 42% - EU (ohne Deutschland) 28% - Nicht EU-Länder 30%

Anzahl Mitarbeitende: 942 (Mittelwert 2024)

Ergänzende Anmerkungen:

Für 2024 und die Folgejahre ist die Follmann-Chemie Gruppe nicht berichtspflichtig. Das Unternehmen bereitet sich jedoch auf eine Berichterstattung nach CSRD/ESRS vor.

Da hier im laufenden Omnibusverfahren jedoch Änderungen geplant sind und große Unsicherheiten bezüglich der zukünftigen Berichtspflichten bestehen, wird für 2024 im vorliegenden DNK-Format berichtet. Einige im Rahmen dieses Prozesses nach ESRS erhobene Daten wurden in diesen Bericht mit aufgenommen.

Berichtsumfang

Aus der Nachhaltigkeitsperspektive hat der Firmensitz und Hauptproduktionsstandort der Follmann Gruppe in Minden (Deutschland) die größte Bedeutung. Für diesen Standort, werden seit 1998 regelmäßig jährliche Nachhaltigkeitsberichte erstellt. 2024 wird der Betrachtungsumfang erweitert. So wurde für die Gruppe mit Fokus auf Minden eine Wesentlichkeitsanalyse nach ESRS Stand 2024 durchgeführt, die die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette sowie wesentliche Impacts, Risks und Opportunities (IROs) berücksichtigt. Weiterhin werden für das Unternehmen wesentliche Daten der europäischen Vertriebsgesellschaften in Belgien, Frankreich, Großbritannien, Italien, den Niederlanden, Österreich, Polen und der Schweiz, sowie der Produktionsgesellschaft Sealock in Großbritannien mit berichtet.

Aufgrund der noch eingeschränkten Datenverfügbarkeit wurden die länderspezifischen Nachhaltigkeitsdaten zu den Kriterien 11-18 und den entsprechenden Leistungsindikatoren der weiteren Gesellschaften nicht erhoben. Damit entspricht der Berichtsumfang mit > 80% des Umsatzes und der Mitarbeitenden weitgehend der konsolidiert erfolgenden Finanzberichterstattung. Das Unternehmen ist für 2024 nicht CSRD-berichtspflichtig.

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

Ökologische Aspekte sind seit den Gründungsjahren unseres Unternehmens essenzieller Bestandteil unserer Firmenphilosophie. Als Beispiele seien die Entwicklung verschiedener lösemittelfreier Produkte und die zweimalige Auszeichnung für umweltbewusste Unternehmensführung durch die Arbeitsgemeinschaft Selbständiger Unternehmer genannt. Des Weiteren so gehörte Dr. Rainer Follmann 1986 zu den Mitbegründern der mittelständischen Unternehmervereinigung „future“, die schon damals, lange bevor Umweltmanagementsysteme zertifiziert werden konnten, eine Umweltorganisation in ihren Unternehmen einführten.

Stringente Nachhaltigkeitsstrategie und klare Vision!

Gemeinsam machen wir den Unterschied mit Lösungen, die Zukunft schaffen



Die Herausforderungen, die sich aus den 17 Nachhaltigkeitszielen der vereinten Nationen (SDGs) ergeben, sind Treiber unserer Innovationen und Weiterentwicklung unser

Geschäftsmodelle. Dabei stehen die SDGs 3, 8, 9, 11, 12, 13 und 17 im Fokus. Das wachsende Bewusstsein und eine steigende Bedeutung von Nachhaltigkeit in der Gesellschaft sehen wir als Chance in unserem Transformationsprozess. Wir setzen uns gezielt mit den strikteren Anforderungen von Politik und Regulatorik auseinander und suchen unsere Chance im sich verändernden Umfeld. Durch die sich ändernden Rahmenbedingungen hat sich Nachhaltigkeit zum klaren Werttreiber für unser Unternehmen entwickelt: Unser aktives Management der Nachhaltigkeitsthemen steigert unsere Resilienz, eröffnet neue Marktpotentiale und sichert uns langfristig Wettbewerbsvorteile.

Starkes Engagement in den Initiativen [UN Global Compact](#), [Charta der Vielfalt](#), [Chemie³](#), [Responsible Care](#) und [Chemistry4Climate](#)

Als Follmann Gruppe mit unseren Geschäftsbereichen Follmann und Triflex sind wir uns unserer gesellschaftlichen Unternehmensverantwortung (Corporate Social Responsibility) bewusst und streben nach ständiger Verbesserung in den Bereichen Umwelt, Sicherheit und Gesundheit. Unsere Ergebnisse werden regelmäßig veröffentlicht. Wir haben uns frühzeitig den Initiativen [Chemie³](#) und [Responsible Care](#) des [Verbands der chemischen Industrie](#) angeschlossen. Im Rahmen der Initiative [Chemistry4Climate](#) wurden Szenarien und Wege zur Treibhausgasneutralität der Chemieindustrie bis 2045 aufgezeigt! Außerdem richten wir unsere Aktivitäten an den 17 SDGs der UN Global Compact aus.



charta der vielfalt

UNTERZEICHNET

CHEMIE³
DIE NACHHALTIGKEITSINITIATIVE
DER DEUTSCHEN CHEMIE



Responsible Care®

Chemistry
4Climate

Wir haben eine umfassende Nachhaltigkeitsstrategie erarbeitet, die sowohl Spezifika der Geschäftsbereiche berücksichtigt als auch gruppenübergreifende Synergien identifiziert. Unsere Nachhaltigkeitsstrategie wurde ausgehend von den drei deutschen Gesellschaften entwickelt und hat einen gruppenübergreifenden Rahmen geschaffen. Sie ist integraler Bestandteil unserer Unternehmensstrategie. Ziel unserer Nachhaltigkeitsstrategie ist eine fokussierte Positionierung der Unternehmensgruppe in den sich dynamisch verändernden Märkten. Mit dieser Strategie berücksichtigen wir die Interessen der verschiedenen internen und externen Anspruchsgruppen und erfüllen die gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen. 1997 hat die Follmann Gruppe das Qualitätsmanagement nach ISO 9001 eingeführt. Seit 2018 gehört Sealock zum Unternehmen und ist ebenfalls nach ISO 9001 zertifiziert. 1998 wurde bei der Follmann Gruppe sowie der Follmann GmbH & Co. KG ein zertifiziertes Umweltmanagement nach EMAS eingeführt und 2001 von der Zertifizierung nach ISO 14001 abgelöst. Im Jahr 2013 folgte die Zertifizierung des Energiemanagements der Follmann Chemie GmbH nach ISO 50001.

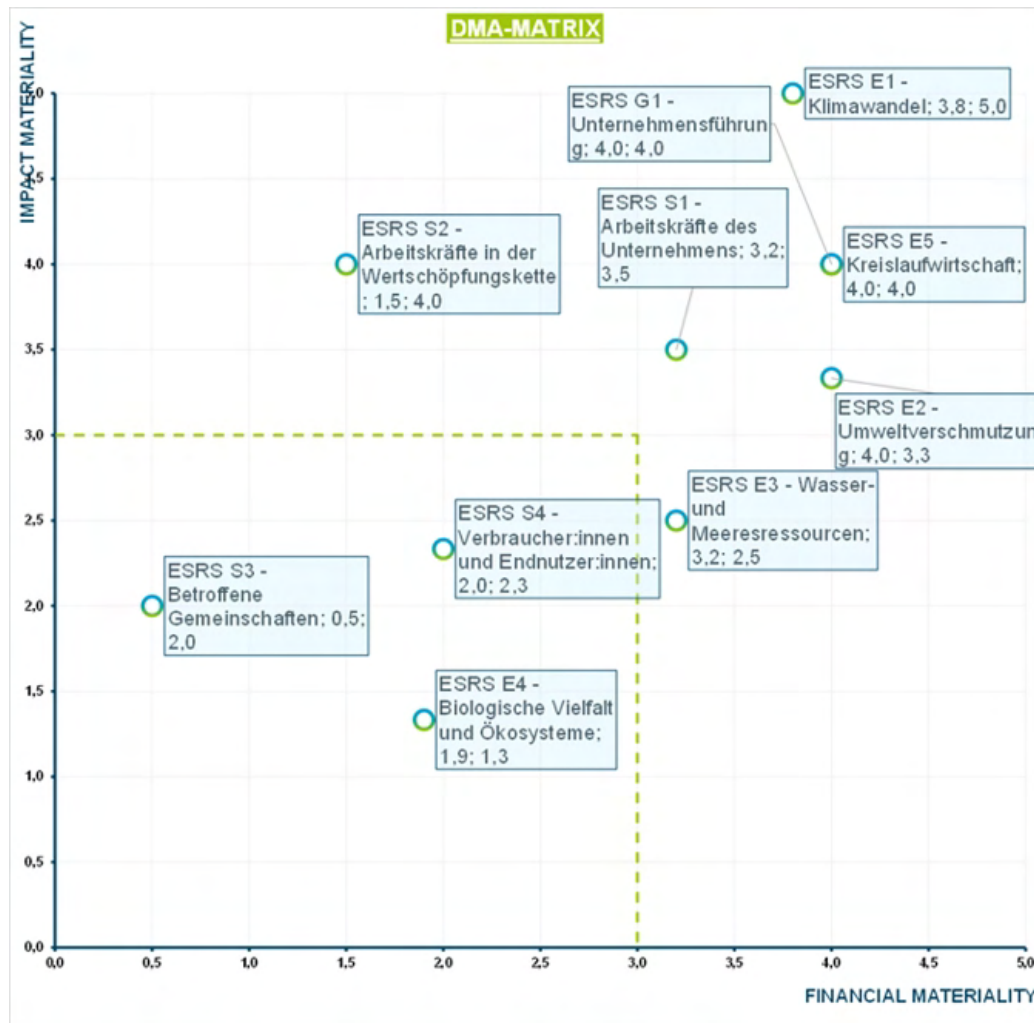
2. Wesentlichkeit

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

Im Rahmen der Erarbeitung unserer Nachhaltigkeitsstrategie und in Vorbereitung auf eine Nachhaltigkeitsberichterstattung gemäß der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) und den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) (Stand 2024) haben wir eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Ziel dieser Analyse ist es, die für unser Unternehmen wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen systematisch zu identifizieren und zu priorisieren, sowohl hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft, als auch im Hinblick auf ihre finanzielle Relevanz für unser Unternehmen.

Die Analyse begann mit der Festlegung des Anwendungsbereichs und der relevanten Stakeholder. Relevante Interessengruppen – darunter Mitarbeitende, Kunden, Investoren, Geschäftspartner sowie zivilgesellschaftliche Akteure – wurden im Prozess identifiziert und in geeigneter Form einbezogen. Auf Basis regulatorischer Vorgaben (insbesondere der ESRS), branchenbezogener Standards (z.B. GRI) sowie interner Risikoanalysen wurde eine umfassende Themenliste erstellt. Diese bildete die Grundlage für die anschließende Bewertung der Themen aus zwei Perspektiven:

- **Auswirkungswesentlichkeit (Impact Materiality):** Hier wurde analysiert, inwiefern unsere Geschäftstätigkeit bedeutende tatsächliche oder potenzielle Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft hat. Bewertet wurden unter anderem Eintrittswahrscheinlichkeit, Ausmaß, Reichweite, Dauer sowie die Reversibilität möglicher Auswirkungen.
- **Finanzielle Wesentlichkeit (Financial Materiality):** In dieser Bewertung stand im Fokus, wie sich Nachhaltigkeitsthemen – etwa durch Klimarisiken, regulatorische Veränderungen oder gesellschaftliche Entwicklungen – unter Berücksichtigung der Eintrittswahrscheinlichkeit auf unsere finanzielle Lage, Geschäftsergebnisse und Zukunftsfähigkeit auswirken könnten.



Ergebnismatrix der Wesentlichkeitsanalyse

Die Ergebnisse beider Perspektiven wurden zusammengeführt und die wesentlichen Themen in einer Matrix visualisiert. Themen, die sowohl aus Wirkungs- als auch aus finanzieller Sicht in der Wesentlichkeit > 3 (mittel) eingestuft wurden, gelten im Sinne der doppelten Wesentlichkeit als prioritäre Berichts- und Handlungsfelder. Zur Validierung der Ergebnisse wurden relevante interne und externe Stakeholder einbezogen. Die Rückmeldungen flossen in die abschließende Priorisierung ein und stärkten die Transparenz sowie die inhaltliche Fundierung des Prozesses. Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse wird regelmäßig überprüft und bei Bedarf an neue Entwicklungen angepasst. Die identifizierten wesentlichen Themen und die drei Unternehmenswerte **Nachhaltigkeit, Innovation und Wertschätzung** sind die Grundlage unserer Nachhaltigkeitsstrategie, dienen der Definition von Kennzahlen, Festlegung von KPIs und Zielen sowie der Priorisierung von Projekten.

Die hohen ökologischen und sozialen Standards an den Fertigungsstandorten und der Europafokus in der Lieferkette resultieren in einem hohen Resilienzlevel und sind eine Stärke des Unternehmens.

Diese Stärken sollen im Produkt- und Leistungsangebot ausgebaut werden.

3. Ziele

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

Auf unserer Roadmap zur Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie haben wir mehrere Etappen durchlaufen und die **Fokusthemen** sowohl Top Down als auch Bottom Up entwickelt und final verifiziert. Hier wurden individuelle Interviews mit einer Vielzahl von Mitarbeitenden aus verschiedenen Bereichen geführt. Darüber hinaus wurden weitere Hintergrundinformationen (u.a. interne Dokumente, Website) unserer drei Unternehmensteile analysiert.

Ausgehend von den seit langem etablierten Unternehmenswerten

Nachhaltigkeit, Innovation und Wertschätzung

haben wir die Vision entwickelt:

Gemeinsam machen wir den Unterschied – mit Lösungen, die Zukunft schaffen.

Als Follmann Gruppe machen wir gemeinsam mit unseren Partnern den Unterschied – mit Lösungen für eine lebenswerte Zukunft.

Darüber hinaus haben wir eine Vielzahl von Zielvorschlägen erarbeitet, zusammengefasst und priorisiert. Am Ende wurden folgende konkrete Ziele mit KPIs bis 2030 definiert:

Circularity - Kreislauffähigkeit unserer Produkte

- Entwicklung von ressourcen effizienten Lösungen in der Anwendung unserer Produkte
- Einsatz alternativer Rohstoffe, Handelswaren und Verpackungen
- Vermeidung von Verschwendung entlang der Wertschöpfungskette
- Optimierung der Recyclingfähigkeit unserer Produkte und Lösungen am End of Life

Environment - Umweltverantwortung

- Minimierung der Umweltbelastungen bei Herstellung, Verarbeitung, Transport und Nutzung unserer Produkte
- Schaffung von Transparenz und Resilienz entlang der Lieferkette

People - Gesundheit & Wohlbefinden



- Schutz des Menschen bei der Herstellung, Verarbeitung und Nutzung unserer Produkte
- Mehrwert für die Nutzer unserer Produkte bei deren eigenen Nachhaltigkeitsbestrebungen
- Konsequente Weiterentwicklung von Partnerschaften
- Schaffung eines offenen, sozialen und innovativen Arbeitsumfeld als Arbeitgeber

Unternehmensstrategie

Stand: 15.09.2025

Unsere Unternehmensstrategie

Unsere
WERTE

Nachhaltigkeit | Innovation | Wertschätzung

Unsere
VISION

Gemeinsam machen wir den Unterschied –
mit Lösungen, die Zukunft schaffen.

Unsere Lösungen leisten einen positiven Beitrag zur Nachhaltigkeit.
Wir agieren innovativ und kommunizieren offen und transparent. Wir fördern Partnerschaften mit Kunden, Marktpartnern und Lieferanten und sind ein attraktiver Arbeitgeber.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie

Unsere
FOKUSTHEMEN

Circularity:
Kreislauffähigkeit
Wir schonen Ressourcen und schließen Stoffkreisläufe.

Environment:
Umweltverantwortung
Wir schützen unsere Umwelt und fördern die Klimaresilienz.

People:
Gesundheit & Wohlbefinden
Wir handeln als Menschen für Menschen.

Unsere
ZIELE

Entwicklung von ressourceneffizienten Lösungen in der Anwendung unserer Produkte

Einsatz alternativer Rohstoffe, Handelswaren und Verpackungen
Vermeidung von Verschwendung entlang der Wertschöpfungskette
Optimierung der Recyclingfähigkeit unserer Produkte und Lösungen am End-of-Life

Minimierung der Umweltbelastungen bei Herstellung, Verarbeitung, Transport und Nutzung unserer Produkte

Schaffung von Transparenz und Resilienz entlang der Lieferkette

Schutz des Menschen bei der Herstellung, Verarbeitung und Nutzung unserer Produkte

Mehrwert für die Nutzer unserer Produkte bei deren eigenen Nachhaltigkeitsbestrebungen

Konsequente Weiterentwicklung von Partnerschaften

Schaffung eines offenen, sozialen und innovativen Arbeitsumfeld als Arbeitgeber



In unseren Politiken finden sich diese konkreten mittel- und langfristige Ziele, die wir bis 2030 und 2045 erreichen wollen. Details finden sich in den entsprechenden folgenden Kapiteln.

Mit Blick auf die sich aktuell drastisch ändernden Rahmenbedingungen haben wir ein Projekt zur Überarbeitung der Ziele bis 2026 gestartet, dass auch die bisherigen Erfahrungen mit einbezieht.

Bezüglich der SDGs verweisen wir auf unsere Ausführungen in Kapitel 1.

