



2025

DEN KURS HALTEN

Meesenburg
Nachhaltigkeitsbericht



www.meesenburg.com

NACHHALTIGKEITSBERICHT

Inhaltsverzeichnis

Vorwort: Einen Schritt weiter	4
1. Über den Nachhaltigkeitsbericht	5
2. Die Meesenburg Gruppe – Kompetenzpartner seit 1758	
2.1. Das Unternehmen im Überblick	6
2.2. Verantwortungsvolle Führung – Nachhaltigkeit als Leitprinzip	9
2.3. Interessengruppen der Meesenburg Gruppe	10
3. Integration von Nachhaltigkeit bei Meesenburg	
3.1. Nachhaltigkeitsorganisation	11
3.2. Nachhaltigkeitsstrategie der Meesenburg Gruppe	11
3.3. Highlights 2025	12
4. Wesentlichkeitsanalyse	13
5. Klimaschutz	
5.1. Einleitung	14
5.2. Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen	15
5.3. Treibhausgasemissionen	16
5.4. Energie	18
5.5. Einführung eines Energiemanagementsystems nach DIN EN ISO 50001	19
5.6. Strategien im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	21
5.7. Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimastrategien	21
5.8. Ausbau dezentraler Energieversorgung, klimafreundlicher Wärmekonzepte und Mobilitätslösungen durch Produkte von STROXX ENERGY	26
5.9. Ziele in Zusammenhang mit den Klimastrategien	26
6. Ressourcennutzung & Kreislaufwirtschaft	
6.1. Einleitung	27
6.2. Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen	28
6.3. Strategien im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	29
6.4. Maßnahmen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	29
6.5. Produktinnovationen der Eigenmarke blaugelb im Kontext der Nachhaltigkeit	30
6.6. Ziele & Kennzahlen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	31

7. Eigene Belegschaft

7.1. Einleitung	32
7.2. Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen	33
7.3. Strategischer Ansatz für die eigene Belegschaft	34
7.4. Verfahren zur Einbeziehung eigener Arbeitskräfte und von Arbeitnehmervertretungen	35
7.5. Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die eigene Arbeitskräfte Bedenken äußern können	35
7.6. Maßnahmen Eigene Belegschaft	36
7.7. Ziele in Zusammenhang mit Auswirkungen, Risiken & Chancen	39
7.8. Beschäftigte in Zahlen	40

8. Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

8.1. Einleitung	42
8.2. Beschreibung der Arbeitskräfte in der Lieferkette	42
8.3. Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen	43
8.4. Strategien im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette	44
8.5. Kanäle, um Bedenken zu äußern	44
8.6. Maßnahmen	44
8.7. Ziele und Kennzahlen	45

9. Verantwortungsvolle Unternehmensführung

9.1. Einleitung	46
9.2. Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- & Aufsichtsorgane	46
9.3. Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen	47
9.4. Strategien in Bezug auf verantwortungsvolle Unternehmenspolitik und Unternehmenskultur	48
9.5. Management der Beziehungen zu Lieferanten	48
9.6. Maßnahmen	48
9.7. Ziele & Kennzahlen	49

10. Ausblick und kontinuierliche Verbesserung

50

VORWORT

Den Kurs halten

Liebe Leserinnen und Leser,

wir blicken auf ein herausforderndes Jahr zurück. Geopolitische Spannungen, eine fragile Weltwirtschaft und eine weiterhin verhaltene Konjunktur haben auch unsere Branche erfasst. 2025 war geprägt von Unsicherheit und zugleich von der Gewissheit, dass Verlässlichkeit, Zusammenhalt und klare Prioritäten wichtiger sind denn je.

Trotz des schwierigen Umfelds hat sich die Meesenburg Gruppe operativ gut behauptet. Wir konnten Umsatz und Ergebnis positiv entwickeln, indem wir nah an unseren Kund:innen geblieben sind und unsere Stärken in Beratung, Sortiment und Lieferfähigkeit ausgespielt haben. Zugleich sehen wir wieder erste positive Signale im Markt: Die Baugenehmigungen legten nach Jahren des Rückgangs zu – noch in zu geringem Umfang, aber ermutigend. Das zeigt: Der Bedarf ist da und wir hoffen auf positive Entwicklungen im Neubau und den Sanierungen dringend benötigter Wohnungen.

Besonders erfreulich ist die Entwicklung von STROXX ENERGY: Weit über Plan, mit erheblichem Umsatzwachstum, bestätigt das Geschäftsfeld unseren Kurs in Richtung erneuerbare Energien. Dieser Weg ist volkswirtschaftlich notwendig, politisch gewollt und für unsere Kund:innen wie für uns unternehmerisch richtig.

Im vergangenen Jahr haben wir erstmals unseren Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht. Im aktuellen Bericht zeigen wir die erreichten Fortschritte und die nächsten Schritte. Ein zentrales Highlight: die erfolgreiche Zertifizierung nach ISO 50001. Sie belegt unseren strukturierten Ansatz im Energiemanagement und ist ein wichtiger Meilenstein auf unserem Transformationspfad. Wir halten an unserer Nachhaltigkeitsstrategie fest, nicht trotz der herausfordernden Lage, sondern gerade deshalb. Denn wir sind überzeugt: Nachhaltigkeit ist langfristig ein strategischer Vorteil.



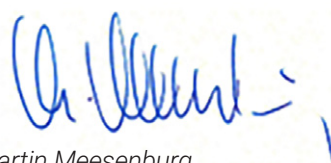
Und sie ist für uns mehr als Strategie. Sie ist Ausdruck unserer Verantwortung als Unternehmer, die umweltbelastenden Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit zu reduzieren und unsere Kund:innen dabei zu unterstützen, dasselbe zu tun.

All dies gelingt nur im Team, denn Nachhaltigkeit entsteht durch die Summe unserer täglichen Entscheidungen. Gemeinsam schaffen wir Transparenz, reduzieren Verbräuche, verbessern Prozesse und entwickeln Produkte, die unseren Kund:innen helfen, effizienter und klimafreundlicher zu arbeiten. Die enge Partnerschaft mit unseren Kund:innen und Lieferanten ist dabei entscheidend für das Gelingen unserer Nachhaltigkeitsbemühungen. Gemeinsam streben wir danach, nachhaltige Entscheidungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu verankern und erzielen durch geteiltes Know-how, transparente Zusammenarbeit und gemeinsame Projekte messbare Fortschritte.

Mit Blick nach vorn bleiben wir zuversichtlich: Für 2026 verfolgen wir einen klaren Wachstumsplan. Wir investieren gezielt in Sortimente, Logistik, Digitalisierung und Qualifizierung. Gleichzeitig bleiben wir finanziell solide und handlungsfähig. Wir schaffen ein Arbeitsumfeld, das Sicherheit, Entwicklungsmöglichkeiten und Wertschätzung bietet, weil das die Grundlage für nachhaltigen Erfolg ist.

Vielen Dank für Ihr Interesse an der Meesenburg Gruppe und an unserem Nachhaltigkeitsbericht. Wir freuen uns darauf, den Weg der Transformation gemeinsam mit Ihnen weiterzugehen.

Mit herzlichen Grüßen



Martin Meesenburg

1. ÜBER DEN NACHHALTIGKEITSBERICHT

[ESRS-2 BP1], [ESRS-2 BP2]

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht ist die konsolidierte Nachhaltigkeitserklärung der Meesenburg Gruppe und bezieht sich auf das Berichtsjahr 2025 (1.1.2025 bis 31.12.2025). Die Berichterstattung orientiert sich am Konsolidierungskreis der finanziellen Berichterstattung und umfasst die Meesenburg GmbH & Co. KG sowie die deutschen Tochtergesellschaften Meesenburg GmbH, Laarmann und Peez GmbH und SF Ing. GmbH. Weitere, insbesondere internationale Tochterunternehmen und Beteiligungsgesellschaften, sind in diesem Bericht bisher nicht berücksichtigt. Eine Einbeziehung äquivalent zum Konsolidierungskreis der Gruppe ist für die kommenden Jahre vorgesehen.

Die Nachhaltigkeitserklärung und die doppelte Wesentlichkeitsanalyse integrieren, soweit möglich, relevante Informationen, Auswirkungen, Risiken und Chancen aus der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette; der jeweilige Umfang wird in den themenspezifischen Standards erläutert.

Für einzelne Datenpunkte, insbesondere bei der Berechnung der Scope 3-Emissionen und bei der Risikobewertung in der vorgelagerten Wertschöpfungskette, kommen Annahmen und Sekundärdaten zum Einsatz, wobei

vor allem bei Scope 3.1-Emissionen ein hoher Unsicherheitsgrad besteht. Die kontinuierliche Steigerung des Anteils verifizierter Primärdaten und die Erhöhung der Genauigkeit der getroffenen Annahmen werden angestrebt.

Die vorliegende Nachhaltigkeitserklärung orientiert sich an den Europäischen Standards für Nachhaltigkeitsberichterstattung (ESRS); die Erfassung der Treibhausgasemissionen (Scope 1-3) erfolgt auf Basis des "Greenhouse Gas"-Protokolls.