Zur Kontrolle nutzen wir ein effektives Projektmanagement, aussagekräftige Kennzahlen und klar definierte Ziele. Dabei sind die jeweiligen Fachabteilungen für die Fortschreibung der Daten verantwortlich und berichten regelmäßig über die Lenkungsreise und Managementberichte an die Geschäftsführung.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

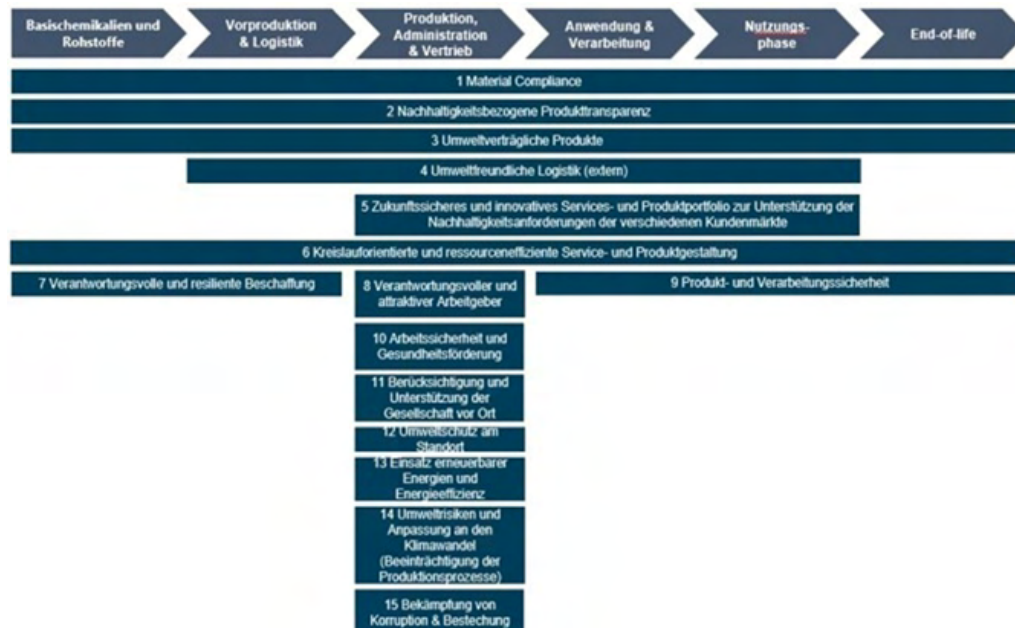
Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

Unsere Wertschöpfungskette umfasst sechs zentrale Phasen:

- **Basischemikalien und Rohstoffe**
- **Vorproduktion und Logistik**
- **Produktion, Administration und Vertrieb**
- **Anwendung und Verarbeitung**
- **Nutzungsphase**
- **End of Life**

In unsere Betrachtung haben wir sowohl die gesamte Wertschöpfungskette als auch jede ihrer Phasen analysiert. Unsere besondere Aufmerksamkeit galt der Verortung unserer wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen entlang der Wertschöpfungskette:

Hierbei konnten wir 15 Themenfelder aus unserer Wesentlichkeitsanalyse einer oder mehreren Phasen der Wertschöpfungskette zuordnen.



Wichtige Punkte in dieser Betrachtung sind z.B.

Umweltverträgliche Produkte (Pkt.3)

In unserer Kernkompetenz, der Entwicklung und Herstellung von Spezialchemikalien aus Basischemikalien, nehmen wir hier in der Wertschöpfungskette eine Schlüsselposition ein. Da an dieser Stelle Nutzungsdauer und Umweltverträglichkeit der Produkte festgelegt wird, führen wir eine vorausschauende Produktentwicklung durch. Alle Rohstoffe werden bewertet und der Einsatz unerwünschter Rohstoffe wird bereits im Entwicklungsstadium so weit wie möglich vermieden. So haben wir per- und polyfluorierte Chemikalien (PFAS) bereits lange vor dem Verbot aus unseren Produktrezepturen entfernt.

Verantwortungsvolle und resiliente Beschaffung (Pkt. 7)

Bei der Lieferantenauswahl führen wir systematisch Bewertungen, externe Audits und Risikoanalysen durch. Wir betrachten bei allen Themenfeldern die unterschiedlichen Dimensionen (sozial, ethisch, ökologisch) und decken die Themen über unsere Nachhaltigkeits, Ethik, Umwelt und Qualitätspolitik ab. Darüber hinaus gelten unsere Grundsatzerklärung zu Menschenrechten, der Verhaltenskodex der Follmann Gruppe und unser Verhaltenskodex für Lieferanten.

Im Rahmen unseres Stakeholderdialogs sprechen wir ökologische und soziale Themen offen an und arbeiten gemeinschaftlich an deren Weiterentwicklung und Lösung.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Nachhaltigkeit ist einer unserer drei übergeordneten Unternehmenswerte, neben **Innovation** und **Wertschätzung**. Nachhaltigkeit ist dabei seit Jahren zentraler Bestandteil unserer Unternehmensstrategie und wird bei allen Unternehmensaktivitäten und Projekten berücksichtigt. Sie liegt damit in der Verantwortung der Geschäftsführung und des Inhabers Dr. Henrik Follmann. Im monatlichen Lenkungskreis Nachhaltigkeit werden die aktuellen Nachhaltigkeitsthemen aus den Lenkungskreisen berichtet, die Fortschritte der Nachhaltigkeitsprojekte sowie deren Ziele mit den Geschäftsführern Dr. Thomas Damerau (Follmann Chemie) und Dr. Clemens von Trott zu Solz (Triflex GmbH & Co. KG) abgestimmt und bei Bedarf Entscheidungen gefällt. Die wesentlichen Themen des Lenkungskreises Nachhaltigkeit werden dann in den Jour fix der Geschäftsführung der Follmann Gruppe eingebracht. Darüber hinaus wird Nachhaltigkeit auch regelmäßig im Beirat thematisiert.

6. Regeln und Prozesse

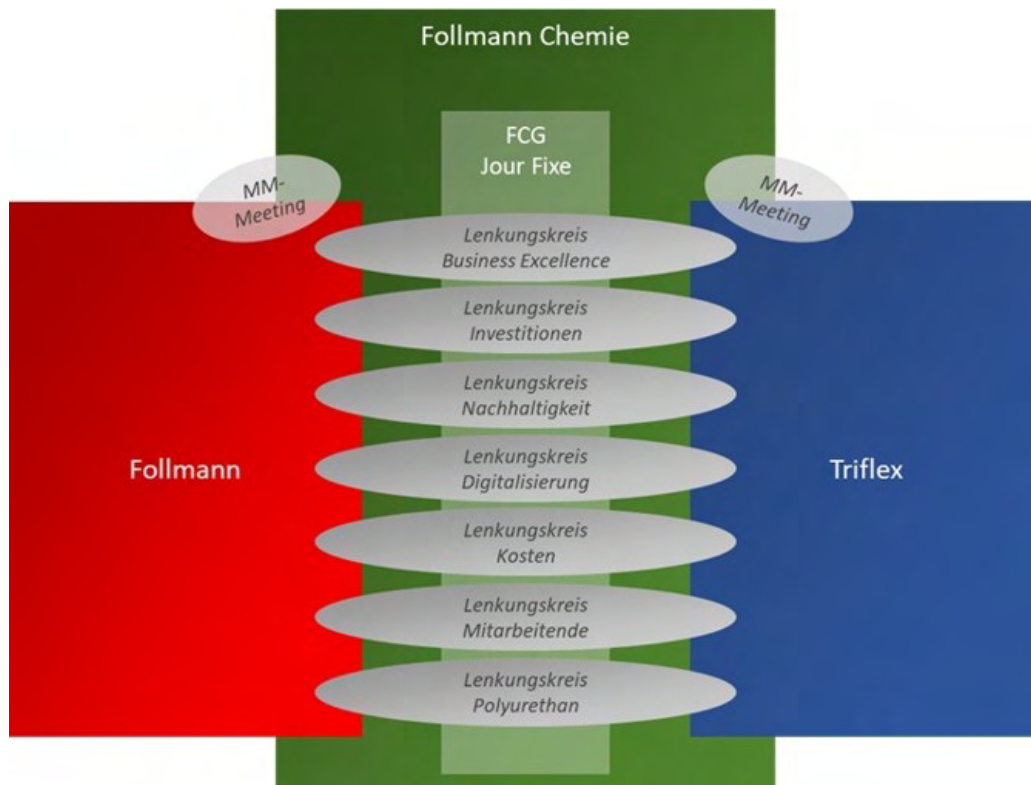
Das Unternehmen legt offen, wie die Nachhaltigkeitsstrategie durch Regeln und Prozesse im operativen Geschäft implementiert wird.

In der Follmann Gruppe ist eine Nachhaltigkeitsorganisation etabliert, deren Prozesse und Regeln im Dokumentenmanagementsystem beschrieben und gepflegt werden.

Die Prozesse sind nach verschiedenen [Normen ISO 9001](#), [ISO 14001](#), [ISO 50001](#) zertifiziert und werden regelmäßigen in internen und externen Audits überwacht. Darüber hinaus lassen wir unsere Nachhaltigkeitsleistung seit 2015 durch EcoVadis bewerten. Für den Stand 2024 haben wir Anfang 2025 die EcoVadis Gold-Medaille erhalten und zählen damit zu den besten 5 % unserer Branche.

Als Projektmanagementtool und zur Steuerung der Projektlandschaft wird der **Project Navigator** eingeführt. Dieser ermöglicht einen Abgleich und Kontrolle welche Projekte auf welche Ziele einzahlen und ob ggf. neue Projekte zur Erreichung der gesetzten Ziele generiert werden müssen.

Eine zentrale Rolle kommt dabei den Lenkungskreisen der Follmann Gruppe zu



Lenkungsreise der Follmann Chemie

Sie setzen sich aus Geschäftsführern sowie Führungskräften verschiedener Fachbereiche der Unternehmen Follmann Gruppe, Follmann GmbH & Co. KG und Triflex GmbH & Co. KG zusammen und stellen sicher, dass Vorhaben im Einklang mit den übergeordneten Unternehmenszielen umgesetzt werden. Dabei fungiert der Lenkungskreis Nachhaltigkeit als übergeordnete Instanz, die Projekte initiiert, genehmigt, kontrolliert und sowohl die inhaltliche Ausrichtung als auch die Ressourcenzuteilung und Priorisierung verantwortet. Durch regelmäßige Sitzungen und Statusberichte behält der Lenkungskreis den Überblick über den Projektfortschritt, identifiziert frühzeitig Risiken oder Zielabweichungen und trifft bei Bedarf richtungsweisende Entscheidungen. Gleichzeitig bietet er dem operativen Projektteam Rückhalt und Unterstützung – etwa bei Eskalationen, strategischen Fragestellungen oder internen Abstimmungen.

Der Lenkungskreis schafft so Transparenz und Verbindlichkeit im Projektverlauf, und stärkt die bereichsübergreifende Zusammenarbeit

7. Kontrolle

Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.

Wir wenden im Unternehmen ein integriertes Managementsystem an, um die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften, behördlichen Auflagen und Anforderungen an die Anlagen und Produktsicherheit zu gewährleisten. Im Rahmen eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses setzen wir uns verbindliche Ziele. Jährlich überprüfen wir, ob wir uns auf Zielkurs befinden und veranlassen gegebenenfalls Korrekturen. Die Ergebnisse werden im jährlichen Managementsystembericht dokumentiert und von der Geschäftsleitung bewertet.

Wir berichten jährlich über die Entwicklung unserer Kennzahlen für unseren Wasserverbrauch, das Abfallaufkommen, unseren Energieeinsatz und der Einsatzquote kritischer (unerwünschter) Stoffe (vgl. Leistungsindikatoren 11 -13) auf. Auch im Bereich Arbeitsschutz und -sicherheit gibt es Kennzahlen zu Unfallgeschehen, sicherheitsrelevanten Ereignissen und zum Gesundheitsmanagement (vgl. Leistungsindikatoren 14 -16).

Circularity: Kreislauffähigkeit Wir schonen Ressourcen und schließen Stoffkreisläufe.	Environment: Umweltverantwortung Wir schützen unsere Umwelt und fördern die Klimaresilienz.	People: Gesundheit & Wohlbefinden Wir handeln als Menschen für Menschen.
<p>Ressourcen-Effizienz: Steigerung des Quotienten Nutzungsdauer/ Ressourceneinsatz</p> <p>Alternativen: 50%iger Einsatz alternativer Rohstoffe, Handelswaren und Verpackungen bei Neu- und Weiterentwicklungen</p> <p>Vermeidung Verschwendung:</p> <ul style="list-style-type: none"> Reduktion Abfall/Entsorgung (Herstellungsprozess und nachgelagerte Wertschöpfungskette) um 30 % 100% aller wesentlichen Geschäftsprozesse nach Lean Six Sigma bewertet bzw. geprüft <p>Recycling-Fähigkeit: Entwicklung mindestens einer Cradle2Cradle (C2C)-Produktlösungen für wichtige Anwendungen</p>	<p>Minimierung Umweltbelastung:</p> <ul style="list-style-type: none"> CO₂-Reduzierung um 20% ggü. 2022 (Scope 1,2) Klimaneutralität bis 2045 (Scope 1-3) Frischwassereinsatz für Prozesszwecke: Frischwasser < 0,2 cbm/to <p>Lieferkette: 80% unserer wesentlichen Lieferanten sind auf die Einhaltung unseres Code of Conduct (CoC) geprüft</p>	<p>Schutz des Menschen:</p> <ul style="list-style-type: none"> Null meldepflichtige Arbeitsunfälle Reduzierung des Einsatzes giftiger, CMR- und SVHC-Stoffe auf unter 0,5 % (*gesundheitsspezifische Aspekte) <p>Mehrwert: Alle wichtigen Produktsysteme haben ein „Nachhaltigkeitsdatenblatt“ zur Kommunikation des Mehrwertes</p> <p>Partnerschaften: Die Aktivitäten in Netzwerken und Initiativen zählen auf unsere Fokusthemen ein</p> <p>Arbeitsumfeld: Durchführung einer weiteren MA-Befragung</p>

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. eine Beschreibung der Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation.

Unsere übergeordneten Werte in der Follmann Gruppe lauten:

Innovation I Wertschätzung I Nachhaltigkeit

Wir haben uns eine [Nachhaltigkeitspolitik](#) gegeben und im Internet veröffentlicht, die Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen definiert:

Unsere Geschäftstätigkeit

Unter Nachhaltigkeit verstehen wir, unser wirtschaftliches Handeln mit unserer ökonomischen, ökologischen und sozialen Verantwortung in Einklang zu bringen. Nachhaltiges Handeln ist für uns eine Verpflichtung gegenüber jetzigen und künftigen Generationen. Als Familienunternehmen agieren wir weitsichtig, tätigen langfristige Investitionen und legen keinen Fokus auf kurzfristige Gewinnmaximierung. Wirtschaftlicher Erfolg sichert unsere Zukunftsfähigkeit. Wir orientieren uns an den Leitlinien zur Nachhaltigkeit der Chemischen Industrie in Deutschland (Chemie3) und verfolgen die Leitlinien des Verbandes der Chemischen Industrie (VCI) für verantwortliches Handeln (Responsible Care).

Die Unternehmenskultur der Follmann Gruppe ist geprägt von unseren drei Werten: Innovation, Wertschätzung und Nachhaltigkeit. Diese bilden die Wegweiser und Leitplanken für das Handeln unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Unsere ökologische Verantwortung

Wir sind uns unserer Verantwortung für den Schutz der Umwelt bewusst und streben danach, Auswirkungen auf Luft, Boden und Wasser zu minimieren. Natürliche Ressourcen werden immer knapper, daher wollen wir Energie, Wasser und Materialien möglichst effizient nutzen. Unser Ziel ist es, im Sinne einer umweltgerechten Unternehmensentwicklung den betrieblichen Umweltschutz beständig zu verbessern. Wir setzen uns dafür ein, die Erzeugung von Abfällen, Emissionen und Abwasser zu reduzieren. Unsere Verantwortung im Hinblick auf den Klimaschutz nehmen wir wahr und setzen uns für die Schonung und den effizienten Umgang mit Energieressourcen ein. Im Hinblick auf unsere Produkte streben wir danach diese so zu entwickeln, dass sie in ihrem Lebenszyklus möglichst geringe Umweltbelastungen hervorrufen. Unsere Bestrebungen zum Thema Umwelt und Klimaschutz haben

wir in unserer [Umweltpolitik](#) weiter konkretisiert.

Unsere soziale und gesellschaftliche Verantwortung

Das Fundament unseres Erfolgs bilden unsere kompetenten und motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die täglich hervorragende Arbeit leisten. Wir investieren viel in die Weiterbildung und Schulung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, damit sie ihre persönlichen Potenziale und Talente entfalten, Verantwortung übernehmen sowie ihre Ideen einbringen können. Für die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übernehmen wir die Verantwortung und setzen umfangreiche Präventionsmaßnahmen um, um sie vor Unfällen, aber auch vor arbeitsbedingten Erkrankungen zu schützen. So können wir sichere Arbeitsplätze und ein Arbeitsumfeld bieten, in dem Beruf und Privatleben vereinbar sind. Wir übernehmen gesellschaftliche Verantwortung und engagieren uns vielfältig in unserer Region, indem wir soziale und kulturelle Projekte unterstützen und die Bildung von Kindern und junger Menschen fördern.

Außerdem haben wir uns dem [United Nations Global Compact](#) angeschlossen – der weltweit größten und wichtigsten Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung. Damit verpflichten wir uns, die zehn Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsbekämpfung in unsere Unternehmensstrategie und -kultur einzubinden.

Unser Ziel: einen aktiven Beitrag zu einer nachhaltigen und gerechten Zukunft leisten – für unsere Mitarbeitenden, unsere Partner und die Gesellschaft. Der Beitritt zum UN Global Compact ist für uns nicht nur ein Symbol, sondern ein klarer Auftrag: Wir übernehmen Verantwortung.

Die Einhaltung, der für uns geltenden Rechtsvorschriften und Normen ist ein unerlässliches und zentrales Element unseres unternehmerischen Handels. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden regelmäßig über die für sie zutreffenden Rechtsvorschriften informiert und sie verpflichten sich, rechtmäßig und verantwortungsbewusst zu handeln. Als international tätiges Unternehmen tragen wir Verantwortung, Menschenrechte weltweit in unserem Einflussbereich zu achten und dafür zu sorgen, dass unsere Geschäftstätigkeit sie nicht verletzt. Die Einhaltung der Menschenrechte ist für uns unverzichtbar und nicht verhandelbar – deshalb erwarten wir auch von unseren Geschäftspartnern, die Achtung der Menschenrechte zu gewährleisten. Unsere Haltung in Bezug auf unsere soziale und gesellschaftliche Verantwortung findet sich auch in unserem [Code of Conduct](#), unserer Grundsatzerklärung über die Menschenrechte, unserer [Ethikpolitik](#), unserem Geschäftspartner Verhaltenscodex.

8. Anreizsysteme

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

Die Zielvereinbarungen und Vergütungssysteme im Unternehmen orientieren sich an der langfristigen Wertschöpfung sowie an der Erreichung definierter Nachhaltigkeitsziele. Alle relevanten strategischen und operativen Ziele – einschließlich ökologischer, sozialer und governancebezogener Aspekte – werden in enger Abstimmung mit der obersten Führungsebene (Vorstand/Geschäftsführung) festgelegt. Die Integration von Nachhaltigkeitszielen in die individuelle Zielvereinbarung stellt sicher, dass nachhaltiges Handeln als fester Bestandteil der Unternehmenssteuerung verankert ist. Die Fortschritte bei der Zielerreichung werden regelmäßig überprüft und fließen in die Bewertung der Leistung der Führungskräfte ein. Die oberste Führungsebene wird vom Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) auf Basis dieser abgestimmten Ziele evaluiert. Damit wird gewährleistet, dass sowohl finanzielle als auch nachhaltigkeitsbezogene Zielgrößen in die Beurteilung und Vergütung einfließen und so die langfristige Unternehmensentwicklung gefördert wird. Da sowohl die Geschäftsführung als auch die Führungskräfte jeweils für mehrere Nachhaltigkeitsziele Verantwortung tragen, erfolgt die Beurteilung unter dem Gesamtaspekt Nachhaltigkeit und ist nicht auf Einzelziele aufgeteilt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:
- i.** Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;
 - ii.** Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
 - iii.** Abfindungen;
 - iv.** Rückforderungen;
 - v.** Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.
- b.** wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

Detaillierte Daten zur Vergütungspolitik werden aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht veröffentlicht.