Für die Nachhaltigkeitsberichterstattung der Meesenburg Gruppe besteht ein gewisses Risiko unvollständiger oder fehlerhafter Informationen, insbesondere aufgrund menschlicher Fehler oder begrenzter Datenverfügbarkeit, vor allem im Kontext der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette. Zur Minimierung dieses Risikos wurde ein bereichsübergreifendes Kernteam etabliert, das die Pflege eines konsolidierten, gruppenweiten Datenmodells koordiniert, unterstützt durch eine speziell eingesetzte Softwarelösung. Die automatisierten Prozesse sorgen für Transparenz, Rückverfolgbarkeit und Standardisierung.



2. DIE MEESENBURG GRUPPE – KOMPETENZPARTNER SEIT 1758 [ESRS-2 SBM-1]

2.1. Das Unternehmen im Überblick

Die Meeseburg Gruppe ist seit ihrer Gründung im Jahr 1758 ein inhabergeführtes Familienunternehmen und wird heute von Martin Meeseburg geleitet. Als Kompetenzpartner unterstützt Meeseburg verarbeitende Unternehmen rund um Fenster und Türen, das Bauhandwerk, Betriebe aus den Bereichen Sicherheit und Service, Installationsbetriebe sowie Architektur- und Planungsbüros.

Das Unternehmen hat sein Produkt- und Leistungsportfolio stetig weiterentwickelt und bietet heute ein umfassendes Sortiment: von Baubeschlägen, Bauelementen und Werkzeugen über Systemlösungen zur Fenstermontage bis hin zu Produkten für die dezentrale Energie- und Wärmeversorgung.

Im Jahr 2025 gab es einige Veränderungen in den Standorten der Meeseburg Gruppe. Der Standort Konstanz ist umgezogen und hat mit dem neuen Standort seine Fläche deutlich vergrößert. Neben einem Sicherheitszentrum der Meeseburg GmbH gibt es vor Ort nun auch einen Fachmarkt, der alles für professionelle Handwerker:innen bietet. Außerdem ist unser Vertriebsbüro in Waghäusel nach Hockenheim umgezogen und hat sowohl seine Fläche als auch die Anzahl der Mitarbeitenden deutlich erweitert.

Des Weiteren gibt es zwei neue Standortkonzepte in der Meeseburg Gruppe. In Kirchheim bei München wurde ein exklusiver Showroom der Meeseburg Gruppe für Baukörperanschlüsse und erneuerbare Energien eröffnet. Dort dreht sich alles um die praxisnahe Beratung rund um Baukörperanschlüsse, welche mit realen, drehbaren Modellen von allen Seiten erlebbar werden.

Neben den klassischen Baukörperanschlüssen und den damit verbundenen Systemlösungen von blaugelb steht ein weiterer Bereich im Fokus: Erneuerbare Energien. Hier setzt Meeseburg auf eine Musterwand mit Produkten von STROXX ENERGY und viel Know-How in der Beratung. Im Bereich der Bauelemente hat die Meeseburg GmbH mit der Übernahme der Firma „Holzmarkt Fiene“ in Kamen ihr Portfolio strategisch erweitert. Hier ist der Schwerpunkt das regionale Geschäft mit Holztüren.

Mit jetzt 36 Standorten – darunter 27 Großhandelsfachmärkte und fünf Regionalläger – konzentrieren sich die Aktivitäten der Meeseburg Gruppe weiterhin überwiegend auf den deutschen Markt. Ergänzend wächst jedoch auch das Auslandsgeschäft der Meeseburg Gruppe mit internationalen Tochtergesellschaften insbesondere in Osteuropa und Asien.



Das Marktumfeld der Bauwirtschaft blieb 2025 anspruchsvoll: Die Zahl der fertiggestellten Wohnungen sank im zweiten Jahr in Folge und lag mit 206.600 Einheiten um 18,0 % unter dem Vorjahr. Immerhin stieg der Frühindikator Baugenehmigungen nach Rückgängen in den letzten drei Jahren erstmals wieder an, auf 238.500 Wohnungen (+10,8 % ggü. 2024). In Summe prägten eine schwache Konjunktur und die fortschreitende Marktkonsolidierung das Jahr 2025 und stellten auch die Meesenburg Gruppe vor Herausforderungen. Dank ihrer stabilen Aufstellung, konsequenter Kundenorientierung und fokussiertem Kostenmanagement begegnet die Meesenburg Gruppe diesen Bedingungen entschlossen und meistert die Auswirkungen auf das Geschäft insgesamt gut.

Zum Erfolg der Meesenburg Gruppe tragen dabei in erheblichem Maße neben dem Großhandel von Markenprodukten auch die Eigenmarkenprodukte der Meesenburg Eigenmarken blaugelb, STROXX und STROXX ENERGY bei.

Mit den Eigenmarken blaugelb und STROXX ENERGY steht Meesenburg für innovative Systemlösungen und nachhaltiges Bauen. Die blaugelb Trio**therm+** Profile sind zentrale Bestandteile moderner Vorwandmontagesysteme und zeichnen sich durch hohe Belastbarkeit, einfache Montage und thermisch isolierte Lastabtragung aus. Sie minimieren Wärmebrücken und sind, wie weitere Systemelemente, EMICODE EC1 Plus zertifiziert, halten eine Umweltproduktdeklaration (EPD) und sind eine Passivhaus zertifizierte Komponente. Die Eigenmarke STROXX ENERGY stärkt den Transformationsprozess im Bereich erneuerbare Energien durch ein Portfolio an hochwertigen Photovoltaik-Modulen, Wärmepumpen und Ladeinfrastruktur für Elektromobilität. Abgerundet wird das Eigenmarkenportfolio durch die professionellen Werkzeuge und das durchdachte Zubehör der Marke STROXX, die für robuste Verarbeitung, innovative Funktionalität und ein exzellentes Preis-Leistungs-Verhältnis stehen.



Meesenburg Wertschöpfungskette



Die Wertschöpfungskette der Meesenburg Gruppe umfasst alle zentralen Schritte des klassischen Großhandels – von der Produktauswahl und dem Einkauf bis zur Auslieferung an die Endkund:innen.

Am Anfang des Prozesses steht die enge Zusammenarbeit mit Lieferanten und Herstellern zur Auswahl und Beschaffung des Sortiments durch die Bereiche Einkauf und Produktmanagement. In Bezug auf die Eigenmarken ist die Erarbeitung des Produktdesigns ein zentraler Bestandteil des Auswahl- und Beschaffungsprozesses. Ein wesentlicher Bestandteil der Wertschöpfung in der Meesenburg Gruppe ist die Logistik, die sich von der

Eingangslogistik über Lagerhaltung und internen Warenverkehr bis zur Ausgangslogistik und Auslieferung der Waren an die Kund:innen erstreckt. Am Standort Bischofswerda erfolgt zudem der Zuschnitt und die Veredelung ausgewählter blaugelb-Produkte. Weitere Kernelemente sind die Bereiche Marketing und Vertrieb. Vertriebskanäle sind bei Meesenburg der Außen- & Innendienst, die Fachmärkte und der Online-Shop. Ergänzt wird die Wertschöpfungskette, insbesondere im Bereich der Meesenburg GmbH, durch Dienstleistungen wie Einbau, Wartung und Reparatur.



2.2. Verantwortungsvolle Führung – Nachhaltigkeit als Leitprinzip

[ESRS-2 GOV-1], [ESRS-2 GOV-2]

Governance-Struktur und Verantwortlichkeiten

Das Nachhaltigkeitsteam der Meesenburg Gruppe berichtet unmittelbar an die Geschäftsführung. Entscheidungen, Befugnisse und Mandate des Nachhaltigkeitsteams werden dabei von der Geschäftsführung legitimiert. Eine Information der Geschäftsführung durch das Nachhaltigkeitsteam erfolgt regelmäßig, mindestens aber quartalsweise, zu aktuellen Entwicklungen, den Fortschritten in Bezug auf die Nachhaltigkeitsstrategie und Nachhaltigkeitsprojekte, sowie zu relevanten Entscheidungsbedarfen. Darüber hinaus erfolgt eine anlassbezogene Berichterstattung und Überwachung nachhaltigkeitsrelevanter Auswirkungen, Risiken und Chancen. Die Steuerungsverantwortung hierfür liegt bei dem Nachhaltigkeitsteam und den jeweiligen Fachbereichen.

Strategische Nachhaltigkeitsziele werden mindestens jährlich gemeinsam mit der Geschäftsführung und den Fachabteilungen überprüft. Die Umsetzung der Maßnahmen, die Integration der Nachhaltigkeitsaspekte in die Geschäftsprozesse sowie das proaktive Management von Chancen, Risiken und Auswirkungen erfolgen in enger Zusammenarbeit zwischen dem Nachhaltigkeitsteam, den Fachbereichen und interdisziplinären Projektgruppen.