- Führungskräfte erhalten ein Grundgehalt und eine variable Vergütung in Form von Zielvereinbarungen.
- Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz gibt es nicht.
- Rückforderungen gab es keine.
- Die betriebliche Altersversorgung wird in Form einer Direktversicherung angeboten. Mitarbeitende haben die Möglichkeit, einen Zuschuss zur Entgeltumwandlung in Höhe von 20% (gesetzlich vorgeschrieben sind 15%) zu erhalten.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation in jedem einzelnen Land mit einer wichtigen Betriebsstätte zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person) im gleichen Land.

Das Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten wird aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht offengelegt.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

Der Dialog mit unseren Stakeholdern ist uns sehr wichtig, da er das Potenzial bietet, unterschiedliche Perspektiven zu verstehen, unsere eigenen Positionen kritisch zu hinterfragen und unternehmerische Verantwortung gezielter wahrzunehmen. Eine Stakeholderanalyse ist daher Bestandteil des Strategieprozesses.

Beispiele für unsere Stakeholderdialoge sind:

intern: Eine wichtige Stakeholdergruppe ist die Belegschaft. Hier findet eine laufende Kommunikation und Beteiligung über den Betriebsrat und regelmäßige Personalgespräche, Meetings und Vorschlagswesen statt. Kundeninteressen werden von den Vertriebsorganisationen unter Nutzung unseres Customer Relationship Managementsystem eingebracht.

extern: Behördliche Begehungen, Third -Party- Audits, Nachbarschaftsdialog, Mitarbeit in Verbänden

Stakeholder der Follmann Chemie Gruppe



Die Stakeholderanalyse wird regelmäßig aktualisiert und in unseren internen

und externen Audits überprüft.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:

- i.** wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;
- ii.** die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Im Rahmen der im Unternehmen aufgebauten Nachhaltigkeitsstrategie sowie für den Nachhaltigkeitsbericht wurde eine umfassende Stakeholderanalyse durchgeführt. Ziel war es, alle relevanten **Nachhaltigkeitsauswirkungen, Risiken und Chancen (IROs)** zu identifizieren und zu bewerten – sowohl aus Perspektive der **Impact Materiality** (Auswirkungen des Unternehmens auf Umwelt und Gesellschaft) als auch der **Financial Materiality** (Auswirkungen von Nachhaltigkeitsthemen auf den Unternehmenserfolg). Die Berücksichtigung von Stakeholderinteressen ist sehr gut integriert und integraler Teil des Geschäftsmodells. Neue relevante Stakeholderthemen, die zusätzliche Maßnahmen ausgelöst haben, wurden nicht identifiziert.

Zur Durchführung der Analyse wurden mehrere Bausteine integriert: die Definition des Konsolidierungskreises, Stakeholder-Mapping, Strategie zur Stakeholdereinbindung, Due-Diligence- und Risikoanalyseprozesse sowie die Festlegung eines zeitlichen Horizonts für die Wesentlichkeit. Wesentliche (Unter-)Themen der europäischen Berichtsstandards (ESRS) wurden vom Management freigegeben und als Grundlage für die Erarbeitung unternehmensspezifischer IROs verwendet. Dabei wurde insbesondere der Unternehmenskontext berücksichtigt.

Die Bewertung der Wesentlichkeit erfolgt anhand definierter Kriterien wie Art (tatsächlich oder potenziell), zeitlicher Horizont (kurz-, mittel- oder langfristig), Position in der Wertschöpfungskette (vor-, nachgelagert oder eigene Aktivitäten), Schweregrad und Wahrscheinlichkeit. Positive und negative Auswirkungen sowie finanzielle Chancen und Risiken werden dabei gleichermaßen betrachtet.

Für die Bewertung wurde eine Matrix eingeführt (s. Punkt 2, Wesentlichkeit), in der das Ausmaß (Skala 0–5) mit der Eintrittswahrscheinlichkeit (0–100 %) in

kombiniert wird. Die Festlegung der Wesentlichkeitsschwelle erfolgt einheitlich und themenübergreifend: Als wesentlich gelten alle Aspekte, deren Wesentlichkeit mindestens als „mittel“ (ab 3) bewertet wird – sowohl in Bezug auf die Impact- als auch die Financial Materiality.

Damit wird sichergestellt, dass die Ressourcen auf die Themen konzentriert werden, bei denen das Unternehmen den größten Hebel besitzt, um seine Nachhaltigkeitsziele zu erreichen.

Im Berichtsjahr gab es keine wesentlichen neue Themen.

10. Innovations- und Produktmanagement

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

Digitalisierung als Hebel für nachhaltige Entwicklung Im Rahmen des strategischen Programms Business Excellence wurde im Jahr 2024 ein gruppenweites Projektmanagementsystem entwickelt, das mit dem IT-Tool Project Navigator seit Anfang 2025 schrittweise eingeführt wird. Ziel ist es, die Transparenz, Steuerung und Effizienz von Projekten über alle Unternehmensbereiche hinweg zu verbessern. So wird der Project Navigator zu einem zentralen Baustein, um unsere Innovationskraft mit ökologischer Verantwortung zu verbinden und nachhaltige Produktlösungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette voranzutreiben.



Unsere Nachhaltigkeitsstrategie Im Jahr 2024 wurde unter Beteiligung eines interdisziplinären Teams aus rund 60 Mitarbeitenden eine umfassende Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt. Sie bildet den Rahmen für unser unternehmerisches Handeln in ökologischer, sozialer und wirtschaftlicher Hinsicht. Nachhaltigkeit ist für uns kein kurzfristiger Trend, sondern ein

bewusster und langfristiger Weg.

Mit unserer Strategie übernehmen wir Verantwortung – für die Umwelt, für unsere Mitarbeitenden und für eine zukunftsfähige Wirtschaft.

Unsere Strategie basiert auf klaren Prinzipien:

- **Ressourceneffizienz und Kreislaufwirtschaft:** Wir setzen auf alternative Rohstoffe, Handelswaren und Verpackungen, um Verschwendung zu vermeiden. Die Recyclingfähigkeit unserer Produkte wird kontinuierlich verbessert – mit dem Ziel eines zirkulären Wirtschaftens.
- **Umweltbelastungen reduzieren und Klimaresilienz stärken:** In allen Phasen des Produktlebenszyklus – von der Herstellung bis zur Nutzung – minimieren wir Umweltbelastungen. Transparenz und Widerstandsfähigkeit entlang der Lieferkette sind zentrale Bestandteile unserer Strategie.
- **Den Menschen im Fokus:** Wir fördern ein offenes, innovatives Arbeitsumfeld, bauen nachhaltige Partnerschaften auf und unterstützen unsere Kunden bei der Erreichung ihrer Nachhaltigkeitsziele.
- **Mitgestaltung durch alle:** Nachhaltigkeit beginnt im Alltag. Jeder Beitrag zählt – sei es durch bewussten Umgang mit Ressourcen, neue Ideen oder die Teilnahme an Workshops.

Unser Ziel ist es, gemeinsam eine lebenswerte Zukunft zu gestalten – mit Lösungen, die ökologisch, wirtschaftlich und sozial nachhaltig sind.

Die Einführung dieser Strategie ist ein bedeutender Schritt für unser Unternehmen und erfordert das Engagement aller Mitarbeitenden. Zwei übergeordnete Themen begleiten unsere Nachhaltigkeitstransformation unabhängig von einzelnen Projekten:

- Die **Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in alle Unternehmensprozesse.**
- Die **Kommunikation der Nachhaltigkeitsstrategie** – sowohl intern als auch extern, auf Gruppen- und Unternehmensebene.

Um unsere Botschaften wirksam zu verbreiten und ein Zeichen für den Wandel zu setzen, haben wir uns intern bewusst für das Motto „**Für unser Zukunfts-Wir**“ entschieden. Es steht für die Überzeugung, dass Veränderung notwendig und positiv ist – sie eröffnet neue Möglichkeiten.

Wer gestaltet zukunftsweisende Veränderungen? – Wir!
Wer profitiert davon? – Unser Zukunfts-Wir!

Wir haben große Ziele: Von Kreislauffähigkeit über Umweltverantwortung bis hin zu Gesundheit und Wohlbefinden entwickeln wir ein zukunftssicheres Lösungsportfolio mit echtem Mehrwert – für uns und unsere Kunden. Unser Ansatz folgt der Formel des positiven Beitrags: Wir reduzieren unseren ökologischen Fußabdruck und steigern gleichzeitig den gesellschaftlichen Nutzen. So schaffen wir durch innovative Ansätze Mehrwerte für unsere

Kunden und stärken unsere Marktposition.

Das bedeutet, dass unser Innovation Center Nachhaltigkeitsaspekte bei der Priorisierung von Projekten berücksichtigt und unter anderem mit der Product Responsibility List (Kap. 11) arbeitet. Die Erfassung und Optimierung des CO₂-Fußabdrucks von Rohstoffen sowie die Verbesserung der CO₂-Bilanz unseres Produktportfolios sind laufende Ziele. Im Mittelpunkt steht dabei die Optimierung des Verhältnisses von Nutzen zu Ressourcenverbrauch.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

**(Hinweis: der Indikator ist auch bei einer
Berichterstattung nach GRI SRS zu berichten)**

Die Follmann Chemie Gruppe besitzt derzeit keine Finanzanlagen, die eine derartige Auswahlprüfung bedürfen.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.

Wir sind uns unserer Verantwortung für den Schutz der Umwelt bewusst. Die verwendeten Ressourcen in den Bereichen Rohstoffe, Wasser, Abfall, Energie, sowie Emissionen werden erfasst, bewertet und im Rahmen des Nachhaltigkeitsmanagements kontinuierlich optimiert.

Die größte Bedeutung kommt dabei den verwendeten chemischen Rohstoffen, vorwiegend organischen Chemikalien, zu. Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie sehen uns in der Verantwortung für Gesundheits- und Umweltschutz im Hinblick auf unsere eigenen Mitarbeitenden, unsere Kunden und alle anderen Handelnden in der nachgelagerten Wertschöpfungskette. Wir wollen den Schutz des Menschen und der Umwelt bei der Herstellung, Verarbeitung und Nutzung unserer Produkte sicherstellen und kontinuierlich verbessern.

Daher steuern wir den Einsatz besonders gefährlicher oder aus anderen Gründen unerwünschter Stoffe mit einer „[Product Responsibility List](#)“ (PRL). Diese PRL, zu deren Einhaltung sich die Follmann Gruppe verpflichtet hat, ist eine Negativliste. Sie definiert klare Kriterien zur Identifizierung von Stoffen, die in Rohstoffen und Handelsgütern als unerwünscht gelten. Die in der PRL aufgeführten Stoffe besitzen Eigenschaften, die Risiken für die menschliche Gesundheit oder die Umwelt darstellen können und aktuellen oder zu erwartenden regulatorischen Maßnahmen unterliegen. In dieser Negativliste ist jedem Stoff bzw. Stoffgruppe ein Level zugeordnet.

Level 1: Einsatzverbot

Level 2: aktiver Phase-out

Level 3: begrenzter Einsatz/Vermeidung und proaktive Substitution

Level 4: (interne) Kennzeichnung und Monitoring

Diese enthält nicht nur regulierte Stoffe und Stoffgruppen mit gesetzlich geregelten Anwendungs- und Einsatzbeschränkungen wie giftige und CMR - Rohstoffe (cancerogen, mutagen oder reproduktionstoxisch), und Substances of very high Concern (SVHC) der REACH Kandidatenliste, sondern auch weitere Stoffe, die möglicherweise zukünftig reguliert werden. In diese Liste nehmen wir auch Stoffe auf, die bei relevanten Stakeholdern wie Kunden und Zertifizierern aus verschiedenen Gründen als unerwünscht eingestuft werden. Die Liste wird regelmäßig aktualisiert und der Fortschritt der Vermeidungsmaßnahmen, notwendige Aktionen sowie ggf. die Einstufung der Stoffe in monatlichen Material Compliance Runden der Fachabteilungen kontrolliert. Die Ergebnisse werden an den Lenkungskreis Nachhaltigkeit berichtet.

Aufgrund des Geschäftsmodells ist der Umwelteinfluss in den Bereichen Boden, Fläche, sowie unserer Dienstleistungen nicht wesentlich und kein Bestandteil dieses Berichtes.

Dabei spielt der Hauptfertigungsstandort Minden eine dominierende Rolle. Da die wesentlichen Ressourcenverbräuche und damit wichtigsten Optimierungspotentiale, mit wenigen Ausnahmen, diesem Standort zuzuordnen sind, sind die meisten KPIs und Ziele auf diesen Standort bezogen. So werden für die beteiligten Abteilungen und Personen Verantwortlichkeiten klarer, konkreter, und damit besser umsetzbar.

Natürliche Ressourcen werden immer knapper, daher wollen wir Rohstoffe, Energie und Wasser möglichst effizient nutzen. Dies haben wir in unserer Nachhaltigkeitsstrategie und den dazugehörigen [Politiken](#) entsprechend festgehalten. Für ein Chemieunternehmen ist die Verwendung von teilweise gefährlichen Chemikalien mit besonderer Verantwortung verbunden. Im Sinne einer umweltgerechten Unternehmensentwicklung kommt daher der kontinuierlichen Verbesserung des betrieblichen Umweltschutzes eine besondere Bedeutung zu.

Details zu den verwendeten Rohstoffen, Wasser und Abwasser, Energie und Abfällen, sind in Kap. 12 angegeben. Treibhausgasemissionen in Kap. 13.

Durch unsere Produktionstätigkeit verursachen wir Emissionen in Form von Staub und flüchtigen organischen Kohlenstoffverbindungen (VOC). In unseren Genehmigungen (gemäß Bundesimmissionsschutzgesetz BImSchG) sind Grenzwerte für VOC, Staub und für verschiedene Einzelstoffe aufgeführt. Wir sind verpflichtet die Einhaltung dieser Grenzwerte alle drei Jahre durch Messungen durch ein akkreditiertes externes Messinstitut sicherzustellen.

Flüchtige organische Verbindungen entstehen durch den Einsatz kohlenstoffbasierter Rohstoffe in unseren Produktionsprozessen. Die Abluft aus den Bereichen der bauchemischen Produktion, der Mikroverkapselung und der Polymerisation werden zur Minimierung der VOC-Emissionen und Gerüchen

über eine regenerative thermische Abluftreinigungsanlage (RTO) geführt. Die rechnerische Abschätzung der VOC-Emissionen des Gesamtstandortes aus den punktuellen Messungen und Anlagebetriebszeiten ergibt einen Wert in der Größenordnung von 3 bis 5 t pro Jahr.

Staubemissionen entstehen in unseren Produktionsbereichen durch den Einsatz von pulverförmigen Rohstoffen, beispielsweise Pigmenten und Füllstoffen. In allen Produktionsbereichen, in denen wir pulverförmige Rohstoffe einsetzen, haben wir leistungsstarke Staubfilteranlagen installiert. Daher sind unsere emittierten Staubmengen sehr gering und bewegen sich derzeit im Mengenbereich von unterhalb 100 Kilogramm pro Jahr.

12. Ressourcenmanagement

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.

Im Rahmen unserer Strategieentwicklung haben wir uns quantitative und qualitative nachhaltigkeitsbezogene Zielstellungen gegeben, die wir in unseren Politiken dokumentiert haben und auf unserer Website veröffentlichen. In unserem internen Managementsystembericht werden die Zielerreichungsgrade dokumentiert und die Effekte der Einzelmaßnahmen, sowie deren Umsetzung nachverfolgt. Das gilt auch für die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften, behördlicher Auflagen und Anforderungen an Anlagen- und Produktsicherheit. Wir arbeiten proaktiv an Lösungen, steuern bei Problemen gezielt entgegen und arbeiten die Punkte strukturiert ab. Aus wettbewerbsrechtlichen Gründen stellen wir hier nicht alle Details zur Verfügung.

Unsere Ziele sind unsere Umwelt zu schützen, die Klimaresilienz zu fördern, Ressourcen zu schonen und Stoffkreisläufe zu schließen. Wir haben in unserer Umweltpolitik folgende mittelfristigen Ziele bis 2030 formuliert:

- Reduktion Frischwassereinsatz für Prozesszwecke
=> Frischwasserverbrauch < 0,2 [cbm/t produziertes Produkt]
- Optimierung der Recyclingfähigkeit unserer Produkte und Lösungen am End-of-Life
=> Entwicklung mindestens einer Cradle to Cradle-Produktlösung für wichtige Anwendungen
- Wir wollen die Menge der Abfälle dauerhaft so gering wie möglich halten.
=> Abfallkennzahl Ziel < 3,5 % [t Abfall/t produziertes Produkt]

- Minimierung der Umweltbelastungen bei Herstellung, Verarbeitung, Transport und Nutzung unserer Produkte
 - => Klimaneutralität bis 2045 für Scope 1-3
 - => Reduktion der VOC-Emissionen und Feinstaubemissionen
- Entwicklung von ressourceneffizienten Lösungen in der Anwendung unserer Produkte
 - => Steigerung unseres positiven Umweltbeitrags (Quotienten aus Nutzungsdauer und Ressourceneinsatz)
 - => 50%iger Einsatz alternativer Rohstoffe, Handelswaren und Verpackungen bei Neu- und Weiterentwicklungen
- Vermeidung von Verschwendung entlang der Wertschöpfungskette
 - => Reduktion der Entsorgungen innerhalb des Herstellungsprozesses und der nachgelagerten Wertschöpfungskette um 30%, darüber hinaus sollen die wesentlichen Geschäftsprozesse nach Lean Six Sigma bewertet bzw. geprüft werden
- Schaffung von Transparenz und Resilienz entlang der Lieferkette
 - => 80% unserer wesentlichen Lieferanten sind auf die Einhaltung unseres [Code of Conduct](#) geprüft

Die wesentlichen ressourcenbedingten Risiken liegen in einer möglicherweise schlechten Verfügbarkeit alternativer Rohstoffe und in unvorhersehbaren drastischen Kostenverschiebungen zwischen den Energieträgern Gas und Strom.

Weitere Details, Maßnahmen und Strategien werden aufgrund der thematischen Überlappung und besseren Lesbarkeit in den Abschnitten mit den jeweiligen Leistungskriterien berichtet.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:
- i.** eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
 - ii.** eingesetzten erneuerbaren Materialien.

Rohstoffmanagement

Aufgrund des Geschäftsmodells sind die verwendeten Rohstoffe, insbesondere die organischen Chemikalien, die wichtigste von der Unternehmensgruppe verwendete Ressource. Die qualitative Optimierung der Rohstoffverbräuche entsprechend ihrer Gefährlichkeit und ihres ökologischen Fußabdrucks, sowie Effizienzverbesserung entlang der gesamten Wertschöpfungskette ist wesentlicher Teil der Nachhaltigkeitsstrategie. Die Rohstoffselektion beginnt beim Musteranforderungsprozesses, in dem sichergestellt wird, dass alle regulatorisch und technisch relevanten Informationen zu einem Rohstoff abgefragt und zentral dokumentiert werden. Die Abfrage erfolgt durch einen umfangreichen Produktfragebogen, der u.a. Themenbereiche wie REACH, Allergene, aber auch den Anteil an biobasierten Inhaltsstoffen abdeckt. Die Freigabe und damit auch die Beschaffung eines Rohstoffs, erfolgt erst nach Prüfung der Regularien durch den Fachbereich.