Geschäftsführung und Beirat

Innerhalb der Meesenburg GmbH & Co. KG besteht die Geschäftsführung aus dem Inhaber Martin Meesenburg sowie den Geschäftsführern Hans Bentheimer, Stefan Ohrts, Murat Yucel und Nils Johannsen. Die Tochtergesellschaften Meesenburg GmbH und Laarmann und Peez GmbH werden von Ilva Dethleffsen und Thomas Leitner geleitet. Der Anteil weiblicher Führungskräfte in der Geschäftsführung beträgt 14 %, der Anteil männlicher Führungskräfte 86 %. Der Beirat der Meesenburg Gruppe setzt sich aus vier unabhängigen Mitgliedern zusammen.

Die Geschäftsführung und der Beirat sind durch ihre breite fachliche Aufstellung, ausgeprägte Kompetenzen und langjährige Erfahrung in den jeweiligen Verantwortungsbereichen in der Lage, wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen des Geschäftsmodells zu identifizieren, zu bewerten und zu überwachen.

Kompetenzaufbau und Wissenstransfer

Der Kompetenzaufbau in der Meesenburg Gruppe erfolgt sowohl intern als auch extern. Den Schwerpunkt bildet das zweiköpfige Nachhaltigkeitsteam: Es informiert die Geschäftsführung, begleitet den gezielten Know-how-Aufbau in den Fachabteilungen, koordiniert interne Schulungsangebote und fördert den bereichsübergreifenden Wissensaustausch. Um aktuelles Fachwissen sowie bewährte Verfahren systematisch ins Unternehmen zu tragen, vernetzt sich das Team aktiv in der Branche und in relevanten Nachhaltigkeitsnetzwerken. Bei wichtigen Themen, für die im Unternehmen keine ausreichende Expertise vorhanden ist und die nicht effizient intern aufgebaut werden kann, greift die Meesenburg Gruppe auf Unterstützung von außen zurück – beispielsweise durch spezialisierte Beratungen. Dieser Ansatz stellt sicher, dass relevantes Nachhaltigkeitswissen kontinuierlich weiterentwickelt, zielgerichtet geteilt und wirksam in die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsziele integriert wird.

Beteiligung der Mitarbeitenden

An fünf Standorten (Flensburg, Schleswig, Rheine, Gütersloh und Berlin) sind Mitarbeitendenvertretungen eingerichtet. Eine Gesamtmitarbeitendenvertretung vertritt die Interessen der Mitarbeitenden auf Gruppenebene und ist in mitbestimmungspflichtige Entscheidungen eingebunden. Austausch und Rücksprache mit der Mitarbeitendenvertretung erfolgen auch zu relevanten Fragen der Nachhaltigkeitsstrategie. Darüber hinaus bestehen verschiedene Kanäle, die es ermöglichen, sich aktiv an der Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie zu beteiligen, etwa durch Umfragen oder ein internes Vorschlagswesen.

Anreizsysteme

[ESRS-2 GOV-3]

Nachhaltigkeitsbezogene Leistungen werden in den aktuellen Anreizsystemen nicht berücksichtigt. Die Vergütung orientiert sich an Umsatz, Deckungsbeitrag, Ergebnis sowie fachbereichsspezifischen Zielen und wird durch die Geschäftsführung ausgestaltet und genehmigt.

2.3. Interessensgruppen der Meesenburg Gruppe

[ESRS-2 SBM-2]

Als Großhändler in einer vernetzten Branche wird der Erfolg der Nachhaltigkeitsinitiativen der Meesenburg Gruppe maßgeblich durch den engen Dialog und die Zusammenarbeit mit vielfältigen Interessensgruppen entlang der gesamten Wertschöpfungskette bestimmt.

Die für Meesenburg relevanten internen und externen Interessensgruppen wurden im Rahmen eines strukturierten Prozesses identifiziert. Dabei wurde bewertet, auf welche Gruppen die Geschäftstätigkeit von Meesenburg Einfluss ausübt (Inside-Out-Perspektive) und welche Gruppen Einfluss auf die Geschäftstätigkeit und den Erfolg der Meesenburg Gruppe haben (Outside-In-Perspektive).

Die wichtigsten Interessensgruppen der Meesenburg Gruppe sind in der folgenden Grafik dargestellt.

Mit den wichtigsten Stakeholdern wird ein kontinuierlicher Austausch gepflegt, um sich zu Nachhaltigkeitsthemen abzustimmen, Erwartungen zu verstehen und gemeinsam Lösungen zu entwickeln.

Die wichtigsten Interessensgruppen der Meesenburg Gruppe:

Eigene Mitarbeitende	Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	Lieferanten & Geschäftspartner:innen	Natur / Umwelt
Eigentümer & Management	Beirat	Betriebsrat	Kund:innen
Banken	Wirtschaftsprüfung	Mitbewerber	Verbände
Politik/ Gesetzgeber	Öffentlichkeit & Medien	Speditionen & weitere Dienstleister	

3. INTEGRATION VON NACHHALTIGKEIT BEI MEESENBURG

3.1. Nachhaltigkeitsorganisation

Im Zentrum steht das Nachhaltigkeitsteam als zentrale Schnittstelle zwischen Geschäftsführung, Beirat, Fachbereichen und der Gesamtorganisation. Die Bearbeitung von Nachhaltigkeitsthemen erfolgt in interdisziplinären Projektteams und in enger Zusammenarbeit mit den Fachbereichen. Entscheidungskompetenzen liegen vorrangig in den Projektteams und dem Nachhaltigkeitsteam, während wichtige strategische Entscheidungen in Abstimmung mit der Geschäftsführung getroffen werden.

Zu den beteiligten Fachbereichen zählen unter anderem die Bereiche Controlling, Buchhaltung, Personal, Vertrieb, Fachmarkt, Einkauf, Produktmanagement, Logistik, Finanzen, Marketing, Digitales Verkaufen, IT/Digitales, Stammdaten sowie Fuhrparkmanagement. Aufgaben und Verantwortungsbereiche sämtlicher beteiligter Bereiche und Teams sind in einem Governance-Dokument verbindlich geregelt. Ein quartalsweiser Bericht des Bereichs Nachhaltigkeit und der Projektteams an Geschäftsführung und Beirat stellt Transparenz und Nachverfolgbarkeit der Maßnahmen sicher.

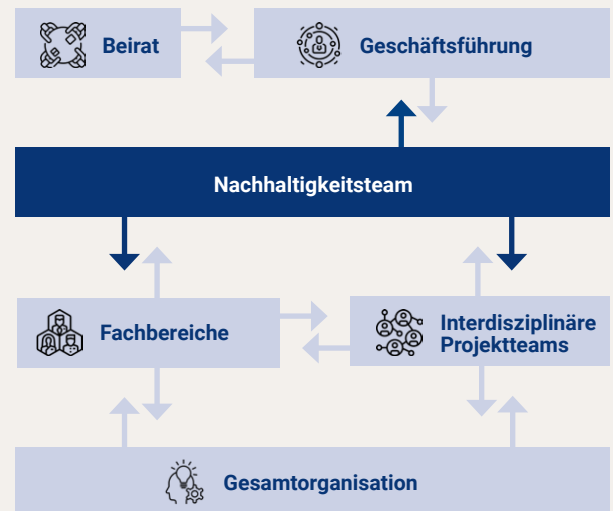
Diese Struktur gewährleistet einen effektiven Austausch und unterstützt die Integration von Nachhaltigkeitsthemen in alle Unternehmensbereiche.

3.2. Nachhaltigkeitsstrategie der Meeseburg Gruppe

Erarbeitung und kontinuierliche Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie

Die Nachhaltigkeitsstrategie der Meeseburg Gruppe wurde 2023 erstmals erarbeitet und beschlossen. Grundlage war eine Wesentlichkeitsanalyse zur Identifikation der zentralen Handlungsfelder. Seither wird die Strategie fortlaufend weiterentwickelt, wobei aktuelle Entwicklungen und veränderte Rahmenbedingungen systematisch berücksichtigt werden. Die Weiterentwicklung erfolgt in einem strukturierten, bereichsübergreifenden und partizipativen Verfahren, das sowohl operative als auch strategische Ziele regelmäßig überprüft und bei Bedarf anpasst.

Aufbau der Nachhaltigkeitsorganisation in der Meeseburg Gruppe:



Die Wesentlichkeitsanalyse wurde 2024 nach ESRS-Standards erneut durchgeführt und weiter präzisiert. Im Jahr 2025 erfolgte eine gezielte Überprüfung auf Plausibilität und Aktualität; die bisherigen Ergebnisse erwiesen sich weiterhin als stimmig für den Kontext der Meeseburg Gruppe.

Im Jahr 2025 wurde die Strategie in einem gemeinsamen Workshop der Geschäftsführung, der Regionalvertriebsleitung sowie der Leitungen der relevanten Fachbereiche weiter geschärft. Dabei wurden die strategischen Prioritäten und Ziele überprüft sowie neue operative Ziele und Projekte definiert und mit den Teilnehmenden abgestimmt.