GRI SRS-301-1

Eingesetzte Materialien [t]

2021 2022 2023 2024

Rohstoffe [t]	Follmann Gruppe EU, CH und UK	58.127	53.316	46.373	51.346
Anteil unerwünschter Rohstoffe (PRL) Minden					
Ziel 2030 < 0,5%)*			1,20%	0,96%	0,89%
Verpackungen					
[Anteil vom EK-Volumen]	Follmann Gruppe EU, CH und UK	6,5%	7,4%	8,9%	8,5%
sonstige Handelswaren					
[Anteil vom EK-Volumen]	Follmann Gruppe EU, CH und UK	4,1%	3,6%	4,5%	4,7%

Ziel (2024 < 1%) wurde in 2024 für 2030 auf < 0,5%

* gesenkt

Aktuell ist eine Auswertung des Anteils erneuerbarer Materialien noch nicht möglich.

Für unseren Rohstoffeinsatz ist es unser Ziel, die Mengen an kritischen bzw. unerwünschten Einsatzstoffen gemäß unserer [Product Responsibility](#) List (siehe Kap 11 Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen) zu minimieren. Es ist unser Bestreben, diese Stoffe so weit wie möglich zu vermeiden. Im Rahmen unseres Managements stellen wir sicher, dass diese als kritisch identifizierten Stoffe nur im Ausnahmefall eingesetzt werden. Maßgeblich ist der prozentuale Anteil unerwünschter Rohstoffe an der Gesamteinkaufsmenge chemischer Rohstoffe und Handelswaren. Dieser liegt seit 2023 unter < 1% und damit haben wir unser derzeitiges Ziel. Im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie haben wir uns für diese Einsatzquote das ambitionierte Ziel gesetzt, den Einsatz von kritischen-Stoffen bis 2030 auf weniger als 0,5 % zu senken, was einer Halbierung des derzeitigen Zielwertes von kleiner 1 % darstellt.



Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:

- i.** Stromverbrauch
- ii.** Heizenergieverbrauch
- iii.** Kühlenergieverbrauch
- iv.** Dampfverbrauch

d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):

- i.** verkauften Strom
- ii.** verkaufte Heizungsenergie
- iii.** verkaufte Kühlenergie
- iv.** verkauften Dampf

e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.

f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Der Gesamtenergieverbrauch der Gruppe aufgeschlüsselt nach Standort, Energieträger und Verwendung ist in der folgenden Tabelle aufgelistet. Heiz-, Dampf- oder Kühlenergie werden nicht verkauft. Lediglich der aufgrund der Erzeugerzeiten nicht selbst verwendbare Anteil an in PV-Anlagen erzeugter Strom wird eingespeist. Die Mengen sind jedoch nicht wesentlich und nicht Bestandteil des Geschäftsmodells.

GRI SRS-302-1

Energieverbrauch [MWh]

2021 2022 2023 2024

Gesamtenergieverbrauch der Follmann Gruppe EU, CH und UK					30.973
Gesamtenergieverbrauch Minden		32.452	29.814	27.940	28.549
Strom		9.247	8.547	8.152	8.485
	Strom eingekauft EVU	6.076	5.123	4.934	5.327
	Strom selbsterzeugt BHKWs	3.160	3.418	3.179	3.120
	Strom selbsterzeugt PV	17	30	106	100
	Strom eingespeist	-6	-24	-67	-61
Gas		22.630	20.836	18.804	18.778
	BHKWs	10.266	10.987	10.164	10.088
	Wärmeerzeugung	12.364	9.849	8.640	8.690
Heizöl/ Diesel		194	157	147	158
Flüssiggas	Stapler	579	507	465	503
Firmenfahrzeuge DE	Diesel/Benzin	2.963	3.190	3.563	3.764
Gesamtenergieverbrauch Sealock UK					1.009
Strom					478
	Strom eingekauft EVU				354
	Strom selbst erzeugt PV				185
	Strom eingespeist				-61
Gas	Wärmeerzeugung				418
Heizöl/ Diesel					28
Flüssiggas	Stapler				12
Firmenfahrzeuge	Diesel/Benzin				72
Gesamtenergieverbrauch [MWh] Vertriebsgesellschaften ohne Minden					1.415
Strom					171
	Strom eingekauft EVU				140
	Strom selbst erzeugt PV				38
	Strom eingespeist				-7
Gas	Wärmeerzeugung				72
Firmenfahrzeuge	Diesel/Benzin				1.172

Die Zahlen 2021 – 2023 gelten nur für den Standort Minden. Für 2024 wurden erstmals die Werte der Produktionsgesellschaft Sealock in UK sowie der Vertriebsgesellschaften in UK, CH, AT, BE, NL, FR, PL und IT erfasst. Die von der Büronutzung generierten Energieverbräuche wurden soweit vorhanden erfasst. Die erstmalige Erfassung, Länder- und unternehmensspezifische Unterschiede in den Versorgerabrechnungen, sowie die Nutzung von Homeoffice, Mietverträgen mit Pauschalen für Energiekosten und Nutzung von

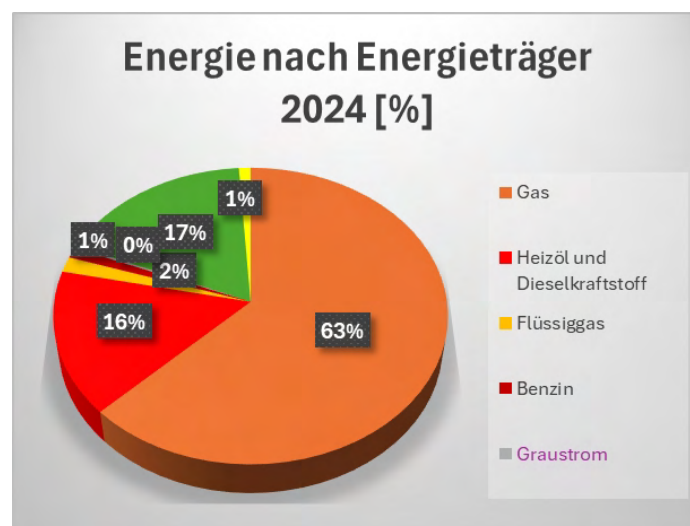
privaten PKW mit pauschaler km-Vergütung führen jedoch dazu, dass die Daten höhere Unsicherheiten aufweisen als die Daten des Standortes Minden. In den Vertriebsgesellschaften sind vor allem die Fahrzeugemissionen wesentlich. Aufgrund des hohen Anteils des Standortes Minden am ökologischen Fußabdruck der Unternehmensgruppe, wird das Gesamtbild der Angaben durch diese Unschärfen jedoch nicht wesentlich beeinträchtigt.

Fuhrpark

In 2024 waren 244 Fahrzeuge (EU, CH und UK) im Einsatz. Davon 195 mit Verbrennungsmotoren (Diesel und Benzin) sowie 49 elektrisch betriebene Fahrzeuge (Hybrid und Vollelektrisch) Im Berichtsjahr wurden 6 weitere Ladepunkte installiert und auch Kunden das Laden ihrer Fahrzeuge ermöglicht.

Das Laden der Elektrofahrzeuge erfolgt sehr unterschiedlich. Häufig am Firmensitz, aber auch an privaten und öffentlichen Ladestationen. Die Erfassung der Stromverbräuche und die Berechnung etwaiger Scope 2 Emissionen, wenn nicht mit Grünstrom geladen wurde, ist allerdings noch nicht zuverlässig. Daher wurden die Strommengen, die durch Laden der E-Fahrzeuge außerhalb der Firmennetze verbraucht wurden, nicht berücksichtigt.

Die folgende Abbildung zeigt den Energiemix im Berichtsjahr 2024.



Besondere Aufmerksamkeit gilt dem Energieeinsatz und Energiemix. Gesamtgesellschaftlich befinden wir uns in einem Transformationsprozess mit einem Wechsel von praktisch ausschließlich fossilen Energieträgern zu erneuerbaren Energien, die im Wesentlichen als elektrische Energie (Solar, Wind) anfallen.

Der Produktionsstandort Minden hat mit dem Einsatz von wärmegeführten Blockheizkraftwerken (BHKW), die als Nebenprodukt ca. 1/3 des Strombedarfes des Standortes Minden mit einem Wirkungsgrad von ca. 86% decken, aktuell

die effizienteste Technologie zum Einsatz fossilen Gases als Energieträger im Einsatz. Der CO₂-Fußabdruck für die Stromerzeugung von ca. 230 g CO₂e/KWh* liegt unter der eines Gas- und natürlich weit unter der eines Kohlekraftwerkes. Auch die Bilanz des Strommixes in Deutschland lag zum Zeitpunkt des Anlagenbaus mit > 400 g CO₂e/KWh deutlich höher. Dieser ist durch den wachsenden Anteil erneuerbarer Energie am Strommix 2024 auf [363 g CO₂e/KWh](#) gesunken und liegt damit immer noch deutlich über dem der BHKW.

Damit leisten diese Kraftwerke einen wesentlichen Beitrag, nicht nur zur effizienten Nutzung des fossilen Energieträgers Erdgas, sondern auch zur CO₂-Einsparung. Mit der Abkehr von fossilen Energieträgern kommt eigener und regionaler Stromerzeugung und, mit Blick auf Energieeffizienz, Wärmepumpen eine zunehmende Bedeutung zu. Follmann stellt sich dieser Transformationsherausforderung.

* CO₂-Allokation nach der IEA (International Energy Agency) Methode

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.
- b.** Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.
- c.** Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.
- d.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Energiemanagement Energieeinsatz und Energieeffizienz werden im Rahmen des zertifizierten Energiemanagements nach DIN ISO 50001 kontinuierlich und systematisch verbessert.

Energieeffizienzmaßnahmen sind eine Daueraufgabe an den Fertigungsstandorten Minden und Sealock (UK). Sie werden in der Regel im Rahmen des Energiemanagements maximiert. Typischerweise lassen sich die erreichten Einspareffekte nur abschätzen, da sich die Rahmenbedingungen wie Nutzungszeiten von Anlagen von Jahr zu Jahr verändern. Die folgende Tabelle enthält die wesentlichen Energiesparmaßnahmen, die im Berichtsjahr 2024

umgesetzt und durch das jeweilige Energieteam überwacht werden.
Maßnahmen, wie Motivation von Mitarbeitern zu Einsparungen oder effizientere Fahrzeuge, werden nicht einzeln erfasst. Das gleiche gilt für viele kontinuierliche Verbesserungsmaßnahmen.

GRI SRS-402-4			erwartete jährliche	
Energetische Einsparmaßnahmen			Energieeinsparung [MWh]	
Maßnahmen zur Verbesserung der Energieeffizienz			224,6	
Drucklufterzeugung			53,1	
Minden	Leckageminimierung		24,8	Strom
	Druckbandanpassung		13,6	Strom
Sealock	Kompressoraustausch und Umstellung auf Frequenzsteuerung		14,7	Strom
Beleuchtung			48,9	
Minden	Umstellung auf LED		41,0	Strom
Sealock	Umstellung auf LED		7,9	Strom
Effizienzverbesserung durch Modernisierung von Anlagen			122,6	
Minden			81,4	Strom
Sealock			41,2	Strom

Druckluftanlagen

Ein Schwerpunkt liegt in der Drucklufterzeugung. Hier liegen signifikante Einsparpotentiale, die es im laufenden Betrieb zu realisieren gilt.

- Modernisierung von Anlagen (z.B. frequenzgeregelte Kompressoren, effizientere Anlagen)
- Leckagebehebung
- Steuerungsoptimierung
- Druckverringerung

Beleuchtung

Hier werden alte Beleuchtungskörper durch moderne energiesparende LED ersetzt. Bei Neu-, Umbauten und Renovierungen werden zusätzlich intelligente Steuerungen eingesetzt.

Modernisierung

Modernere Motoren, Kälte- und Produktionsanlagen aber auch Produktionskonzepte haben üblicherweise eine bessere Energieeffizienz als Altanlagen.

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

- a.** Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):
- i.** Oberflächenwasser;
 - ii.** Grundwasser;
 - iii.** Meerwasser;
 - iv.** produziertes Wasser;
 - v.** Wasser von Dritten.
- b.** Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):
- i.** Oberflächenwasser;
 - ii.** Grundwasser;
 - iii.** Meerwasser;
 - iv.** produziertes Wasser;
 - v.** Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des Gesamtvolumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.
- c.** Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in Megalitern nach den folgenden Kategorien:
- i.** Süßwasser (≤ 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (Total Dissolved Solids (TDS)));
 - ii.** anderes Wasser (> 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).
- d.** Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und Annahmen.

Das Unternehmen setzt an allen Standorten Wasser des örtlichen Wasserversorgers (GRI SRS-303-3- v) ein. Am Standort Minden wird zusätzlich Grundwasser (GRI SRS-303-3- ii), das keine Trinkwasserqualität hat, für Kühlzwecke eingesetzt.

GRI SRS-303-3

Wasser [MI]

2021 2022 2023 2024

Wasserverbrauch der Follmann Gruppe EU, CH und UK [MI = t ^{m3}] (ohne Homeoffice)		2021	2022	2023	2024
					27,78
Minden					
	Frishwasser	26,14	23,95	22,05	23,16
Wasserkennzahl [m ³ /t}	Prozesswasser / Produktionsmenge	0,26	0,25	0,24	0,24
	Brunnenwasser zu Kühlzwecken	2,87	1,99	1,02	2,97
	Abwasser	18,50	17,27	15,76	17,80
Sealock					
	Frishwasser				1,42
	Abwasser				0,40
Vertriebsgesellschaften ohne Minden					
	Frishwasser *				0,23
	Abwasser *				0,20

* Mengen nicht vollständig, da in einigen Büroflächen Mietverträgen Wasser und Abwasser pauschal abgerechnet und nicht erfasst werden.

Abwassermengen werden nicht gemessen, sondern errechnet. Z.B. Bezug von Wasser abzüglich der Wassermengen, die z.B. in wässrigen Dispersionen als Rezepturbestandteil enthalten sind. Bei den Vertriebsgesellschaften ist die Wassernutzung oft Teil der pauschalen Büromietverträge und nicht quantifiziert. Hier weisen die Daten Unsicherheiten auf. Ebenfalls sind Wasserverbräuche im Homeoffice nicht erfasst.

Wassereinsatz

Als Chemieunternehmen, das wasserbasierte Produkte herstellt, ist Wasser als Rohstoff für uns essenziell. Nachhaltiges Wassermanagement ist ein wesentlicher Bestandteil unseres betrieblichen Umweltschutzes. Die Einhaltung der Anforderungen für die Einleitung unseres Abwassers, die Minimierung der eingesetzten Wassermengen, um Ressourcen zu schonen, und der Boden und Grundwasserschutz sind selbstverständliche Elemente unseres Handelns. Dies haben wir in unserer Nachhaltigkeits- und Umweltpolitik festgeschrieben und uns strategische und operative Ziele gesetzt.

Unseren Wasserbedarf decken wir hauptsächlich mit Trinkwasser aus dem Versorgungsnetz der Stadt Minden. Wasser wird als Rohstoff in Produkten, zu Reinigungszwecken im Betrieb, als Kühlmedium, als Kesselspeisewasser für die Dampferzeugung und als Sanitärwasser (Toiletten, Duschen, Küchen) benutzt. Zum Betrieb der Kühlanlage in unserer Energiestation verwenden wir teilweise auch Brunnenwasser.

In unserer betrieblichen Abwasservorbehandlungsanlage nutzen wir zum

Ansetzen der zur Abwasserreinigung (Fällung) benötigten Kalklösung sogenanntes „Grauwasser“, d.h. wir verwenden bereits genutztes Wasser in einer Menge von ungefähr 1000 m³ pro Jahr wieder. Für Kühlzwecke sowie für die Dampferzeugung wird Wasser soweit wie möglich im Kreislauf gefahren. Für die Reinigung von Ansatzbehältern und Containern benötigen wir Wasser zur Spülung nach der Laugenwäsche. Dieses Spülwasser bereiten wir durch Destillation auf und fahren es so im Kreislauf.

Der 5%ige Anstieg des Frischwasserverbrauchs im Jahr 2024 in Minden ist zum Wesentlichen auf zusätzlichen Bauwasserbedarf bei der Errichtung einer neuen Produktionshalle zurückzuführen. Bei der Zielsetzung konzentrieren wir uns auf den Prozesswasserbedarf. Unter Wasser für Prozesszwecke verstehen wir den Frischwassereinsatz zur Reinigung, Kühlung und Dampferzeugung. Durch verschiedene Maßnahmen (Brunnenwassernutzung, Minimierung des Frischwassereinsatzes für Kühlzwecke etc.) wollen wir die Einsatzmenge möglichst weit minimieren und haben als KPI eine Wasserkennzahl (WKZ) Prozesswasserverbrauch/Produktionsmenge eingeführt. Da wir das Ziel WKZ < 0,3 m³/t, in den letzten Jahren sicher erreicht haben, haben wir uns als ambitioniertes Ziel eine WKZ von < 0,2 m³/t für das Jahr 2030 gesetzt.



Abwasser

Unser Abwasser besteht hauptsächlich aus betrieblichem Abwasser (Reinigungszwecke), Sanitärabwasser (Toiletten, Duschen, Küchen) sowie Abwasser aus der Dampfanlage. Die Abwassermenge korreliert mit der bezogenen Frischwassermenge, daher haben wir uns hier kein quantitatives Ziel gesetzt.

Die Einhaltung der Indirekteinleiter-Grenzwerte für das Abwasser aus unserer betrieblichen Abwasservorbehandlungsanlage ist für uns maßgeblich. Die Grenzwerte für die Indirekteinleitung unseres vorgereinigten betrieblichen Abwassers werden regelmäßig mittels Analysen durch akkreditierte Labore überprüft. Sollte eine Überschreitung eines Parameters detektiert werden, wird umgehend eine Ursachenermittlung und kurzfristige Abhilfe-Maßnahmen eingeleitet.

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.

b. Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

Industrieabfälle fallen ausschließlich an den Fertigungsstandorten in Minden und in UK (Sealock) an. Basis sind hier die Abfallschlüsselnummern und Entsorgerrechnungen.

In den UK werden diese nach Volumen (Containerfüllung) abgerechnet. Hier wurde das Gewicht durch Annahme einer typischen Restmüllsdichte im 1m³ Container von 0,091 [t/m³ Restmüll] abgeschätzt. Bei den Vertriebsgesellschaften beschränken sich die Abfälle weitgehend auf Siedlungsabfälle, deren Gewicht nicht erfasst wird. Gleiches gilt für Reste von Produkten oder Leergebinde. Hier wurde auf eine Abschätzung der Mengen verzichtet.