Vision und Anspruch

Die Vision der Meeseburg Gruppe in Bezug auf Nachhaltigkeit ist es, **nachhaltige Lebensräume für eine lebenswerte Zukunft zu schaffen**. Die Meeseburg Gruppe macht es sich zur Aufgabe, ihre unternehmerische Verantwortung zu nutzen, um positiv auf Menschen und Klima zu wirken. Im Fokus steht sowohl die kontinuierliche Reduktion des unternehmenseigenen ökologischen Fußabdrucks als auch die Förderung nachhaltiger Lösungen für Kund:innen, Lieferkettenakteure und Endnutzer:innen.

Zentrale Handlungsfelder

Die Strategie konzentriert sich auf drei zentrale Handlungsfelder: Produkte und Dienstleistungen, Klimaschutz und Mitarbeitende.

Für jedes Handlungsfeld wurden konkrete strategische Ziele, Maßnahmen und Kennzahlen definiert, die jährlich überprüft, angepasst und weiterentwickelt werden.



1. Produkte und Dienstleistungen

Entwicklung und Vertrieb von Produkten und Dienstleistungen für intelligente und nachhaltige Gebäude. Ziel ist es, positive Klima- und Ressourceneffekte entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu fördern.



2. Klimaschutz

Kontinuierliche Reduktion der eigenen Emissionen mit dem langfristigen Ziel der Netto-Null-Emissionen. Der Aspekt des Klimaschutzes wird als zentrales Entscheidungskriterium berücksichtigt.



3. Mitarbeitende

Befähigung der Organisation, Nachhaltigkeit unternehmensweit und inklusiv zu leben. Ziel ist ein zukunftsorientiertes, soziales und nachhaltiges Arbeitsumfeld.

3.3. Highlights 2025

Im Jahr 2025 wurden entlang der zentralen Handlungsfelder messbare Fortschritte erzielt. Die folgenden Highlights fassen zentrale Projekte und Ergebnisse der Meesenburg Gruppe in Deutschland zusammen:

- Reduzierung der direkt beeinflussbaren Emissionen (Scope 1 und 2) um 17,38 % gegenüber dem Basisjahr 2023, 6,71 % gegenüber 2024.
- Senkung des Gesamtenergieverbrauchs um ca. 10 % (ca. 1,5 GWh) im Vergleich zum Basisjahr 2023.
- Einführung eines Energiemanagementsystems, zertifiziert nach ISO 50001, an allen Standorten der Meesenburg GmbH & Co. KG.
- Bezug von 99,98 % Ökostrom an allen Standorten.
- Erzeugung 471,4 MWh Strom aus eigenen PV-Anlagen.

- Erhöhung der E-Mobilitätsquote auf 42 %.
- Installation von insgesamt 50 E-Ladepunkten an 14 Standorten.
- Vollständige Umrüstung von 15 Standorten auf LED-Beleuchtung.
- Veröffentlichung von sieben neuen produktbezogenen EPDs für die Eigenmarke blaugelb; insgesamt 15 EPDs für 4.339 Artikel verfügbar (ca. 30 % des Sortiments).
- 20 Zertifikatserneuerungen bzw. neue EMICODE Zertifizierungen; EMICODE EC1 PLUS für ca. 50 % des blaugelb Bauchemie Sortiments.
- Bereitstellung von Umwelteinformationen für 18.518 Artikel im Meesenburg Online-Shop.

Über diese Erfolge hinaus wurden weitere Projekte initiiert und vorangetrieben; Details zu diesen Projekten folgen in den nachstehenden Kapiteln.

4. WESENTLICHKEITSANALYSE

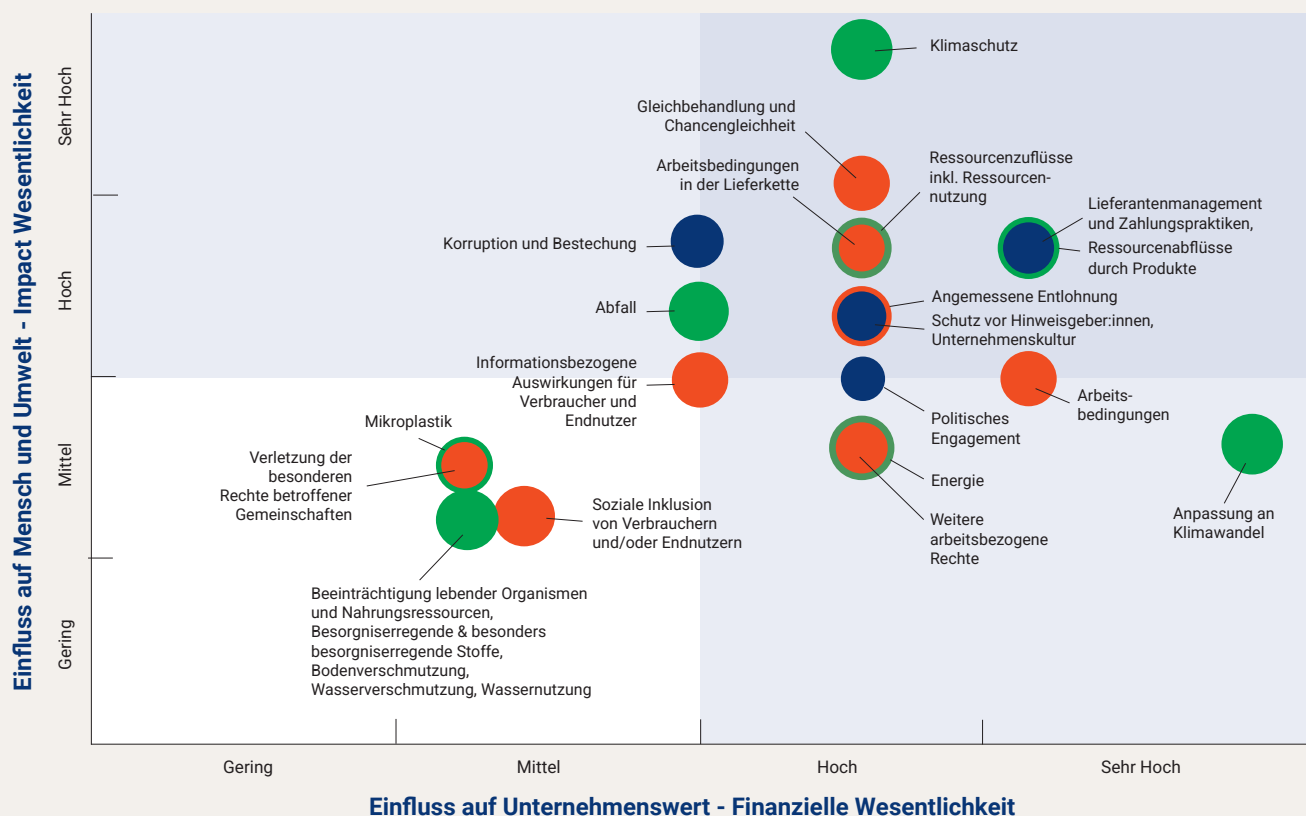
[ESRS 2 IRO-2, ESRS 2 IRO-1]

Im Jahr 2025 erfolgte keine grundlegende Überarbeitung der Wesentlichkeitsanalyse; stattdessen wurde eine Plausibilitäts- und Gültigkeitsprüfung unter Einbezug interner und externer Entwicklungen (z. B. Regulierung, Marktumfeld, Stakeholder-Feedback) durchgeführt. Die

im Jahr 2024 im Rahmen einer ESRS-konformen doppelten Wesentlichkeitsanalyse ermittelten Prioritäten wurden bestätigt und als weiterhin zutreffend eingeschätzt. Die Wesentlichkeitsmatrix ist nachfolgend dargestellt:

● Environmental ● Social ● Governance

Doppelte Wesentlichkeitsanalyse der Meesenburg Gruppe:



Die identifizierten Themen beziehen sich auf E1 (Klimawandel), E5 (Ressourcennutzung & Kreislaufwirtschaft), S1 (Eigene Belegschaft), S2 (Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette) und G1 (Unternehmenspolitik); nicht alle Unterthemen sind in jedem Fall relevant. Für 2025 bleiben insbesondere Klimaschutz, Kreislaufwirtschaft bzw. Ressourcenzu- und -abflüsse sowie soziale Themen

in Bezug auf die eigene Belegschaft und die Arbeitskräfte in der Lieferkette von hoher Relevanz.

Die jeweiligen Auswirkungen, Risiken und Chancen werden in den entsprechenden Kapiteln zu den Nachhaltigkeitsstandards vertieft erläutert.