GRI SRS-306-3			2021	2022	2023	2024
Abfall [t]						
Angefallener Abfall der Follmann Produktionsgesellschaften DE und UK						2.479
Minden	Gesamtabfall		2.595	2.041	2.280	2.235
	Anteil zur Beseitigung (Ziel < 40%)		27%	44%	52%	51%
	Abteil zur Verwertung		73%	56%	48%	49%
	Anteil gefährlicher Abfall		36%	41%	34%	38%
	Abfallkennzahl (Ziel < 3.5%)		4,2%	3,7%	4,6%	4,3%
Sealock	Gesamtabfall					244
	Anteil zur Beseitigung*					76%
	Abteil zur Verwertung*					24%

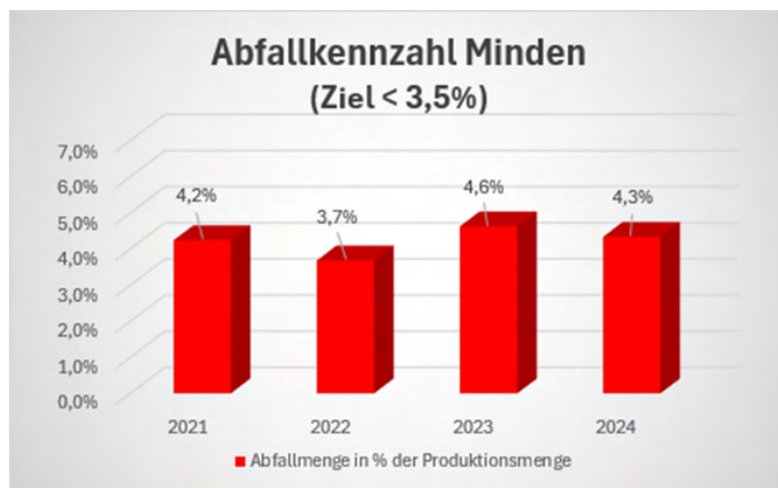
* Mengen hochgerechnet, da die Rechnungsstellung über Volumen, bzw. Anzahl abgefahrener Container erfolgt.

Am Standort Minden sind in 2024 über 40 verschiedene Abfallarten in einer Gesamtmenge von 2.235 Tonnen angefallen. Die von uns beauftragten Entsorgungsunternehmen und deren Entsorgungswege werden vor Auftragsvergabe intensiv geprüft. Wir überprüfen die Entsorgungswege der

Abfallfraktionen regelmäßig und geben der Verwertung (soweit ökonomisch vertretbar) den Vorrang.

Hier haben wir unser Ziel einer Beseitigungsquote < 40% der Gesamtabfallmenge auch 2024 nicht erreicht.

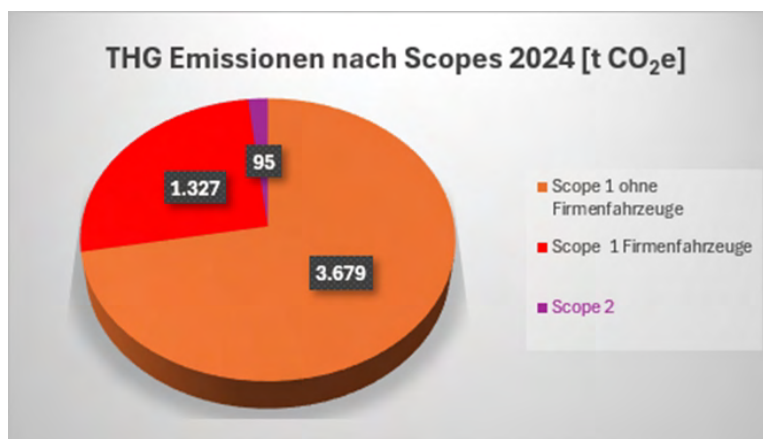
Da Abfallkennzahl bezieht sich auf die Produktionsmenge. Hier liegt das ambitionierte Ziel bei < 3,5 %, das wir 2024 nicht erreicht haben.



13. Klimarelevante Emissionen

Das Unternehmen legt die Treibhausgas(THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.

Die Scope 1 und 2 THG-Emissionen des Unternehmens sind ausschließlich energiebezogen.



Wir leisten unseren Beitrag um das Ziel der Bundesregierung,

Treibhausgasneutralität bis 2045 zu erreichen. Da das Ziel Klimaneutralität bis 2045 nur erreichbar ist, wenn auch die von uns verwendeten Rohstoffe klimaneutral hergestellt werden, haben wir uns der Initiative Chemistry4Climate angeschlossen, in der die dafür notwendigen Rahmenbedingungen und Maßnahmen von Politik und chemischer Industrie ermittelt wurden.

Bei der strategischen und quantifizierten Zielsetzung zur THG Reduktion haben wir uns am Klimaschutzgesetz orientiert, welches für die Industrie in den Jahren 2020 bis 2030 eine Reduktion der CO₂ -Emissionen um ca. 37 % vorgibt.

Ein wichtiger Schritt war die Umstellung des Standortes Minden auf Grünstrom. Allein dadurch wurden die Vorgaben des Klimaschutzgesetzes annähernd erfüllt.

Unsere Ziele sind jedoch ehrgeiziger. So soll der THG -Ausstoß am Standort Minden bis 2030 um weitere 20% gesenkt werden.

Die große Herausforderung besteht in der Ablösung von Gas als Energieträger, das für die Blockheizkraftwerke auch zur Stromerzeugung genutzt wird. Die komplette Elektrifizierung der Wärmeerzeugung bei Gebäudeheizungen ist durch den Einsatz von Wärmepumpen geplant. Bei Hochtemperaturbedarfen sind Effizienz und Kapitalbedarf elektrischer Alternativen in Prüfung.

Für nähere Informationen verweisen wir auf die Leistungsindikationen 13.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Siehe Daten zu "Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)"

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- c.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

In der folgenden Tabelle sind die Treibhausgasemissionen Scope 1 und Scope 2 der Unternehmensgruppe in [t CO₂e] aufgeführt.

Es werden keine nachwachsenden Energieträger im Unternehmen verwendet. Unter Ausschluss von nicht quantifizierten Biodieselanteile im Dieselmotorkraftstoff liegen somit keine biogenen CO₂-Emissionen vor.

Am Hauptproduktionsstandort Standort Minden wird diese Kennzahl, auch im Rahmen des Energiemanagements routinemäßig seit Jahren erfasst. Die Datenqualität ist sehr gut und beruht auf den Energierechnungen bzw. gemessenen Energieverbräuchen. Zur Berechnung der THG-Emissionen wurden die aktuellen (Stand 20.05.2025) vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie im [„Informationsblatt CO₂-Faktoren“](#) veröffentlichten Emissionsfaktoren und Umrechnungsfaktoren verwendet.

Diese Emissionsfaktoren in CO₂e berücksichtigen alle klimaaktiven Gase.

Die THG-Emissionen der Firmenfahrzeuge basieren auf den Angaben der Vertragspartner zu den verwendeten Tankkarten, sowie Kraftstoffrechnungen. Hier sind die Daten weniger präzise und teilweise hochgerechnet.

Für das Produktionsunternehmen Sealock in den UK sowie den Vertriebsgesellschaften (EU und UK) wurden die THG-Emissionen erstmalig erfasst. Hier liegen daher keine historischen Daten vor. In den Vertriebsgesellschaften sind vor allem die Fahrzeugemissionen wesentlich. Die von der Büronutzung generierten THG-Emissionen wurden soweit vorhanden erfasst. Länder- und unternehmensspezifische Unterschiede wie die Nutzung von Homeoffice, Mietverträgen mit Pauschalen für Energiekosten sowie Nutzung von privaten PKW mit pauschaler km-Vergütung ist ein Vergleich der Scope 1 und 2 Emissionen der Gesellschaften nur begrenzt sinnvoll, da durch die genannten Unterschiede einzelne THG-Emissionen unter Scope 3 fallen und im Einzelfall nur schwer ermittelbar sind.

Aufgrund des hohen Anteils des Standortes Minden am ökologischen Fußabdruck der Unternehmensgruppe, wird das Gesamtbild der Angaben durch diese Unschärfen jedoch nicht wesentlich beeinträchtigt.

GRI SRS-305-1 (Scope 1) und GRI SRS-305-2

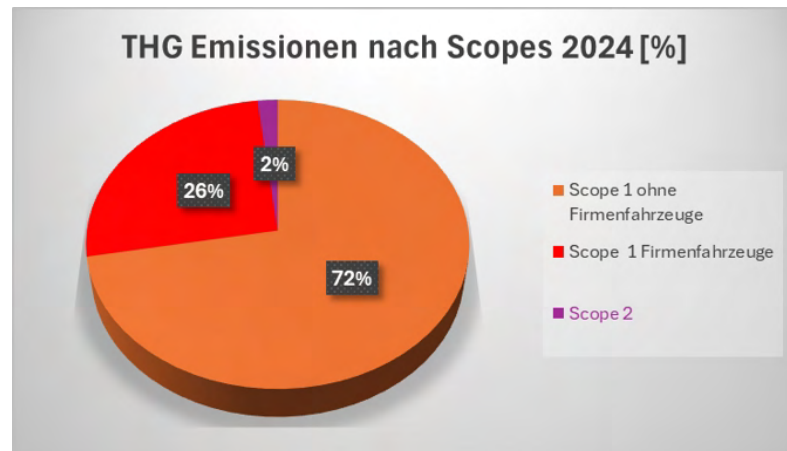
(Scope 2)

2021 2022 2023 2024

THG-Emissionen [t CO₂e]

THG Emissionen Scope 1+2 der Follmann Gruppe EU, CH und UK					5.100
Scope 1	Minden	5.117	4.866	4.503	4.575
	Gas	4.132	3.848	3.408	3.417
	Heizöl/Diesel	52	42	39	42
	Flüssiggas	136	119	111	120
	Firmenfahrzeuge DE	797	857	945	996
Scope 2	Minden	2.278	0	0	0
	Strombezug	2.278	0	0	0
Scope 1	Sealock UK				105
	Gas				76
	Heizöl/Diesel				7
	Flüssiggas				3
	Firmenfahrzeuge				19
Scope 2	Sealock UK				89
	Strombezug				89
Scope 1	Vertriebsgesellschaften ohne Minden				324
	Gas				13
	Heizöl/Diesel				0
	Firmenfahrzeuge				311
Scope 2	Vertriebsgesellschaften ohne Minden				6
	Strombezug				6

Die indirekten Scope 2 Emissionen (Strombezug) stammen aus den Angaben der Energieversorger und sind damit marktbezogen. Am Standort Minden (seit 2022) und einigen Vertriebsstandorten wird Grünstrom eingesetzt.



Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.

d. Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.

e. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

f. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Für das Berichtsjahr 2024 lag der Fokus auf einer Ausweitung des Berichtsumfangs auf die Vertriebsgesellschaften und Sealock.

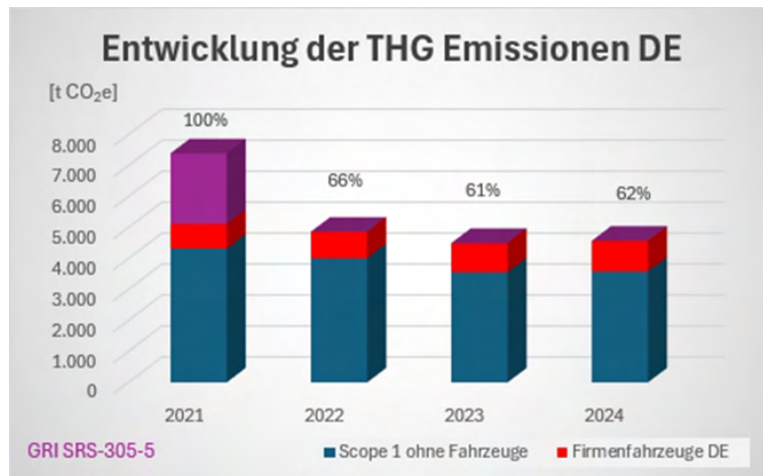
Aufgrund der immensen Komplexität werden Scope 3 Emissionen noch nicht erfasst. Hier sind insbesondere unsere eingekauften Rohstoffe und deren Fußabdruck wesentlich, unsere Einflussmöglichkeiten und Reduktionspotentiale jedoch auch sehr limitiert, so dass wir uns aktuell auf die Reduktion der Scope 1 und 2 Emissionen konzentrieren. Eine schrittweise Erfassung der Scope 3 Emissionen ist bis 2030 geplant.

Wir nähern uns dem Thema an, indem wir Umweltdaten bei Lieferanten anfragen, Lifecycle Assessments (LCAs) und Product Carbon Footprints (PCFs) für spezifische Produkte durchführen.

Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO₂ Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d.** Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Wesentlich für die Unternehmensgruppe sind die THG-Emissionen am Hauptproduktionsstandort Minden. Hier liegen auch solide historische Daten vor.



Als Basisjahr für die THG-Entwicklung wurde das Jahr 2021 gewählt. Hier konnten die indirekten Scope 2 THG-Emissionen durch Umstellung auf Grünstrom 2022 (Minden) auf null reduziert werden.

Durch Effizienzverbesserung im Bereich Energienutzung konnten wir die Scope 1 Emissionen am Standort Minden (ohne Fahrzeuge) ausgehend von 2022 um 11 % senken. Ziel ist eine Reduktion um 20 % bis 2030. Neben weiteren Effizienzprojekten soll der Ausbau des E-Fahrzeuganteils zur Reduktion der Scope 1 Emissionen beitragen. 2024 lag der Anteil der E-Fahrzeuge (inkl. Vertriebsgesellschaften) bei 20 %.

Wir haben uns das Ziel: Klimaneutralität bis 2045 (Scope 1-3) gesetzt. Mit Blick auf den CO₂-Fußabdruck der Rohstoffe, ist dieses Ziel nur im Rahmen einer branchenweiten und übergreifenden Dekarbonisierung der Lieferkette erreichbar. Dafür müssen von Politik und Wirtschaft geeignete Rahmenbedingungen geschaffen und Weichen gestellt werden. Die dafür notwendigen Szenarien wurden im Rahmen der Initiative Chemistry4Climate entwickelt.

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

Die Mitarbeitenden der Follmann Gruppe sind der wichtigste Erfolgsfaktor der Unternehmensgruppe, deren Rechte geschützt und eingehalten werden müssen. Aktuell sehen wir aufgrund der im Folgenden beschriebenen Punkte keine Risiken, sondern die aktive Ausübung von Arbeitnehmerrechten ist ein positiver Standortfaktor und aktiver Vorteil des Unternehmens.

Die Follmann Gruppe ist hauptsächlich in Deutschland und Europa tätig und verpflichtet sich zur Einhaltung der nationalen und europäischen Gesetze hinsichtlich Arbeitnehmerrechte, Antidiskriminierung sowie Gesundheits- und Arbeitsschutz. Unsere konkreten Ziele haben wir in unserer [Ethikpolitik](#) formuliert, auf die wir hiermit verweisen.

Wir sind den Initiativen [Charta der Vielfalt](#), und [UN Global Compact](#) beigetreten, beachten die zehn universellen Unternehmensprinzipien und richten unsere Aktivitäten an den 17 SDGs aus.

Daher sind folgende **Arbeitnehmerrechte** für uns selbstverständlich:

Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.

=> Wir respektieren das Recht unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Gewerkschaften nach freiem und eigenem Willen zu gründen oder ihnen beizutreten. Das Recht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sich nach freiem und eigenem Willen zu organisieren und gemeinschaftlich insbesondere über die Wahrung, Förderung und Ausgestaltung von Wirtschafts-, Lohn- und Arbeitsbedingungen zu verhandeln, wird von uns respektiert

=> Löhne, Arbeitszeit und Sozialleistungen: Wir gewährleisten eine faire auskömmliche Vergütungspolitik (living wages) über lokalem Mindestlohniveau inklusive der gesetzlichen Sozialleistungen und beachten die jeweils nationalen Gesetzgebungen zur Arbeitszeit

=> Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Wir unterstützen im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten verschiedene Arbeitszeitmodelle und tragen so zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei

Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.

=> Wir schätzen die Diversität in unserer Belegschaft und treffen Personalentscheidungen frei von Vorurteilen. Diskriminierenden Handlungen, insbesondere aufgrund ethnischer, nationaler und sozialer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Alter, Religion und Weltanschauung, politischer Betätigung, Mitgliedschaft in einer Arbeitnehmerorganisation, Behinderung, sexueller Orientierung oder anderer persönlicher Merkmale wird aktiv entgegengetreten
=> Führung von und Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern: Fairness, Wertschätzung und Professionalität sind uns bei der Zusammenarbeit untereinander und nach außen wichtig. Fairness ist die Grundlage für jede Zusammenarbeit. Wir schätzen jeden einzelnen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

=> Ausbildung und Qualifizierung: Wir investieren in Forschung und Entwicklung ebenso wie in Menschen und Prozesse. Jungen Menschen bieten wir verschiedenste Ausbildungsmöglichkeiten in angemessenem Umfang, um ihnen einen erfolgreichen Start ins Berufsleben zu ermöglichen. Wir bieten allen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Entwicklungsmöglichkeiten durch fachliche und überfachliche Weiterbildungsangebote.

Unser Mindener Betriebsrat, der die Mitarbeitenden der Follmann Gruppe, der Triflex GmbH & Co. KG und der Follmann GmbH & Co. KG in ihren Interessen vertritt, ist in nahezu alle wichtigen Unternehmensprozesse eingebunden.

Seit 2014 haben wir am Standort Minden außerdem eine besondere Interessenvertretung aller Jugendlichen und Auszubildenden im Betrieb. Gemeinsam mit dem Betriebsrat ist die Jugend und Auszubildendenvertretung (JAV) für jugendliche Beschäftigte und Auszubildende da und vertritt deren Interessen.

Darüber hinaus fördert unsere Schwerbehindertenvertretung (SBV) die Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung am Arbeitsleben in unserem Betrieb und vertritt die Interessen unserer Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung.

Als produzierendes Chemieunternehmens haben wir eine eigenständige Abteilung „Umwelt & Sicherheit“, die sich mit den Themen Umweltschutz, Arbeitssicherheit und Produktsicherheit beschäftigt. In diesen Belangen ist die Abteilung auch Ansprechpartner für die Mitarbeiter.

Die Follmann Gruppe legt großen Wert auf die aktive Einbindung ihrer Mitarbeitenden in das Nachhaltigkeitsmanagement. Zur Förderung von Transparenz und Beteiligung werden regelmäßig Informationen zu geplanten und durchgeführten Nachhaltigkeitsaktivitäten auf der internen SharePoint-

Plattform veröffentlicht. Auf diese Weise werden alle Mitarbeitenden über aktuelle Entwicklungen, Projekte und Erfolge im Bereich Nachhaltigkeit informiert und zur Mitwirkung aufgefordert.