5. KLIMASCHUTZ

5.1. Einleitung

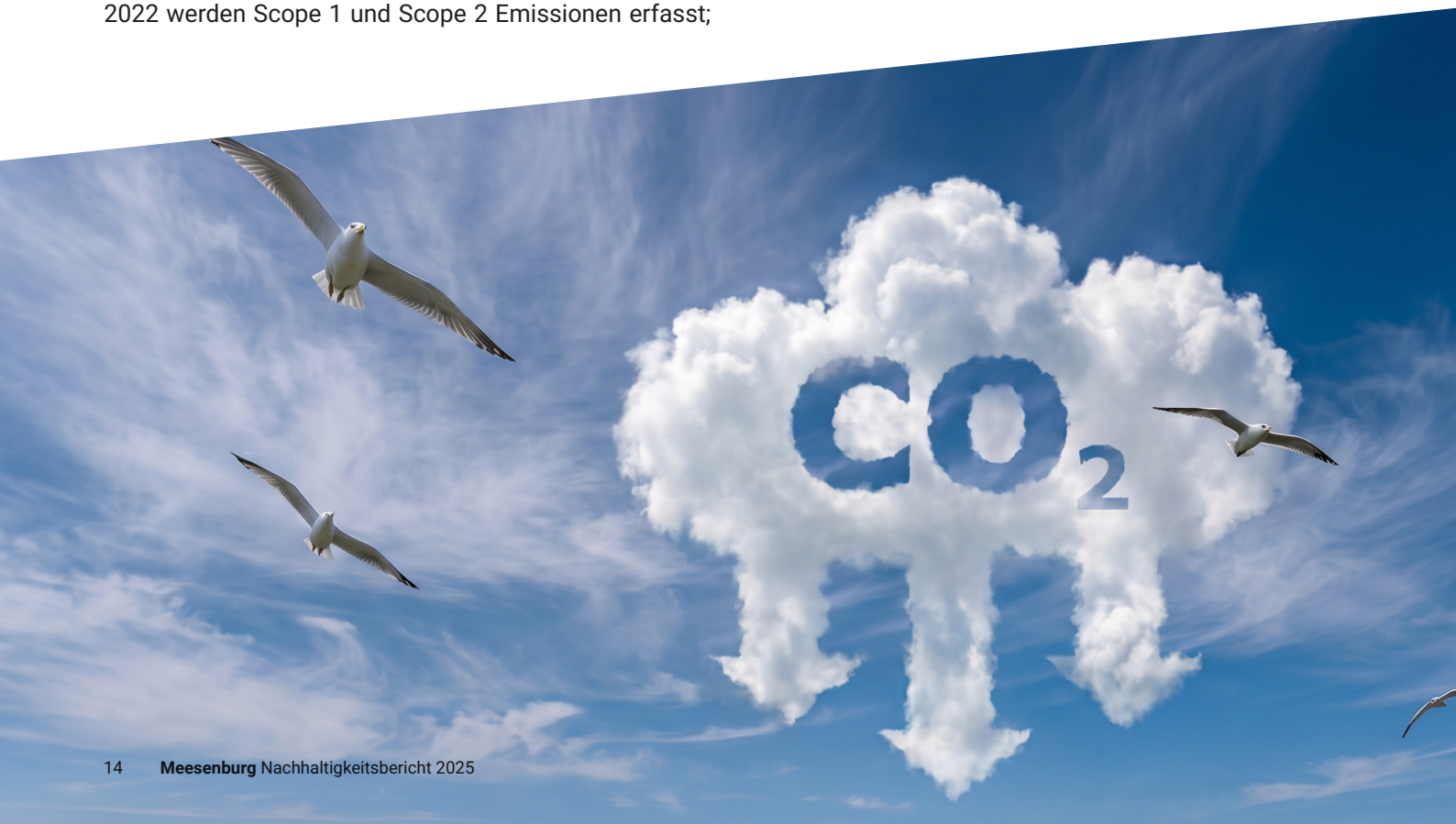
Der Anteil der Emissionen des Gebäudesektors an den deutschen Treibhausgasemissionen beläuft sich nach Umweltbundesamt auf ca. 16 %. Unter Berücksichtigung der betriebsbedingten Gebäudeemissionen beläuft sich der Anteil des Gebäudesektors jedoch auf bis zu 30 % der nationalen Gesamtemissionen (UBA, DENA). Die Meesenburg Gruppe ist sich der damit verbundenen Verantwortung der Akteur:innen der Bau- und Immobilienwirtschaft bewusst und hat sich verpflichtet, ihre Emissionen im Einklang mit dem Pariser Klimaabkommen zu reduzieren.

Das Thema Klimaschutz zählt daher zu den drei zentralen Handlungsfeldern der Meesenburg Nachhaltigkeitsstrategie. Dieses Kapitel beschreibt die Strategien, Ziele und Maßnahmen zur Verringerung der direkt beeinflussbaren Emissionen der Meesenburg Gruppe in Deutschland – vorrangig Scope 1 und 2. Im Fokus stehen die Emissionen aus dem Betrieb der Gebäude an den Meesenburg-Standorten sowie die Emissionen der Fahrzeugflotte (eigene LKW- und Transporterflotte sowie Dienstwagen). Als Grundlage für Steuerung und Reduktion dient eine systematische Emissionsbilanz: Seit 2022 werden Scope 1 und Scope 2 Emissionen erfasst;

seit 2023 erfolgen zusätzlich die Erhebungen der für das Unternehmen relevanten Scope 3-Kategorien. Auf Basis dieser Bilanzen wurden relevante Ziele, operative Maßnahmen und messbare KPIs abgeleitet, zu denen in diesem Kapitel berichtet wird.

Ein großer Anteil der Gesamtemissionen entfällt auf Scope 3, insbesondere auf eingekaufte Produkte und Dienstleistungen. Auch hier werden kontinuierlich Reduktionspotenziale ausgeschöpft – etwa durch die Dekarbonisierung von Eigenmarkenprodukten (siehe Kapitel 6), durch Verpackungsoptimierungen und durch Gespräche mit Herstellern der gehandelten Markenprodukte.

Zudem wird Klimaschutz als unternehmerische Chance gesehen: Die Entwicklung und der Vertrieb von Produkten, die Kund:innen beim Energiesparen und bei Emissionsreduktionen unterstützen, leisten einen direkten Beitrag zur Klimawende. Produkte, die die dezentrale Erzeugung erneuerbarer Energien fördern oder klimaresiliente Lösungen für die Wärme- und Mobilitätswende bereitstellen, stärken ebenfalls die Anpassungs- und Reduktionsbemühungen.



5.2. Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

[ESRS E1-IRO-1]

Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken & Chancen

Zur Bewertung der Auswirkungen der Meesenburg Gruppe auf den Klimawandel wurde eine Treibhausgasbilanz nach „Greenhouse Gas“-Protokoll durchgeführt und die Emissionen der Meesenburg Gruppe im eigenen Geschäftsbereich sowie in den relevanten Bereichen der vor- und nachgelagerten Lieferkette (Scope 3-Emissionen) bewertet.

Eine umfassende und CSRD-konforme Klimarisikoanalyse wurde bisher nicht durchgeführt. In der Wesentlichkeitsanalyse wurden die physischen Risiken und klimabedingten Gefahren anhand einer übergreifenden Beobachtung von Standortfaktoren bewertet.

Tatsächliche und potenzielle Auswirkungen, Risiken & Chancen [ESRS E1-SBM-3]

In der folgenden Grafik sind die wichtigsten tatsächlichen und potenziellen positiven und negativen Auswirkungen, Risiken und die Chancen dargestellt, die für die Meesenburg Gruppe mit Blick auf den Klimawandel im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse identifiziert wurden.

Auswirkungen, Risiken und Chancen – Klimawandel

Positive Auswirkungen	Negative Auswirkungen
- Reduktion der CO₂e-Emissionen in Gebäuden durch innovative blaugelb-Produkte - Förderung der dezentralen und erneuerbaren Energieversorgung durch STROXX ENERGY Produkte	- Ausstoß von CO₂-Emissionen im eigenen Geschäftsbereich und in der Lieferkette
Chancen	Risiken
- Umsatzsteigerung durch den Vertrieb von (Eigenmarken-) Produkten mit transparenten Umweltinformationen durch EPDs und Produktzertifizierungen, insbesondere bei blaugelb - Erschließung neuer Märkte, Kundensegmente und Produktgruppen, z.B. mit STROXX ENERGY - Verringerung von Betriebskosten an Standorten durch Investitionen in Energieeffizienz - Stärkung der Positionierung als verantwortungsbewusstes Unternehmen zur Gewinnung und Bindung von Kund:innen und Mitarbeitenden - Aufklärung und Beratung von Kund:innen zur Förderung nachhaltiger Produktentscheidungen	- Betriebsunterbrechungen infolge von Extremwetterereignissen in der Lieferkette oder an eigenen Standorten (z.B. Sturm, Starkregen, Hitze) - Kostensteigerungen, ausgelöst durch hohe Energiepreise, wachsende Anforderungen an Emissionsreduktion sowie steigende Versicherungskosten - Erhöhter Investitionsbedarf für die Finanzierung von Übergangsmaßnahmen - Abhängigkeit von Lieferanten in Bezug auf die Reduktion von Emissionen in der vorgelagerten Lieferkette - Abhängigkeiten von Vermieter:innen bei der Umsetzung von Klimaschutzmaßnahmen an einzelnen Standorten

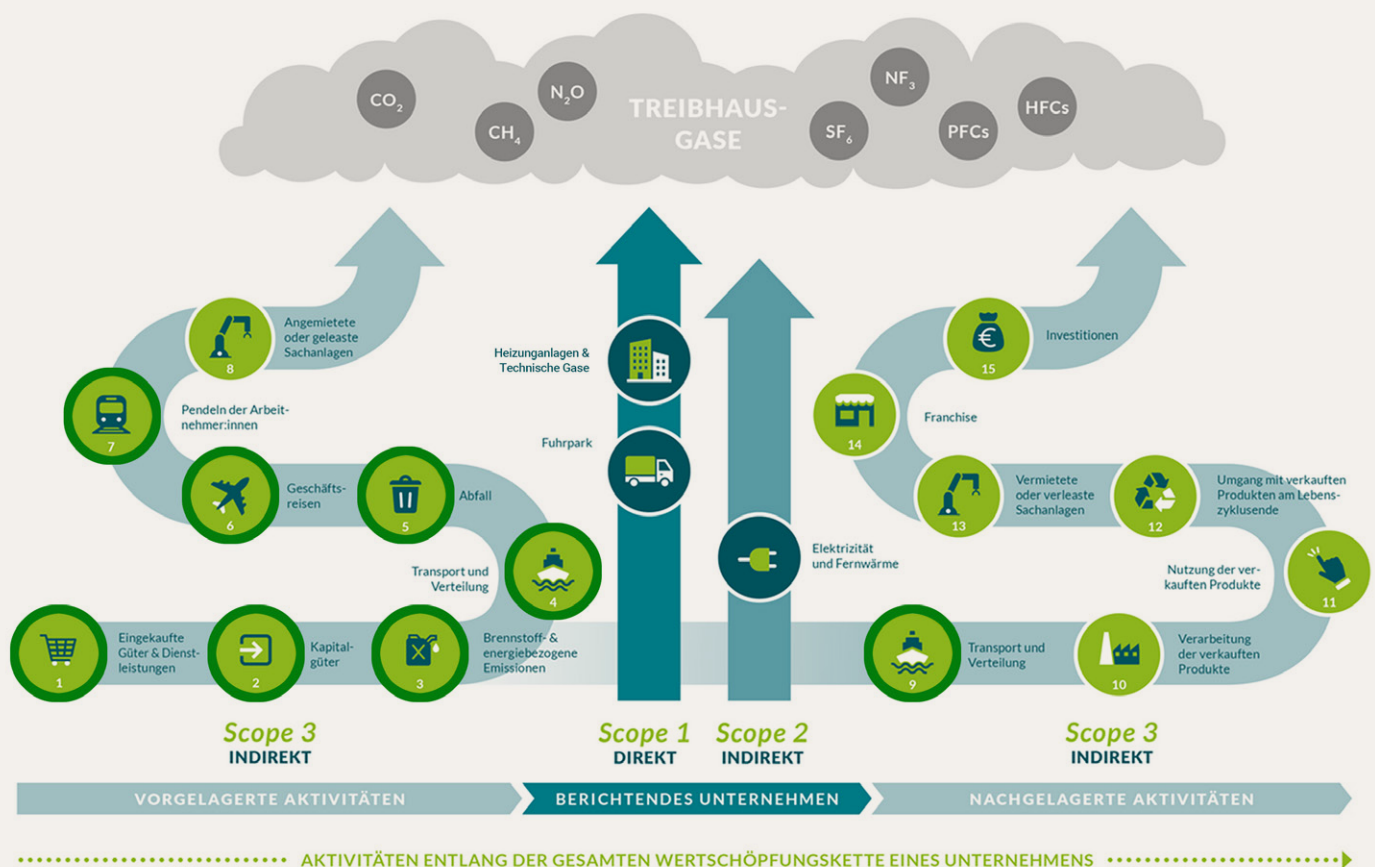
Die identifizierten Auswirkungen, Chancen und Risiken unterstreichen die wesentliche Bedeutung von Themen aus dem Bereich Klimaschutz für die Meesenburg Gruppe.

Konkrete Strategien, Ziele und Maßnahmen werden in den nachfolgenden Kapiteln erläutert.

5.3. Treibhausgasemissionen

Die Meesenburg Gruppe erfasst seit 2022 den Corporate Carbon Footprint (CO₂-Fußabdruck des Unternehmens) für die deutschen Standorte in Scope 1 und Scope 2; seit 2023 werden zusätzlich die wesentlichen Scope 3-Kategorien bilanziert.

Die nachfolgende Abbildung kennzeichnet, welche Scope 3-Kategorien in der Emissionsbilanz 2025 berücksichtigt sind:



Mit freundlicher Genehmigung von PRIMAKLIMA e.V., Quelle: www.primaklima.org/fuer-unternehmen/co2-zertifikate-fuer-unternehmen/co2-bilanzierung

Datenqualität, Konsistenz und Anpassung der Vorjahreswerte

Die Vergleichbarkeit der Werte in Scope 1 und Scope 2 zwischen den Jahren 2024 und 2025 ist als hoch anzusehen, da die Methodik unverändert blieb und die Ergebnisse weitgehend umsatzunabhängig sind. Die im Bericht 2024 veröffentlichten Zahlen für die Emissionsbilanz des Jahres 2024 wurden nachträglich aktualisiert, da verspätet eingegangene Nebenkosten- und Energieabrechnungen ergänzt und einzelne Korrekturen vorgenommen wurden. Die Emissionsbilanz 2025 enthält, insbesondere in Scope 1 und 2, teilweise vorläufige Werte,

da analog zum Vorjahr einige Abrechnungen zum Zeitpunkt der Berichterstattung noch nicht vorlagen.

In den Scope 3-Kategorien ergeben sich teilweise sichtbare Abweichungen gegenüber dem Vorjahr, unter anderem in der Bilanzierung der Emissionen aus den Abfällen. Ursache ist eine methodische Verfeinerung mit stärkerer Nutzung von Primärdaten; im Gesamtkontext bleiben die Auswirkungen auf den Gesamt-Fußabdruck jedoch gering. Für das Jahr 2026 ist eine teilweise Automatisierung der Datenerhebung vorgesehen, um Datenverfügbarkeit, Plausibilisierung und Aktualität weiter zu erhöhen.

Auswertung Emissionsbilanz 2025

Im Berichtsjahr 2025 verzeichnet die Meesenburg Gruppe in Scope 1 einen Rückgang der Treibhausgasemissionen um knapp 4 % und in Scope 2 um 33 %. Haupttreiber dieser Entwicklung sind der verstärkte Einsatz von E-Mobilität in der Dienstwagenflotte, die Inbetriebnahme zweier Wärmepumpen sowie die Umstellung von 99,98 % der Stromverbräuche auf Ökostrom. Durch die Erhöhung der E-Dienstwagenquote von 17 % (2024) auf **42 %** (2025) sanken die Emissionen der Dienstwagenflotte im Ver-

gleich zum Vorjahr um knapp 30 %. Die Wärmepumpen an den Standorten Dortmund (Inbetriebnahme Sommer 2024) und Lübbecke (Inbetriebnahme Dezember 2024) führten zu einer Emissionsminderung aus Gasverbräuchen um ca. 10 %. Die getätigten Maßnahmen sind in Kapitel 5.6 ausführlich dargestellt.

In der nachfolgenden Tabelle ist die Treibhausgasbilanz (THG Bilanz) der Meesenburg Gruppe für 2025 übersichtlich zusammengefasst.

Treibhausgasbilanz der Meesenburg Gruppe

Jahr	2025 (in tCO ₂ e)	2025 (Anteil in %)	2024 (in tCO ₂ e)	Veränderung (in %)
Scope 1	2.164	1,84	2.251	-3,82
Heizung	699		679	+3,06
Eigener Fuhrpark	1.464		1.571	-6,79
Technische Gase	1,08		0,99	+9,09
Scope 2	169	0,14	251	-32,28
Strom (market-based)	2,04		77	-97,33
Fernwärme	168		174	-3,74
Scope 3	115.592	98,02	102.465	+12,83
Eingekaufte Güter & Dienstleistungen (3.1)	108.456		95.117	+14,02
Kapitalgüter (3.2)	2.273		2.379	-4,48
Energie- & brennstoffbezogene Aktivitäten (3.3)	637		701	-11,80
Vorgelagerte Transporte (3.4)	765		628	+21,89
Abfall (3.5)	4		27	-84,00
Geschäftsreisen (3.6)	50		88	-43,05
Pendeln der Mitarbeitenden (3.7)	822		948	-13,30
Nachgelagerte Transporte (3.9)	2.605		2.576	+1,16
GESAMTEMISSIONEN (Scope 1, 2)	2.334		2.502	-6,67
GESAMTEMISSIONEN (Scope 1, 2, und 3)	117.948		104.966	+12,37
Treibhausgasintensität (kg CO₂/€ Umsatz)	0,3973		0,4022	-1,22

Als Handelsunternehmen verschiebt sich mit zunehmenden Erfolgen in Scope 1 und Scope 2 das relative Gewicht auf Scope 3. Im Berichtsjahr 2025 entfallen 98 % der Gesamtemissionen auf die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette. Den größten Anteil stellen dabei eingekaufte Güter und Dienstleistungen (Scope 3.1) mit rund 92 % der Gesamtemissionen.