Zur Unterstützung eines offenen Dialogs wurde zudem eine dedizierte E-Mail-Adresse eingerichtet, über die Mitarbeitende ihre Ideen, Anregungen und Vorschläge zu Nachhaltigkeitsthemen einreichen können. Damit schafft die Follmann Gruppe eine transparente und partizipative Kommunikationskultur, die es ermöglicht, Nachhaltigkeit gemeinsam und kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Um eine einheitliche Ausrichtung und ein gemeinsames Verständnis von Nachhaltigkeit im gesamten Unternehmen sicherzustellen, wurde ein unternehmensweiter Nachhaltigkeits-Leitfaden für die Führungsebene entwickelt. Dieser Leitfaden definiert die zentralen Handlungsfelder, Prinzipien und Verantwortlichkeiten im Bereich Nachhaltigkeit und dient als verbindlicher Orientierungsrahmen für alle Führungskräfte. Er unterstützt die Führungsebene dabei, Nachhaltigkeitsaspekte konsequent in strategische Entscheidungen, operative Prozesse und das tägliche Handeln zu integrieren. So wird gewährleistet, dass ökologische, soziale und ökonomische Ziele gleichermaßen berücksichtigt werden.

15. Chancengerechtigkeit

Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migrant*innen und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Wertschätzung und Respekt gegenüber unseren Mitarbeitenden sind wesentliche Bestandteile unserer Unternehmenskultur. Wir schätzen Diversität, fördern die Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden und die Chancengleichheit bei der Beschäftigung.

Wir haben mit der Formulierung einer [Ethikpolitik](#) für die Unternehmensgruppe die Wichtigkeit dieser Themen verdeutlicht. In unserem [Verhaltenskodex](#) werden diese weiter konkretisiert und auf das tägliche Handeln heruntergebrochen. In unseren Politiken sind konkrete Ziele definiert, die wir bis 2030 erreichen wollen.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ihre Vielfalt sind ein Wettbewerbsfaktor für uns. Deshalb setzen wir auf eine offene Unternehmenskultur, schätzen ihre individuelle Leistung und unterstützen sie

in ihrer Entwicklung. Wir fördern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigung. Eine konkrete Maßnahme zur Erreichung der Chancengerechtigkeit ist das Angebot von verschiedensten Teilzeitmodellen im Unternehmen. Dabei werden keine vordefinierten Teilzeitmodelle strikt vorgegeben, sondern können individuell für den Mitarbeitenden vereinbart werden. Zudem ist in Deutschland die Quote der Teilzeitbeschäftigten in der Zeit von 2019 bis 2024 um 2,3% Punkte auf 11% gestiegen. Neben der Möglichkeit der Teilzeitarbeit, haben darüber hinaus alle Mitarbeitenden, deren Arbeitsinhalte hierfür geeignet sind, die Möglichkeit des mobilen Arbeitens. Damit fördern wir lebensphasenorientierte Berufs- und Lebensplanung, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Flexibilität des Arbeitsplatzes bei gesundheitlicher Beeinträchtigung. Im Bereich Inklusion von Menschen mit Behinderung ist in den Jahren 2019 bis 2024 die Zahl der schwerbehinderten Mitarbeitenden von 20 auf 27 gestiegen.

Aktuell beschäftigt die Follmann Gruppe in Deutschland Mitarbeitende aus 17 verschiedenen Nationen.



Ethische Standards und Diversität der Belegschaft

16. Qualifizierung

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

Unser Ziel ist es ein verantwortungsvoller und attraktiver Arbeitgeber zu sein (Punkt 8 unserer Wesentlichkeitsanalyse). Wir setzen daher auf die Förderung von Vielfalt und Inklusion und Ermöglichung sicherer und gesellschaftlich attraktiver Arbeitsmodelle und -zeiten. Mit unseren Werten und unserem Verhaltenskodex positionieren wir uns als attraktiver Arbeitgeber mit den Zielen neue Talente anzuziehen und unsere bestehende Belegschaft zu fördern und zu halten. Es gilt persönliche Potenziale und Talente zu entfalten, Verantwortung zu übernehmen sowie Ideen einzubringen. Wir bieten eine Vielzahl von Schulungen und Weiterbildungsveranstaltungen an. Teilweise sind Schulungen gesetzlich vorgeschrieben. Neue Mitarbeitende erhalten diese Schulungen nach Eintritt ins Unternehmen.

Die Follmann Gruppe legt großen Wert auf die kontinuierliche Qualifizierung und Weiterentwicklung ihrer Mitarbeitenden. Im Rahmen der internen Risikoanalyse wurden keine wesentlichen Risiken identifiziert, die sich aus der Geschäftstätigkeit in Bezug auf Qualifizierung ergeben. Durch ein umfassendes Angebot an internen und externen Weiterbildungen sowie individuelle Entwicklungsprogramme stellt das Unternehmen sicher, dass Mitarbeitende stets über die erforderlichen Kompetenzen verfügen.

So werden Qualifikationsdefizite frühzeitig vermieden und die langfristige Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens gestärkt.

Wir haben ein Projekt zur Überarbeitung der Ziele und Kennzahlen bis 2026 gestartet, dass die bisherigen Erfahrungen und sich ändernden Rahmenbedingungen einbezieht und auch die Aspekte Quantifizierung, Terminierung und Eignung für persönliche Zielvereinbarungen berücksichtigt.

Ausbildung

Die Follmann Gruppe bietet Schulabsolventen und Ausbildungssuchenden am Standort Minden ein vielfältiges Angebot an Bildungschancen. In Abhängigkeit des Ausbildungswunsches und der Qualifikationen kann der Einstieg in die Unternehmensgruppe durch die duale Berufsausbildung oder das praxisintegrierte Studium erfolgen. Neben den klassischen Ausbildungsberufen der Industriekaufleute, Chemielaboranten, Chemikanten und Fachlageristen, runden duale Studiengänge in den Bereichen BWL, digitale Technologien, Wirtschaftsinformatik sowie Wirtschaftsingenieurwesen das Ausbildungsportfolio ab. Derzeit absolvieren 33 junge Menschen in unserer

Unternehmensgruppe eine Ausbildung oder ein duales Studium. Hierbei profitieren sie vor allem von dem Einsatz in zahlreichen Abteilungen, die spannende und abwechslungsreiche Aufgaben bereithalten sowie von diversen Schulungen, wie z. B. in MS Office, Berufsknigge und Kommunikation. Wir wollen mit unserer Ausbildungsinitiative dem Fachkräftemangel entgegenwirken .

Praktika und Abschlussarbeiten

Neben der Ausbildung ermöglicht die Follmann Gruppe vielen Schülern und Studierenden in Form von Praktika erste Einblicke in die Berufswelt. Diese reichen von kurzen wochenweisen Eindrücken bis hin zu mehreren Monaten und der Möglichkeit die Abschlussarbeit in einer unserer Fachabteilungen zu schreiben. Im Jahr 2024 haben wir insgesamt 14 Praktikantinnen und Praktikanten in der Unternehmensgruppe willkommen geheißen. Zudem wurden von 5 Masteranden/Bacheloranden die Abschlussarbeiten bei uns begleitet .

Ausbildung		2021	2022	2023	2024
Ausbildung (DE, Minden)	Summe Auszubildende	34	34	29	33
	Neueintritte Auszubildende	9	9	10	12
	Bacheloranden/Masteranden (Abschlussarbeit)	0	0	4	5
	Praktikanten	0	0	20	14
Ausbildungsquote bezogen auf Beschäftigte (DE)		5,4%	5,3%	4,5%	5,0%

Übernahme und Weiterbildung von Auszubildenden

Im Jahr 2024 haben sechs Auszubildende und duale Studierende erfolgreich ihren Abschluss bei uns absolviert und wurden im Anschluss in ein Anstellungsverhältnis übernommen. Zudem haben zwei ehemalige Auszubildende die Chance ergriffen, ihre berufliche Entwicklung durch ein anschließendes duales Studium bei uns weiterzuführen. Dies unterstreicht unser nachhaltiges Engagement für die Förderung junger Talente und die langfristige Bindung qualifizierter Fachkräfte im Unternehmen .

Ausbildung goes digital

Nachdem im ersten Schritt kaufmännischen Auszubildenden und dualen Studenten mobile Endgeräte zur Verfügung gestellt worden sind, wurden nach und nach Auszubildende aller Berufsfelder mit einem entsprechenden Gerät ausgestattet. Das mobile Endgerät findet dabei nicht nur im betrieblichen Alltag Anwendung, sondern kann auch im Rahmen des Berufsschulunterrichts oder der Prüfungsvorbereitung eingesetzt werden. Auch das Ausbildungsmarketing setzte verstärkt auf digitale Präsenz. So wurde der im Jahr 2020 gegründete [Instagram -Kanal](#) intensiv genutzt, um Interessierten tiefere Einblicke hinter die

Kulissen des Unternehmens zu ermöglichen und ihnen unsere Ausbildungsmöglichkeiten näher zu bringen. Das regelmäßige Bespielen des Social -Media- Kanals wurde sehr zur Freude der Auszubildenden mit steigenden Abonnentenzahlen belohnt. Daneben war die Follmann Gruppe mit einem virtuellen Stand auf mehreren regionalen Ausbildungsmessen vertreten und leistete so ihren Beitrag zur Berufsorientierung. Zur Vorstellung des Ausbildungsbetriebes und der einzelnen Ausbildungsberufe beinhaltete der Messestand zahlreiche Dokumente, Fotos und Videos. Als Highlight war es den Messebesuchern zusätzlich möglich, zu festgelegten Zeiten in einem Live -Chat, Fragen direkt an Ausbildungsverantwortliche und Auszubildende zu richten.

Welcome Week 2024 – Onboarding der neuen Auszubildenden

Am 01.08.2024 starteten 12 Auszubildende und duale Studenten in der Follmann Gruppe die Welcome Week, ein fünftägiges Programm, welches von den Auszubildenden in enger Abstimmung mit der Ausbildungsleitung geplant wurde. Sie ermöglichte den neuen Auszubildenden einen lockereren Einstieg in die Berufswelt. Neben Unternehmenspräsentationen, Einführung in die Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens, Produktschulungen und Betriebsrundgängen standen noch Kennenlernspiele und weitere gemeinsame Teamaktivitäten an. Die Vielzahl an Aktivitäten half den jungen Erwachsenen sich schnell im neuen Umfeld zurecht zu finden und ermöglichte das Zusammenwachsen als Team. Das Organisationsteam freute sich, dass das bunte Programm durchgeführt werden konnte und sich die monatelange Vorbereitung ausgezahlt hat.

Fachkräfteförderungsprogramm F2P

Das Fachkräfteförderungsprogramm (F2P) richtet sich in erster Linie an Fachkräfte, die sich in ihren ersten Berufsjahren nach einer Ausbildung oder einem Studium befinden. Ziel des Programms ist es, die Position als Fachkraft zu stärken, indem Motivatoren erkannt und Potenziale gefördert werden. Der Fokus des zweijährigen Programms besteht darin, die beruflichen Erfahrungen der Teilnehmenden zu reflektieren sowie auf und auszubauen. Im Jahr 2021 wurde für das Programm geworben und die Bewerbungsphase eröffnet. Im März 2022 startete das Programm dann mit seinen ersten Teilnehmern und wurde von diesen sehr gut angenommen. In 2023 wurden von den Teilnehmenden weitere Workshops, Teambuildingmaßnahmen und Seminare durchgeführt. In 2024 beendeten die ersten Teilnehmer ihr zweijähriges Förderungsprogramm mit einem Abschlussevent. Im selben Jahr startete das neue Auswahlverfahren und ein weiterer Jahrgang des F2P begann mit der spannenden Reise.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:



a. Für alle Angestellten:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.

Die Punkte c-g des Indikators SRS 403-9 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
- ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
- iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;
- b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:**
- i.** Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
- ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
- iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

Die Punkte c-e des Indikators SRS 403-10 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Für die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übernehmen wir Verantwortung und setzen umfangreiche Präventionsmaßnahmen um, um sie vor Unfällen, aber auch vor arbeitsbedingten Erkrankungen zu schützen. So können wir sichere Arbeitsplätze und ein Arbeitsumfeld bieten, in dem Beruf und Privatleben vereinbar sind. Unser Ziel ist es die Gesundheit und das Wohlbefinden aller unserer Mitarbeitenden zu schützen und langfristig zu sichern. Wir unterscheiden daher im Bereich Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit nicht in Angestellte und gewerbliche Mitarbeitende.

- Es gab keinen tödlichen Arbeitsunfall und keinen Todesfall aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen
- In der Unternehmensgruppe ereigneten sich im Berichtsjahr 20 Arbeitsunfälle mit mindestens einem Ausfalltag, wovon 15 Unfälle bei der Berufsgenossenschaft meldepflichtig waren. Von den 16 Arbeitsunfällen ereigneten sich 10 am Standort Minden.
- Zusätzlich ereignete sich 2024 ein Wegeunfall, der meldepflichtig war
- Die Anzahl der Fehltage ist nur leicht gestiegen, obwohl sich die Anzahl der Unfälle im Vergleich zum Vorjahr fast verdoppelt hat, was darauf zurückzuführen ist, dass es sich bei mehreren Unfällen um kleine Unfälle wie Stolperunfälle handelte

Erstmals gab es zwei Unfälle mit einer elektrischen Körperdurchströmung. Als Maßnahme hieraus wurden alle Mitarbeiter im Bereich Produktion, Logistik, Technik und Labore zum Verhalten bei Körperdurchströmung geschult. Alle Mitarbeiter am Standort Minden wurden zu dem Thema in der BAGAP-Schulung (SAM) sensibilisiert.

GRI SRS-403-9, GRI SRS 403-10

Unfälle

2021 2022 2023 2024

Mitarbeitende der Follmann Gruppe EU, CH und UK		785	801	798	830
Arbeitsunfälle mit Todesfolge		0	0	0	0
Arbeitsunfälle DE Summe		35	16	15	21
	Meldepflichtig	18	8	11	16
	Wegeunfälle	8	3	4	1
	Meldepflichtige Wegeunfälle	2	2	2	1
Anzahl Ausfalltage durch Arbeitsunfälle in Minden			128	184	185
	Lost Time Injury Frequency Rate (LTIR)	12,5	7,2	9,8	18,8
	Lost Time Injury Severity Rate (LTI)	0,27	0,11	0,17	0,17
Arbeitsbedingte Erkrankungen (Berufskrankheiten)		0	0	0	0

LTIR = Anzahl Unfälle mit Ausfallzeit x 1.000.000/geleistete Arbeitsstunden. (ohne Wegeunfälle)

LTI = Anzahl durch Verletzungen verursachte Fehltage x 1.000/geleistete Arbeitsstunden (ohne Wegeunfälle)

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die berichtende Organisation muss für Angestellte, und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

a. Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.

b. Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

Arbeitssicherheit und Umweltschutz sind wichtiger Bestandteil des integrierten Managementsystems.

Für alle umwelt- und sicherheitsrelevanten Themen gibt es detaillierte

Verfahrensanweisungen, die jedem Mitarbeiter zugänglich sind, die geschult werden und deren Einhaltung überwacht wird. Im Umwelt- und Sicherheitsmanagement sind eine Vielzahl von Mitarbeitern beteiligt. Auch hat jeder Mitarbeiter die Möglichkeit sich über den Betriebsrat, oder das interne Vorschlagswesen zu beteiligen.

Weiterhin tagt der gesetzlich vorgeschriebene Arbeitsschutzausschuss viermal jährlich. In diesem Gremium, in dem Arbeitgeber, Betriebsrat, Betriebsarzt, Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Sicherheitsbeauftragte vertreten sind, werden Fragen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung, die Auswertung von Unfallgeschehen und Gefährdungsbeurteilungen sowie die Planung von Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeits- und Gesundheitsschutzsituation im Unternehmen besprochen. Die Ergebnisse werden an die Geschäftsleitung berichtet. Im Rahmen unseres Arbeitsschutzmanagements führen wir regelmäßig interne Audits (Begehungen) zu den Themen Sicherheit, Gesundheitsschutz und Umweltschutz durch.

Im Jahr 2024 fanden fast 40 interne Begehungen in den Bereichen Produktion, Logistik, Technik und Laborbereichen statt. Die Ergebnisse der Begehungen werden dokumentiert und die Behebung von Mängeln nachverfolgt.

Als Unternehmen, welches gemäß Bundesimmissionsschutzgesetz (BImSchG) genehmigte Anlagen betreibt, werden wir von der Bezirksregierung Detmold (BZ) im Hinblick auf Belange des Umwelt-, Arbeits- und Gesundheitsschutzes überwacht. Die BZ führt regelmäßig Inspektionen durch. Im Jahr 2024 erfolgte eine medienübergreifende Umweltinspektion für die Bereiche Energiestation sowie das Fertigwarenlager. Die Inspektion ist gut verlaufen und es wurden keine Mängel festgestellt. Das Ergebnis der Inspektion wurde im Internet veröffentlicht. Die nächste Umweltinspektion ist für 2025 geplant. Die nächste Störfallinspektion wird voraussichtlich im Jahr 2027 stattfinden.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:

- i.** Geschlecht;
- ii.** Angestelltenkategorie.

Weiterbildung hat einen hohen Stellenwert bei uns in der Follmann Gruppe. Wir unterscheiden in der Auswertung nicht zwischen Angestellten und gewerblichen Mitarbeitenden. Eine Auswertung hinsichtlich Geschlechts des Schulungsteilnehmers oder der Angestelltenkategorie erfolgt nicht, da wir gleichermaßen an der Qualifikation aller unserer Mitarbeitenden interessiert sind, halten wir diese Differenzierung nicht für nötig. Bei Aus- und Weiterbildungen wird in Präsenz- und Online-Angebote differenziert. Dabei steht „SAM“ für das digitale Schulungs- und Unterweisungssystem bei Follmann, das

für die Durchführung und Dokumentation von Pflichtschulungen eingesetzt wird. So wird sichergestellt, dass alle Mitarbeitenden zu den Themen Arbeitssicherheit, Compliance, Datenschutz, Gefahrstoffmanagement und weiteren ausgewählten Themen geschult werden.