In Scope 3.1 zeigt sich 2025 eine deutliche Erhöhung gegenüber 2024. Ursächlich hierfür sind die positive Umsatzentwicklung sowie die Erhöhung der Vorratsbestände. Beides führt zu einem höheren Materialeinkauf und in der Folge zu steigenden Emissionen in den vor- und nachgelagerten Transporten. Parallel dazu stiegen aufgrund höherer Transportvolumina die Emissionen in Teilen der eigenen Fahrzeugflotte ebenfalls um ca. 5 %.

Bei Abfällen ergibt sich eine hohe Abweichung zum Vorjahr aufgrund der oben bereits erläuterten veränderten Berechnungsweise; eine direkte Vergleichbarkeit mit 2024 ist daher nicht gegeben. Im Bereich Geschäftsreisen wurde die Methodik ebenfalls angepasst; zugleich war 2025 eine spürbare Reduktion von Flügen und Hotelübernachtungen zu beobachten.

Die Datenqualität ist insbesondere in Bezug auf die Scope 3 Emissionen derzeit noch begrenzt.

Zur Erhöhung der Aussagekraft und Steuerungswirkung der THG Bilanz werden Datenerhebung, Methodik und Bewertung daher insbesondere in Scope 3 konsequent weiterentwickelt und schrittweise automatisiert. Der Fokus liegt auf einer breiteren Nutzung belastbarer Primärdaten entlang der Lieferkette sowie auf konsistenten, vergleichbaren Berechnungsgrundlagen. Ziel ist es, die Transparenz der Emissionsquellen weiter zu erhöhen, Fortschritte belastbar nachzuweisen und zusätzliche Minderungshebel in der Wertschöpfungskette zu erschließen.

5.4. Energie

[ESRS E1-4]

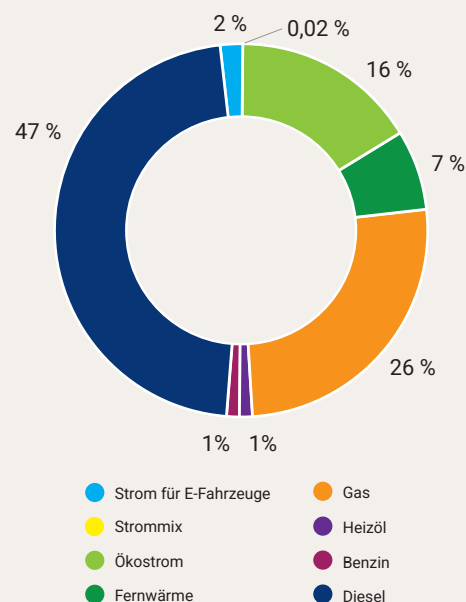
Energie wird in der Meesenburg Gruppe für die Wärmeerzeugung, die Stromversorgung und den Betrieb der Fahrzeugflotte (LKW, Transporter, Dienstwagen) eingesetzt. Als Energieträger für die Wärmeerzeugung kommen Gas, Heizöl, Fernwärme und zunehmend auch Strom zum Einsatz. In der Fahrzeugflotte dominieren Diesel und Strom; ein geringer Bestand an Benzinfahrzeugen ist weiterhin vorhanden.

Die nachfolgende Darstellung zeigt den Gesamtenergieverbrauch im Jahresvergleich sowie die Verbräuche, aufgeschlüsselt nach Energieträgern.

Energieverbrauch bei Meesenburg in Zahlen

Energieträger	2024 (in kWh)	2025 (in kWh)
Strommix	198.195	2.681
Strom aus erneuerbaren Energien	1.843.573	2.251.854
Fernwärme	880.750	934.120
Gas	3.858.873	3.610.899
Heizöl	244.367	135.384
Benzin	235.533	204.139
Diesel	7.486.675	6.638.559
Strom für E-Fahrzeuge	50.625	331.933
GESAMT	14.798.590	14.109.569

Gesamtenergiemix 2025



Im Berichtsjahr 2025 ging der Gesamtenergieverbrauch gegenüber dem Vorjahr um rund 4,7 % zurück. Zugleich verschob sich der Energiemix weiter in Richtung strombasierter Lösungen. Die Umstellung der Stromverbräuche auf Ökostrom wurde im Jahr 2025 fast abgeschlossen; die Meesenburg Gruppe bezog 99,98 % ihrer Stromverbräuche aus erneuerbaren Energien. Darüber hinaus erzeugten vier PV-Anlagen 471,41 MWh Strom, die überwiegend selbst genutzt wurden; damit wurden rund 6,7 % des Strombedarfs durch Eigenstrom gedeckt.

Der gestiegene Strombedarf ist im Wesentlichen auf neu installierte Wärmepumpen sowie die fortschreitende Elektrifizierung der Fahrzeugflotte zurückzuführen. Parallel dazu sanken die Verbräuche von Erdgas, Diesel und Benzin. In der Folge verringerte sich der fossile Anteil in den Emissionskategorien Scope 1 und Scope 2 weiter.

Diese Entwicklung soll in den kommenden Jahren fortgeführt werden, um die Energieverbräuche weiter zu reduzieren und die Dekarbonisierung an den Meesenburg-Standorten sowie in der Meesenburg-Fahrzeugflotte konsequent voranzutreiben.

5.5. Einführung eines Energiemanagementsystems nach DIN EN ISO 50001

Im Berichtsjahr 2025 hat die Meesenburg GmbH & Co. KG für alle Standorte ein Energiemanagementsystem (EnMS) nach DIN EN ISO 50001 eingeführt. Die Einführung war notwendig, da der unternehmensübergreifende Energieverbrauch die Schwelle von 7,5 GWh überschreitet und damit eine Verpflichtung nach dem Energieeffizienzgesetz besteht. Die Meesenburg GmbH und die Laarmann und Peez GmbH fallen nicht in den direkten Anwendungsbezug des EnMS, werden jedoch in Prozessen und Maßnahmen berücksichtigt und soweit sinnvoll eingebunden.

Ziele des EnMS

Ziel des EnMS ist die systematische Verbesserung der Energieeffizienz sowie die nachhaltige Reduzierung des Energieverbrauchs und der damit verbundenen Emissionen. Das System betrachtet alle relevanten Energiearten: elektrischen Strom, Wärme (Öl, Gas) sowie Kraftstoffe (Diesel, Benzin) und den Stromverbrauch von Fahrzeugen. Grundlage für die Zielsetzung ist das Basisjahr 2023; als konkretes Unternehmensziel wurde eine Reduktion des Energieverbrauchs um 1,5 GWh bis Ende 2027 festgelegt.

Organisation, Zeitplan und Ressourcen

Zur Umsetzung wurde ein sechsköpfiges Energieteam gegründet, das die Einführung des EnMS verantwortete. Das Team besteht aus Vertreter:innen der Geschäftsführung, des Bereichs Nachhaltigkeit, der Logistik, der Fachmärkte sowie von STROXX ENERGY. Innerhalb von elf Monaten wurden Systemaufbau, Datenerhebung, Maßnahmenplanung und Auditvorbereitung erfolgreich realisiert.

Basisdaten und Prioritäten

Der Gesamtenergieverbrauch im Basisjahr 2023 lag bei ca. 14 GWh. Die Verbrauchsanteile verteilten sich auf etwa 40 % Wärme (Öl/Gas), 13 % Strom und 47 % Kraftstoffe (Benzin/Diesel) sowie Strom für E-Fahrzeuge. Auf Basis dieser Daten wurden Energieleistungskennzahlen (z. B. kWh/m², kWh/€ Umsatz) ermittelt und sogenannte SEUs (Significant Energy Users) identifiziert – Standorte mit hohem Energieverbrauch pro Quadratmeter, relevantem Gesamtverbrauch und steuerbarem Einfluss durch Eigentums- oder Betriebsverhältnisse. Diese Priorisierung bildet die Grundlage für zielgerichtete Investitionen und Maßnahmen.

Maßnahmen und Investitionen

Auf Basis der Erhebung wurde ein umfassender Aktionsplan erstellt. Wichtige Maßnahmen sind unter anderem:

- Umstellung der Beleuchtung auf LED an allen Standorten.
- Ausbau der E-Mobilität in der Dienstwagen- und Transportflotte sowie Beschaffung bzw. Leasing effizienterer Verbrenner für Transporter und LKW.
- Reduzierung der Heizverbräuche und sukzessive Umstellung auf Wärmepumpen.
- Investitionen in eine Tourenplanungssoftware zur Verringerung von Transportwegen und Kraftstoffverbrauch.