GRI SRS-404-1

Schulungen

		2021	2022	2023	2024
Aus und Weiterbildung-(DE)	Summe Stunden (inkl. SAM)*	6.957	10.186	9.673	8.915
	Stunden/Mitarbeiter (inkl. SAM)	11	16	15	13
Aus und Weiterbildung-(DE)	Summe Seminarstunden	5.406	8.413	7.737	6.918
Schulungskosten - (DE) [t€]	inkl. Freistellungskosten (exkl. SAM)	297	477	763	626
	ohne Freistellungskosten (exkl. SAM)	153	269	493	270
Pro Mitarbeiter - (DE) [€]	Kosten (ohne SAM)	467	745	1.188	945
Digitale Schulungen (DE)	Stunden (SAM)	1.551	1.773	1.936	1.997
	Anzahl (SAM)	9.604	11.022	11.355	12.346

* SAM = digitales Schulungssystem

Zum aktuellen Zeitpunkt werden nur die Schulungs /Seminarstunden für Mitarbeiter in Deutschland systematisch erfasst. In den Vertriebsgesellschaften wird ebenfalls sehr viel Wert auf Mitarbeiterqualifikation gelegt und es gibt zusätzlich effektive Fortbildungs-, Schulungs- und Ausbildungsprogramme, die jedoch auf die jeweils spezifische Situation abgestimmt und daher schwer in gruppenweit vergleichbaren Kennzahlen zusammengefasst werden können. Daher sind in der Tabelle nur die Schulungskennzahlen für Deutschland erfasst. Wir gehen davon aus, dass aufgrund der spezifischen Vertriebsanforderungen, die Investitionen in den Vertriebsgesellschaften/Mitarbeiter eher höher sind als in Deutschland.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
- i.** Geschlecht;
 - ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
 - iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).
- b.** Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
- i.** Geschlecht;
 - ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
 - iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Diversität in unserer Belegschaft

In der folgenden Tabelle ist die Entwicklung der Mitarbeitenden nach verschiedenen Diversitätskriterien detailliert aufgeschlüsselt.

GRI SRS-405-1

Diversität

2021 2022 2023 2024

Mitarbeitende EU, CH und UK *	Summe	785	801	798	830
Mitarbeitende DE*	Summe	635	640	642	662
	Anteil Weiblich	24,4%	25,8%	25,5%	25,4%
	Angestellt	449	459	474	488
	Anteil unter 30 Jahren	17,6%	19,6%	17,3%	16,6%
	Anteil 30-50 Jahre	53,2%	51,4%	51,5%	53,1%
	Anteil > 50 Jahre	29,2%	29,0%	31,2%	30,3%
	Gewerblich	186	181	168	174
	Anteil unter 30 Jahren	13,4%	9,9%	10,1%	13,2%
	Anteil 30-50 Jahre	53,2%	56,4%	56,5%	55,2%
	Anteil > 50 Jahre	33,3%	33,7%	33,3%	31,6%
	Führungskräfte	67	67	72	70
	Anteil Weiblich	9,0%	9,0%	9,7%	14,3%
Teilzeit DE	Anzahl Teilzeit Arbeitsplätze	56	62	66	73
	Anteil an MA	8,8%	9,7%	10,3%	11,0%
	Anteil Weiblich	83,9%	83,9%	83,3%	82,2%
Inklusion DE	Anzahl Schwerbehinderter MA	25	23	24	27
	Anteil an MA	3,9%	3,6%	3,7%	4,1%
	Sollanzahl Schwerbehinderte MA	32	32	32	33
Nationalitäten DE	Anzahl verschiedener Nationalitäten	19	19	18	16

* Stichtag 31.12.2024

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Es steckt im Kern eines Familienunternehmens diesem Thema besondere Bedeutung zukommen zu lassen. Wir fördern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch flexible Arbeitszeitmodelle oder mobiles Arbeiten .

Inklusion

Im Nachhaltigkeitskontext stehen Wertschätzung und Wohlbefinden im Fokus. Unser Ziel ist es eine attraktive und innovative Arbeitsumgebung zu schaffen, die allen Menschen gleichberechtigte Teilhabe ermöglicht. Aufgrund der spezifischen Anforderungen in einem Chemiebetrieb und der Arbeitsmarktsituation sind wir aktuell leider nicht in der Lage die gesetzlich vorgegebene Quote an schwerbehinderten Mitarbeitenden zu erfüllen.

Vielfalt

Jeder Mensch bringt einzigartige Erfahrungen, Perspektiven und Talente mit.

Genau diese Unterschiede sind es, die Teams lebendig machen, Innovation fördern und Unternehmen nachhaltig erfolgreich gestalten.

Wir glauben daran, dass Vielfalt mehr ist als ein Schlagwort – sie ist unser Antrieb. Bei uns zählt nicht, woher jemand kommt, sondern wohin wir gemeinsam gehen. Offenheit, Respekt und Chancengleichheit sind die Basis dafür, dass jede Stimme gehört wird und jede Idee Wert hat. .

Denn Vielfalt schafft nicht nur ein besseres Miteinander – sie schafft Zukunft.

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.
- b.** Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:
 - i.** Von der Organisation geprüfter Vorfall;
 - ii.** Umgesetzte Abhilfepläne;
 - iii.** Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
 - iv.** Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Diskriminierungsvorfälle können den Mitgliedern des Betriebsrats gemeldet werden. Diese werden stets komplett anonym aufgenommen und behandelt. Weiterhin stehen die im Follmann [Hinweisgebersystem](#) genannten Meldewege zur Verfügung.

Im Berichtszeitraum wurden keine Diskriminierungsfälle innerhalb der Unternehmensgruppe bekannt.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

Unsere Prinzipien haben wir in verschiedenen Dokumenten veröffentlicht:

- [Nachhaltigkeitspolitik](#)
- [Ethikpolitik](#)
- [Umweltpolitik](#)
- [Grundsatzerklärung zu Menschenrechten](#)
- [Verhaltenskodex für Mitarbeitende](#)
- [Verhaltenskodex für Lieferanten](#)

Die Politiken sind vom Inhaber als klares Commitment unterzeichnet. Durch deren Veröffentlichung schaffen wir Transparenz und Vertrauen.

Weitere Informationen befinden sich im Internet: www.follmann-chemie.de

Damit haben wir einen klaren Referenzrahmen für die tägliche Arbeit unserer Mitarbeitenden und Partner geschaffen. Durch die Einhaltung dieser Grundsätze, wollen wir uns und unsere Mitmenschen vor Beeinträchtigungen schützen und gleichzeitig unseren Geschäftserfolg nachhaltig sichern.

Die Follmann Gruppe hat sich zudem UN Global Compact angeschlossen und verpflichtet sich zu deren Zehn Prinzipien:

1. Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten. 2. Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen

mitschuldig machen. => Die Einhaltung der Menschenrechte ist für uns unverzichtbar und nicht verhandelbar – deshalb

erwarten wir auch von unseren Geschäftspartnern, die Achtung der Menschenrechte zu gewährleisten. **3. Unternehmen sollen die**

Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf

Kollektivverhandlungen wahren. => Wir respektieren das Recht unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Gewerkschaften nach freiem

und eigenem Willen zu gründen oder ihnen beizutreten. Das Recht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

sich nach freiem und eigenem Willen zu organisieren und gemeinschaftlich insbesondere über die

Wahrung, Förderung und Ausgestaltung von Wirtschafts , Lohn und Arbeitsbedingungen zu verhandeln,

wird von uns respektiert.

=> Löhne, Arbeitszeit und Sozialleistungen: Wir gewährleisten eine faire auskömmliche

Vergütungspolitik (living wages) über lokalem Mindestlohniveau inklusive der gesetzlichen

Sozialleistungen und beachten die jeweils nationalen Gesetzgebungen zur Arbeitszeit.

=> Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Wir unterstützen im Rahmen der betrieblichen

Möglichkeiten verschiedene Arbeitszeitmodelle und tragen so zur Vereinbarkeit von Familie und

Beruf für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei

4. Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten

=> Beschäftigungsfreiheit: Wir lehnen jede Form von Zwangs- und Pflichtarbeit ab.

5. Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten

=> Wir verfolgen eine klare „Null -Toleranz“ Politik bezüglich Kinderarbeit.

6. Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und

Erwerbstätigkeit eintreten

=> Wir schätzen die Diversität in unserer Belegschaft. Wir haben uns der Initiative „Charta der

Vielfalt“ angeschlossen und treffen Personalentscheidungen frei von Vorurteilen. Diskriminierenden

Handlungen, insbesondere aufgrund ethnischer, nationaler und sozialer Herkunft, Hautfarbe,

Geschlecht, Alter, Religion und Weltanschauung, politischer Betätigung, Mitgliedschaft in einer

Arbeitnehmerorganisation, Behinderung, sexueller Orientierung oder anderer persönlicher

Merkmale wird aktiv entgegengetreten.

=> Führung von und Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern: Fairness, Wertschätzung und

Professionalität sind uns bei der Zusammenarbeit untereinander und nach außen wichtig. Fairness

ist die Grundlage für jede Zusammenarbeit. Wir schätzen jeden einzelnen unserer Mitarbeiterinnen

und Mitarbeiter. Wir teilen Risiken und Chancen und begegnen unseren Geschäftspartnern immer

auf Augenhöhe. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich darauf verlassen, dass

Entscheidungen und Vereinbarungen stets auf der Basis von objektiven Kriterien, wie individueller

Qualifikation, Leistung und Fähigkeit getroffen werden und das Verhalten der Führungskräfte

konsequent an diesen Vorgaben ausgerichtet ist.

=> Ausbildung und Qualifizierung: Wir investieren in Forschung und Entwicklung ebenso wie in

Menschen und Prozesse. Jungen Menschen bieten wir verschiedenste Ausbildungsmöglichkeiten

in angemessenem Umfang, um ihnen einen erfolgreichen Start ins Berufsleben zu ermöglichen.

Wir bieten allen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Entwicklungsmöglichkeiten durch

fachliche und überfachliche Weiterbildungsangebote.

Die Prinzipien 7 – 9 beziehen sich auf Umweltaspekte und werden in unserer Umweltpolitik näher betrachtet.

10. Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und

Erwerbstätigkeit eintreten

=> Wichtig sind uns faire Wettbewerbspraktiken und eine Nulltoleranz- Linie gegen Korruption.

Zusätzlich haben wir in unsere Politiken überarbeitet und konkrete Ziele bis 2030 aufgenommen:

Schutz des Menschen bei der Herstellung, Verarbeitung und Nutzung unserer Produkte

=> Im Rahmen unserer Chemikalienstrategie arbeiten wir bereits heute proaktiv daran, die Anzahl der

Chemikalien, die zukünftig Einschränkungen oder Verboten in der Nutzung unterliegen, zu identifizieren

und diese bei Neuentwicklungen nicht mehr zu berücksichtigen sowie sie aus Bestandsprodukten

mittelfristig zu eliminieren

=> Reduzierung des Einsatzes giftiger, kanzerogener, mutagener und reprotoxischer Stoffe (CMR) und

besonders Besorgnis erregender Stoffe

=> Wir haben das jährliche Ziel von null meldepflichtigen Arbeitsunfälle

Mehrwert für die Nutzer unserer Produkte bei ihren eigenen

Nachhaltigkeitsbestrebungen

=> Alle wichtigen Produktsysteme haben ein „Nachhaltigkeitsdatenblatt“ zur Schaffung von Transparenz

und zur Kommunikation des Mehrwertes

Lieferantenmanagement

Im Rahmen der Lieferantenqualifizierung soll durch einen einheitlichen und strukturierten Onboarding Prozess sichergestellt werden, dass wir von unseren Lieferanten sowohl Produkte in einem gleichbleibend hohen Standard erhalten als auch deren Verständnis für Qualität, Nachhaltigkeit und ethische Grundsätze dem unseren entspricht. Wir überprüfen anhand Informationen aus den Lieferantenfragebögen, ob potenzielle Lieferanten geeignete Geschäftspartner für uns sind. Sofern berechtigte Zweifel an der Korrektheit der Angaben oder Qualifikation des Lieferanten bestehen, wird auch eine zusätzliche Auditierung vor Ort oder online durchgeführt.

Des Weiteren erhalten relevante potenzielle Lieferanten unseren Geschäftspartner-Verhaltenskodex zur Unterschrift, um ein einheitliches Verständnis bezüglich Wettbewerbsrecht sowie sozialer und ökologischer Standards sicherzustellen.

Um sicherzustellen, dass die durch unseren Einkauf vereinbarten Anforderungen von strategisch relevanten Lieferanten eingehalten werden und

unsere Lieferanten zu einer ständigen Weiterentwicklung ihrer Managementsysteme und somit ihrer Leistungen angehalten werden, wird jährlich eine Lieferantenbeurteilung durchgeführt. Berücksichtigt werden Partner- und Kernlieferanten, sowie Basislieferanten, bei denen eine Weiterentwicklung oder Optimierung der operativen Abwicklung als Maßnahme festgelegt wurde. Die Beurteilung der Lieferanten erfolgt anhand quantitativer und qualitativer Kriterien.

Weiterhin führen wir externe Risikoanalysen nach Vorgaben der BAFA durch. Die Betrachtung erfolgt entsprechend mit besonderem Fokus auf Mensch und Umwelt unter Berücksichtigung länder und produktspezifischer Gegebenheiten, die auf diversen, objektiven Indizes beruhen. Basierend auf den ermittelten Risikoprofilen, wurden entsprechende Maßnahmen festgelegt und verfolgt, um priorisiert und zielgerichtet Risiken weiter zu minimieren. Mit den diesjährig erhobenen Daten und festgelegten Maßnahmen ist es zukünftig möglich Verbesserungen zu monitoren. Da dies bisher nicht dokumentiert wurde, gab es keine festgelegten Ziele und entsprechend keine Abweichung. Unsere Risikoanalyse hat noch einmal verdeutlicht, in welchen Ländern die Gegebenheiten vor Ort zu erhöhten Risiken einzelner Risikoarten führen können. Der Umfang der festgelegten Maßnahmen zur Risikominimierung ist für Lieferanten in entsprechenden Risikogebieten (z.B. Indien und China) höher. Neben formellen Maßnahmen, wie das Rating durch EcoVadis, wurde hier zudem ein (Menschenrecht)Audit vor Ort durchgeführt, um sicherzustellen, dass die indizierten Risiken nicht auf unsere Geschäftspartner zutreffen. Ein Großteil unseres Einkaufsvolumens wird zudem bei Lieferanten aus Gebieten mit geringerem Risiko bezogen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.

b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Voraussetzung der Zusammenarbeit mit Partnern und Lieferanten sind auch in diesem Fall unsere [Grundsätze zu Menschenrechten](#) und unser [Code of Conduct](#). Hier sind u.a. die Themen: Umgang mit Mitarbeitern, Verbot von

Kinder und Zwangsarbeit, Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz sowie Arbeitszeiten, Löhne und Sozialleistungen geregelt. Mit Blick auf das sehr geringe länderspezifische Standortrisiko sowie an den Standorten etablierte Regeln, Kontrollen und Prozesse sind weitere Menschenrechtsklauseln in Verträgen nicht geplant.

Im technischen Einkauf gibt es hauptsächlich Werkverträge: 98% unserer Investitionen tätigen wir mit deutschen Unternehmen und den Rest in Europa. Das Investitionsvolumen schwankt von Jahr zu Jahr.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde, aufgeschlüsselt nach Ländern.

Wir berichten über Standorte in der EU, UK und CH. Hier ist bei allen Standorten die Einhaltung von Menschenrechten durch gesetzliche Regelungen sichergestellt. An allen Betriebsstätten gilt zudem unsere [Grundsatzerklärung für Menschenrechte](#). Mit dieser Erklärungen setzen wir ein klares Zeichen für eine Unternehmensführung, die Menschenwürde und Nachhaltigkeit untrennbar miteinander verbindet.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Die Bewertung von sozialen Aspekten ist fester Bestandteil des Qualifizierungs- und Freigabeprozesses neuer Lieferanten für Rohstoffe, Verpackungen und Handelswaren. Hier findet eine 100% Prüfung statt.

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.
- b.** Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.
- c.** Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.
- d.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.
- e.** 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.

Obwohl die Follmann Gruppe derzeit nicht unter die gesetzliche Verpflichtung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) fällt, führen wir freiwillig eine externe Risikoanalyse durch. Diese Maßnahme ist Bestandteil unseres Risikomanagements und Ausdruck unseres Anspruchs, menschenrechtliche und ökologische Risiken entlang der Lieferkette frühzeitig zu erkennen, zu bewerten und zu minimieren.

Die Risikoanalyse orientiert sich an den Anforderungen des LkSG, das neun zentrale Dimensionen betrachtet. Ein dieser Dimensionen ist die proaktive und kontinuierliche externe Risikoanalyse auf Ebene der unmittelbaren Zulieferer (Tier 1) sowie die risikobasierte Ableitung geeigneter Maßnahmen. Grundlage unserer Bewertung sind sowohl unsere Einkaufsdaten als auch Experteneinschätzungen innerhalb des Unternehmens und externe Indizes. Der Risiko-Score wiederum setzt sich aus zwei Säulen zusammen: dem Länderrisiko und dem Warengruppenrisiko.

Darüber hinaus wird das Einflussvermögen des Lieferanten bewertet, welches dabei in drei Kategorien eingeteilt wird: als „unwesentlich“ gilt ein Einkaufsvolumen unter 10.000 Euro jährlich, als „niedrig“ ein Volumen zwischen 10.000 und 50.000 Euro, als „mittel“ ein Volumen zwischen 50.000 und 100.000 Euro und als „hoch“ ein Volumen über 100.000 Euro.

Für die Maßnahmenableitung wird das Gesamtrisiko (aus Länder- und Warengruppenrisiko) mit dem Einflussvermögen (aus Einkaufsvolumen) kombiniert. Bei hohem Risiko aber geringem Umsatz prüfen wir individuelle Maßnahmen.



Maßnahmenplan			
Jährliches Einkaufsvolumen von Follmann Chemie mit Lieferanten	Hoch ≥ 100.000 €	Unterschrift Lieferantenkodex • Unterschrift Lieferantenkodex • Abfrage Risikostrategie Lieferant • Digitales Assessment	Unterschrift Lieferantenkodex • Abfrage Risikostrategie Lieferant • Abfragen Risikomanagement-Plan • Erstellung individuellen Maßnahmenplans • Assessment vor Ort
	Mittel 50.000 - 100.000 €	Unterschrift Lieferantenkodex • Unterschrift Lieferantenkodex • Abfrage Risikostrategie Lieferant	• Unterschrift Lieferantenkodex • Abfrage Risikostrategie Lieferant • Abfragen Risikomanagement-Plan • Erstellung individuellen Maßnahmenplans • Digitales Assessment
	Niedrig 10.000 - 50.000 €	Individuelle Maßnahmen (keine standardisierten Maßnahmen)	• Unterschrift Lieferantenkodex • Abfrage Risikostrategie Lieferant • Digitales Assessment
	Unwesentlich < 10.000 €	Individuelle Maßnahmen (keine standardisierten Maßnahmen)	Individuelle Maßnahmen (keine standardisierten Maßnahmen)
		Niedrig (<25)	Mittel (>= 25 bis 45)
		Hoch (>= 45)	
		Risiko	

1 Bei Einkaufsvolumen > 10.000 € p.a.

Daraus ergibt sich eine Matrix, anhand derer wir sechs Risikostufen definieren. Je höher die Risikostufe, desto umfassender und tiefgreifender sind die Maßnahmen, die für den jeweiligen Lieferanten verpflichtend umzusetzen sind.

GRI SRS-414-2

Lieferantenmanagement

2021 2022 2023 2024

Rohstoffherkunft (Sitz des Lieferanten, nicht Warenursprung)		Einkaufsvolumen [%]				
		Deutschland	58%	61%	60%	58%
		Europa	40%	38%	39%	40%
		International (Außereuropäisch)	2%	1%	1%	2%
Lieferantenbewertung		Lieferanten mit aktueller Bewertung				
		Anzahl	136	136	173	177
		EK-Budgetanteil	86%	83%	95%	89%

Im Jahr 2024 hatten wir für 177 Lieferanten eine gültige Lieferantenbewertung. Diese Lieferanten decken 89 % des Einkaufsbudgets ab. Dabei werden bei möglichen Risiken aus der Risikobewertung hinsichtlich des Lieferlandes und der Warengruppe im Bedarfsfall soziale Themen aktiv angesprochen.

Im Jahr 2024 wurden 109 Lieferantenüberprüfungen durchgeführt.

Wir streben einen Umsatzanteil der bewerteten Lieferanten von > 90% an. Da im Jahr 2024 die Bewertung auch auf die technischen Lieferanten ausgeweitet wurde, fällt diese Kennzahl von 2023 auf 2024 leicht.

Bestehende Lieferanten werden regelmäßig neu geprüft und bewertet. Dabei ist die Gültigkeit einer Lieferantenbewertung bzw. die Frequenz der erneuten Überprüfung abhängig vom Risikoprofil des jeweiligen Lieferanten.

Fälle von tatsächlichen negativen sozialen Auswirkungen sind nicht bekannt.

Werden potenzielle Risiken erkannt, so sind präventive Maßnahmen festgelegt

worden und teilweise auch bereits umgesetzt, um diese Risiken zu reduzieren.

Es wurden keine Geschäftsbeziehungen proaktiv aufgrund möglicher Risiken beendet, Geschäftspartner mit geringerem Risiko werden jedoch bevorzugt gewählt.

Bei bisherigen Überprüfungen konnten keine tatsächlichen negativen sozialen Auswirkungen ermittelt werden. Ebenfalls konnten keine erheblichen tatsächlichen und potenziellen negativen sozialen Auswirkungen in der Lieferkette ermittelt werden.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt.

Dieser Aspekt ist im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse nicht als Fokusthema identifiziert worden. Eine spezifische Risikoanalyse ist daher nicht erforderlich, aber natürlich engagieren wir uns vielfältig für die Gemeinschaft. Wir sind Mitglied in vielen Arbeitskreisen und Verbandsinitiativen. Wir treiben nachhaltige Themen voran und profitieren vom Erfahrungsaustausch. Aus diesem Grund bleiben wir auch weiterhin am Ball und bauen unser Netzwerk zielgerichtet weiter aus.

Regionales Engagement

Als Familienunternehmen in 3. Generation haben wir ein klares Bekenntnis zur Region Minden -Lübbecke und dem Ausbau des lokalen Betriebsstandortes in Minden/Nordrhein- - Westfalen. Wir übernehmen gesellschaftliche Verantwortung und engagieren uns vielfältig, indem wir soziale und kulturelle Projekte unterstützen. Wir setzen uns damit für unsere rund 600 Mitarbeitende und deren Familien in der Region ein und wollen über unser Engagement auch als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen werden. Viele der Initiativen werden von unserem Inhaber und der Geschäftsleitung initiiert. Oftmals werden wir auch um Unterstützung oder ein Sponsoring gebeten. So ist uns die Betreuung und Förderung von Kindern und junger Menschen wichtig. Die Follmann Gruppe ist mit 10,9% an der Kinderbetreuungsinitiative GmbH, Minden beteiligt. Auch lokale Sportvereine werden gesponsert und regionale Aktivitäten unserer Mitarbeiter aktiv unterstützt. Wir bieten jungen Menschen die Möglichkeit für Praktika, Bachelor und Masterarbeiten sowie für ein berufsbegleitendes Studium (siehe Leistungsindikatoren 16. Qualifizierung). Die Teilnahme am Berufsfelderkundungstag für Kinder und Jugendliche mit einem ausgewogenen Programm ist für uns seit Jahren selbstverständlich. Wir fördern die Kommunikation mit unseren Nachbarn, interessierten Bürgern und der Politik, indem wir zu verschiedenen Veranstaltungen in unser Unternehmen einladen. Auch die Verständigung mit den lokalen

Behörden ist uns sehr wichtig, und wir sind offen dafür, Einblicke in relevante Umweltbelange unseres Unternehmens zu geben. Wir pflegen eine offene und transparente Kommunikation (siehe Leistungsindikatoren 9. Beteiligung von Anspruchsgruppen).

Beispiele unseres gesellschaftlichen Engagements in der Region und darüber hinaus:

- Mitglied im Förderverein Operative Kliniken am Johannes Wesling Klinikum Minden e.V.
- Teilnahme an diversen Sportaktivitäten z.B. Firmen und Spendenläufe
- Kooperation mit Kurt- Tucholsky- Gesamtschule sowie dem Besselgymnasium, Minden
- Unterstützung [Kinderschutzbund Minden](#)
- [Unterstützung Blindenwerkstätte, Rehburg- Loccum](#)
- [Mitgliedschaft Wissensfabrik - Unternehmen für Deutschland e.V.](#)

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf liegt uns als Familienunternehmen in der dritten Generation ganz besonders am Herzen. Aus diesem Grund unterstützen wir unsere Mitarbeiter auch in allen Fragen der Kinderbetreuung, damit sie sicher sein können, dass ihre Kinder hervorragend untergebracht sind und altersgerecht gefördert werden. Da viele Unternehmen im Raum Minden- Lübbecke vor den gleichen Herausforderungen stehen, haben wir uns zusammengeschlossen und gemeinsam mit dem Kinderschutzbund e.V., Minden- Bad Oeynhaus, die entsprechenden Kapazitäten u. a. durch den Neubau der Kindertagesstätte Marienkäfer geschaffen. Wir freuen uns, mit dem Kinderschutzbund einen kompetenten und verlässlichen Kooperationspartner gewonnen zu haben.

Sponsoring & Unterstützung

- Förderung der Jugendarbeit des Bessel-Ruder-Club e.V.
- Finanzielle Unterstützung des Mindener Museums
- Sponsoring Sundowner- Festival, Bückeburg
- Sponsoring Trikots und Trainingsanzüge verschiedener Sportvereine in der Region
- Teilnahme an diversen Sportaktivitäten z.B. Firmen- und Spendenläufe
- Sponsoring des Campus Minden Festivals der FH Bielefeld
- Schützengesellschaft Mennighüffen; Förderverein „Die Eiserne“ e.V.
- Mindener Freischießen
- Spende an die DRK-Kita Petershagen
- Spende an den 1. VC Minden
- Spende an die Feuerwehr Ovenstädt, Petershagen
- Sponsoring Handballbundesligist GWD Minden

Der Regionale Ansatz wird auch von den Schwestergesellschaften gepflegt. Die folgenden Beispiele sind sicher nicht vollständig und werden in den wesentlich kleineren Vertriebsgesellschaften nicht zentral gesteuert. So unterstützt Triflex Belgien mit ProVélo eine jährliche Wohltätigkeitsveranstaltung (Radsport-Event) bei dem Spenden für jährlich wechselnde soziale Initiativen gesammelt werden. 2024 ging es um die Unterstützung von Avalympics, eine Organisation, die geistig behinderten Menschen Sport ermöglicht und sie für

die Teilnahme an den Paralympics gewinnen möchte. Triflex Niederlande unterstützt aktiv die niederländische Stiftung „Het Vergeten Kind“, die gefährdeten Kindern in den Niederlanden hilft, die in unsicheren oder instabilen Verhältnissen aufwachsen. Dieses Engagement umfasst finanzielle Unterstützung, Sensibilisierungskampagnen und die Beteiligung der Mitarbeiter an entsprechenden Initiativen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:
- i.** unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
 - ii.** ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
 - iii.** beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.
- b.** Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Diese Leistungsindikatoren werden von uns unter dem Gesichtspunkt Nachhaltigkeit nicht erhoben. Sie werden jedoch entsprechend der finanziellen Berichtserstattungspflichten im jährlichen [Finanzbericht](#) veröffentlicht.

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.

Die Follmann Chemie Gruppe ist politisch unabhängig.

Außerhalb der branchenüblichen Institutionen nehmen wir keinerlei Einfluss auf politische Entscheidungen oder Gesetzgebungen. Wir haben klare Positionen und Werte und stehen zur freiheitlich- demokratischen Grundordnung.

Verbandsarbeit und Mitgliedschaften

Unsere Mitarbeiter engagieren sich in rund 60 Arbeitskreisen, Gremien und Verbänden, um die Rahmenbedingungen in unserer Branche als mittelständisches Familienunternehmen verantwortungsvoll mitzugestalten.

Als bedeutendes Beispiel soll hier unser Engagement im Verband der Chemischen Industrie (VCI) genannt werden. Unser Inhaber ist Mitglied des Präsidiums des VCI und derzeit als Schatzmeister tätig. Wir beteiligen uns an den Nachhaltigkeitsinitiativen [Chemie³](#), [Responsible Care](#) oder [Chemistry4Climate](#).

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.

b. Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

Im Berichtszeitraum haben wir keine Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen oder Sachzuwendungen an politische Parteien, deren Vertreterinnen und Vertreter oder parteinahe Organisationen geleistet. Dies entspricht unserem Selbstverständnis einer verantwortungsvollen Unternehmensführung, die auf politischer Neutralität und Transparenz basiert.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

Die Compliance -Kultur in der Unternehmensgruppe ist geprägt durch ständige Überprüfungen und der fortlaufenden Verbesserung unserer bestehenden Compliance -Prozesse. Die Geschäftsführung ist in alle Prozesse eingebunden, wird durch regelmäßige Jour Fixe informiert und hat die Federführung bei der Sanktionierung von Gesetzesverstößen. Um unsere Führungskräfte für Compliance Themen zu sensibilisieren, legen wir großen Wert auf Schulungen und einen offenen Dialog. In unserer internen Richtlinie sowie unseren Arbeits- und Verfahrensanweisungen werden rechtliche Anforderungen und ethische Fragestellungen verständlich vermittelt und anhand konkreter Alltagssituationen greifbar gemacht. Dabei steht nicht nur das Wissen im Vordergrund, sondern auch die Haltung: Führungskräfte sollen Vorbilder für integriertes und verantwortungsbewusstes Handeln sein. Durch den kontinuierlichen Austausch über aktuelle Themen und Herausforderungen fördern wir ein gemeinsames Verständnis dafür, dass Compliance ein zentraler Bestandteil nachhaltiger Unternehmensführung ist.

Es wird an der Etablierung eines unternehmensweit einheitlichen Systems zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten im Sinne eines etablierten Compliance -Management Systems gearbeitet. Es existieren fest verankerte Präventivmaßnahmen gegen Korruptionsrisiken in Form von Unterschriftenregelungen nach dem Vier Augen- Prinzip sowie einer unternehmensweit geltenden Arbeitsanweisung ("Anti -Korruption") mit umfassenden Anweisungen für das Empfangen, Gewähren oder Versprechen von Zuwendungen von oder an Geschäftspartner. Außerdem führen wir interne Compliance- Audits durch, die den Fokus auf Antikorruption, Kartellrecht und die Einhaltung interner Vorgaben diesbezüglich legen. Im Bereich der Rechnungskontrolle arbeiten wir mit einem mehrstufigen Prüfer und Freigebersystem. Bereits seit vielen Jahren führen wir ein umfassendes Rechtskataster, über das die für die Unternehmensgruppe relevanten Vorschriften (u.a. Vorschriften zur Korruption, Umweltrecht) überwacht und bei Bedarf Maßnahmen umgesetzt werden.

Darüber hinaus fordern wir auch von unseren Geschäftspartnern ein klares

Bekenntnis zu Integrität und rechtskonformem Verhalten. Unser Verhaltenskodex für Lieferanten enthält eine entsprechende Antikorrptionsklausel, und wir führen bei Bedarf risikobasierte Prüfungen durch.

Korruption untergräbt das Vertrauen in Institutionen, verzerrt den Wettbewerb und behindert nachhaltige Entwicklung weltweit. Als verantwortungsbewusstes Unternehmen sehen wir es als unsere Pflicht, konsequent gegen jede Form von Korruption vorzugehen – sowohl im eigenen Haus als auch entlang unserer Wertschöpfungskette.

Unsere Null-Toleranz-Politik gegenüber Korruption ist in unserem Verhaltenskodex sowie in unternehmensweiten Richtlinien klar verankert. Wir setzen auf Transparenz, klare Compliance-Strukturen und ein starkes Bewusstsein für ethisches Verhalten auf allen Ebenen unseres Unternehmens. Alle Mitarbeitenden werden regelmäßig zu Themen wie Bestechung, Vorteilsgewährung und Interessenskonflikten geschult und regelmäßig über Korruptionsprävention in unserer Mitarbeiterzeitschrift sowie in unserem Intranet informiert.

Durch Prävention, Aufklärung und konsequentes Handeln leisten wir einen aktiven Beitrag zur Korruptionsbekämpfung – im Sinne einer fairen, rechtsstaatlichen und nachhaltigen Wirtschaft.

Wir haben auch ein den gesetzlichen Anforderungen entsprechendes [Hinweisgebersystem](#) implementiert, über das sowohl unsere eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch externe Stakeholder die Möglichkeit haben, anonymisiert über ein webbasiertes Portal Verstöße des Unternehmens gegen geltendes Recht zu melden.

Aus der Geschäftstätigkeit der Follmann Gruppe (bspw. Zusammenarbeit mit Vermittlern im vertrieblichen Bereich, Einkauf von Rohstoffen), die auch international tätig ist, gibt es potenzielle Risiken in Ländern, in denen beispielsweise über den Corruption Perceptions Index, erhöhte Korruptionsrisiken bestehen. Auch hier gilt ausnahmslos, dass jeder Verstoß gegen Gesetze und Unternehmensstandards sowie unlautere Geschäftspraktiken abgelehnt wird. Bei Fragenstellungen zu ausländischem Recht arbeiten wir mit Kanzleien vor Ort zusammen. Bisher konnten keine Vorkommnisse festgestellt werden, weshalb unser Fokus auch künftig auf präventiven Maßnahmen liegen wird.

Das Thema Korruptionsrisikoanalyse sowie die Compliance Risikoermittlung wurde im Jahr 2024 durch uns verstärkt bearbeitet. Dem Prozess unterziehen wir einer jährlichen Überprüfung und Aktualisierung. Dieser ist wie folgt gestaltet:

Zur systematischen Erfassung und Einschätzung von Korruptionsrisiken verfolgt die Follmann Gruppe ein mehrstufiges Verfahren. Zunächst erfolgt die

Identifikation potenzieller Korruptionsrisiken anhand definierter Kriterien wie Unternehmensstruktur, Geschäftsfelder, internationale Tätigkeit, Behördenkontakte und Wettbewerbssituation. Auf Basis dieser Einschätzung werden Risikofelder – beispielsweise in der Beschaffung, im Vertrieb oder im Umgang mit Behörden – identifiziert.

Im Anschluss wird für jedes Risiko eine Analyse durchgeführt, bei der zunächst ein Brutto-Risikowert ermittelt wird. Dieser ergibt sich aus der Kombination von Eintrittswahrscheinlichkeit und potenziellem Schaden. Die Eintrittswahrscheinlichkeit wird anhand eines Umfeldkriterienkatalogs (u.A. Länderrisiko, Branchenrisiko, Art der Geschäftskontakte) bewertet. Der potenzielle Schaden wird in Klassen von „irrelevant“ bis „bestandsgefährdend“ eingeordnet, wobei auch Reputationsschäden berücksichtigt werden. Darauf aufbauend wird der Netto-Risikowert berechnet. Hierbei werden bestehende Compliance-Maßnahmen berücksichtigt, wie unternehmensweite Richtlinien oder abteilungsspezifische Vorgaben. Die Wirksamkeit dieser Maßnahmen wird anhand eines Maßnahmenplans beurteilt. Reduzieren diese Maßnahmen nachweislich die Eintrittswahrscheinlichkeit, sinkt entsprechend der Risikowert netto.

Besonders risikobehaftete Bereiche mit einem hohen Brutto-Risikowert (>12) werden priorisiert und in Risikomatrizen visualisiert. Dies ermöglicht eine gezielte Ableitung zusätzlicher oder verstärkter Gegenmaßnahmen. Die Risikoanalyse wird jährlich auf Basis von Fragebögen und Interviews überprüft, oder anlassbezogen angepasst, etwa bei Veränderung der Geschäftstätigkeit oder konkreten Verdachtsmomenten.

Ziel der erfolgreichen präventionsorientierten Compliancepolitik ist Null-Toleranz gegenüber Verstößen. Sollten Vorfälle auftreten, so ist das Anlass zur Überarbeitung der Politik.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.

b. Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

Die Unternehmen am Hauptstandort Minden wurden zu 100% durch die oben beschriebene Analyse auf Korruptionsrisiken geprüft. Es wurden keine Risiken

festgestellt.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle
Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

- a.** Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.
- b.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.
- c.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.
- d.** Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

Es liegen weder bestätigte Korruptionsvorfälle noch anderweitige bestätigte Vorfälle/Verfahren (a.-d.) im Unternehmen vor.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:
 - i.** Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
 - ii.** Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
 - iii.** Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.
- b.** Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.
- c.** Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

In der Unternehmensgruppe sind keine Fälle von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften im Sinne von a. (i), (ii), (iii) bekannt.

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

In dieser DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“ Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2016, sofern in der Tabelle nicht anders vermerkt.

Bereiche	DNK-Kriterien	GRI SRS Indikatoren
STRATEGIE	1. Strategische Analyse und Maßnahmen	
	2. Wesentlichkeit	
	3. Ziele	
	4. Tiefe der Wertschöpfungskette	
PROZESS-MANAGEMENT	5. Verantwortung	GRI SRS 102-16
	6. Regeln und Prozesse	
	7. Kontrolle	
	8. Anreizsysteme	GRI SRS 102-35 GRI SRS 102-38
	9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	GRI SRS 102-44
	10. Innovations- und Produktmanagement	G4-FS11
UMWELT	11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	GRI SRS 301-1
	12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 302-1 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 (2018) GRI SRS 306-3 (2020)*
	13. Klimarelevante Emissionen	GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5
GESELLSCHAFT	14. Arbeitnehmerrechte	GRI SRS 403-4 (2018)
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9 (2018)
	16. Qualifizierung	GRI SRS 403-10 (2018) GRI SRS 404-1 GRI SRS 405-1 GRI SRS 406-1
	17. Menschenrechte	GRI SRS 412-3 GRI SRS 412-1 GRI SRS 414-1 GRI SRS 414-2
	18. Gemeinwesen	GRI SRS 201-1
	19. Politische Einflussnahme	GRI SRS 415-1
	20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	GRI SRS 205-1 GRI SRS 205-3 GRI SRS 419-1

*GRI hat GRI SRS 306 (Abfall) angepasst. Die überarbeitete Version tritt zum 01.01.2022 in Kraft. Im Zuge dessen hat sich für die Berichterstattung zu angefallenen Abfall die Nummerierung von 306-2 zu 306-3 geändert.