Die Maßnahmen werden im Einklang mit den Maßnahmen zur Emissionsreduzierung sukzessive in den kommenden Jahren umgesetzt.

Sensibilisierung & Schulung

Im Rahmen der Einführung wurden umfangreiche Schulungen für das Energieteam und die Mitarbeitenden durchgeführt: sowohl allgemeine Maßnahmen zur Steigerung des Bewusstseins für die Einführung des EnMS und energiesparendes Verhalten als auch spezialisierte Trainings für relevante Gruppen (z. B. Lagerleitungen). Für

2026 ist ein internes Online-Schulungsmodul geplant, mit dem neue und bestehende Mitarbeitende systematisch zu Energiemanagement und energiesparendem Verhalten geschult werden.

Monitoring & Ergebnisse im Berichtsjahr

Zur kontinuierlichen Leistungsüberwachung wurden Energiedaten der 32 Standorte der Meesenburg GmbH & Co. KG erfasst und ausgewertet sowie Kennzahlen etabliert.

Im Laufe des Jahres 2025 wurden zudem sieben interne und sieben externe Vor-Ort-Audits an den Meesenburg-Standorten durchgeführt; zusätzlich erfolgten Selbsteinschätzungen aller Standorte.

Vier Standorte werden seit 2025 vollständig über Wärmepumpen betrieben. Dies führte zu einer Reduktion der Öl- und Gasverbräuche um ca. 18,5 % bezogen auf den Gesamtwärmeverbrauch (Effekte anderer Maßnahmen sind dabei anteilig möglich).

Zertifizierung und Ausblick

Das EnMS wurde am 18.11.2025 zertifiziert. Für 2026 sind externe Überwachungsaudits im Herbst geplant; zusätzlich sind rund 14 interne Audits für 2026 vorgesehen, um die Wirksamkeit der Maßnahmen laufend zu überprüfen und das System zu verbessern. Der Einführungserfolg markiert also den Startpunkt: Der Weg zur gesteigerten Energieeffizienz ist langfristig, doch mit klaren Zielen, priorisierten Maßnahmen und einer verankerten Organisationsstruktur ist die Meesenburg Gruppe gut aufgestellt, die Einsparziele bis Ende 2027 zu erreichen.



5.6. Strategien im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

[ESRS E1-1] [ESRS E1-2]

Klimaschutz bildet eine der drei zentralen Säulen der Meesenburg Gruppe. Ergänzend wird die Anpassung an klimabezogene Veränderungen berücksichtigt, um die Resilienz des Unternehmens schrittweise zu stärken und Risiken angemessen zu adressieren.

Im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie wurde eine Klimastrategie mit klaren strategischen Zielen und operativen Teilzielen etabliert. Ein ESRS-konformer Transitionsplan sowie veröffentlichte, unternehmensweite Klimaziele liegen noch nicht vor, befinden sich aber in der Ausarbeitung.

Die Klimastrategie verfolgt das Ziel, Emissionen unternehmensweit transparent und konsistent zu erfassen, diese Informationen schrittweise in Steuerungslogiken, Entscheidungsprozesse und in die Bewertung des Unternehmenserfolgs zu integrieren und darauf aufbauend ein mit dem 1,5 °C Ziel kompatibles Klimaziel samt wissenschaftsbasiertem Reduktionspfad festzulegen. Angestrebt werden deutliche Minderungen der CO₂-Emissionen in Scope 1 und Scope 2 sowie eine weitgehende Minimierung von Scope 3-Emissionen, begleitet von einer signifikanten Senkung des Gesamtenergieverbrauchs. Zur Absicherung der Transformation werden klimabezogene physische und transitorische Risiken adressiert und Chancen, etwa Effizienzgewinne oder Produktinnovationen, systematisch erschlossen.

Operative Maßnahmen und Projekte werden in Kapitel 5.7 und operative Ziele in Kapitel 5.9 detailliert dargestellt.

5.7. Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimastrategien

[ESRS E1-3]

In der Meesenburg Gruppe wurden vielfältige Maßnahmen zum Klimaschutz sowie einzelne Maßnahmen zur Anpassung an den Klimawandel definiert, geplant und umgesetzt. Eine systematische Dokumentation in Maßnahmen- und Aktionsplänen gemäß den Mindestanforderungen der ESRS befindet sich im Aufbau.

Der Schwerpunkt des Maßnahmenportfolios liegt auf den direkt beeinflussbaren Emissionen in Scope 1 und

Scope 2 sowie auf der Reduzierung der Energieverbräuche innerhalb des eigenen Einflussbereichs. Ergänzend werden in ausgewählten Scope 3-Kategorien mit höherem Einfluss gezielt Schritte umgesetzt, unter anderem bei vor- und nachgelagerten Transporten, bei Geschäftsreisen oder beim Pendeln der Mitarbeitenden.

In der Kategorie mit dem größten Emissionsanteil (Scope 3.1: eingekaufte Güter und Dienstleistungen) ist die Minderung maßgeblich von der Zusammenarbeit mit Partner:innen in der Lieferkette abhängig, insbesondere mit Hersteller:innen und Lieferant:innen. Entsprechende Dialog- und Kooperationsformate werden ausgebaut, um Datengrundlagen zu verbessern und wirksame Reduktionshebel zu identifizieren.

Die realisierten und geplanten Maßnahmen sind im Folgenden detailliert dargestellt:

Nutzung von Strom aus erneuerbaren Energien

Die Nutzung von Strom aus erneuerbaren Quellen leistet einen wichtigen Beitrag zum Klimaschutz und ist ein zentraler Baustein zur Emissionsreduktion.

Die Umstellung auf Strom aus erneuerbaren Energien wurde zum Jahr 2025 nahezu vollständig abgeschlossen; an den Standorten der Meesenburg Gruppe in Deutschland wird nun zu 99,98 % Ökostrom bezogen. Die Ladung der elektrischen Fahrzeuge in der Dienstwagenflotte erfolgt über den Partner DKV zu 100 % mit Strom aus erneuerbaren Energien. Bei der Ladung von E-Fahrzeugen im häuslichen Umfeld der Mitarbeitenden kann eine Nutzung von Ökostrom derzeit nicht verifiziert werden; für die Berichterstattung wurde hierfür die Nutzung des deutschen Strommixes zugrunde gelegt.

Im Berichtsjahr 2025 waren vier Photovoltaikanlagen mit einer Gesamtleistung von 520 kWp in Betrieb; daraus wurden 471,41 MWh Strom erzeugt. Die Eigennutzungsquote liegt aktuell bei 26 %; insgesamt konnten rund 6,7 % des Strombedarfs durch selbst erzeugten Strom gedeckt werden. Perspektivisch ist eine deutliche Erhöhung der Eigennutzungsquote vorgesehen, unter anderem durch den Einsatz von Batteriespeichern. Darüber hinaus ist für 2026 die Inbetriebnahme von fünf weiteren PV-Anlagen mit einer Gesamtleistung von 800 kWp geplant, um die Verfügbarkeit und Nutzung von selbst produziertem Strom weiter zu steigern.



Umstellung auf LED-Beleuchtung an den Meesenburg Standorten

Im Berichtsjahr wurden fünf Standorte vollständig auf LED-Beleuchtung umgerüstet. Zum Jahresende waren insgesamt 15 Standorte – und damit knapp 50 % aller Standorte – komplett auf LED umgestellt. An sechs weiteren Standorten ist die Umrüstung bereits beauftragt oder befindet sich in der Umsetzung. Das Ziel sieht vor, bis Ende 2026 rund 88 % der Standorte mit LED-Technik auszustatten.

Die Umstellung auf LED reduziert den Energieverbrauch und die daraus resultierenden CO₂-Emissionen, senkt die Energiekosten und leistet einen wichtigen Beitrag zur Erreichung der Meesenburg-Klimaziele. Ergänzend werden, wo sinnvoll und technisch möglich, Bewegungsmelder sowie Dämmerungs- und Tageslichtsensorik verbaut, um den Strombedarf durch bedarfsgerechte Steuerung weiter zu senken.

Ein Beispiel ist der Standort Bischofswerda: Nach der bereits abgeschlossenen Umrüstung der unteren Produktionsanlage auf LED folgt nun die Umstellung der Lagerfläche im Obergeschoss. Dort kommen neben neuen LED-Leuchten auch Bewegungsmelder zum Einsatz, um die Effizienzgewinne zusätzlich zu erhöhen.

Installation von Wärmepumpen zur Wärmeversorgung der Standorte

Der größte Hebel zur Reduktion der direkt beeinflussbaren Emissionen (Scope 1 und Scope 2) liegt bei der Meesenburg Gruppe im Bereich Wärme. Im Berichtsjahr 2025 entfielen knapp 30 % der Scope 1 und Scope 2 Emissionen auf den Bereich der Wärmeversorgung.

Die Wärmeversorgung an den deutschen Standorten erfolgt überwiegend über Gasheizungen, vereinzelt über Ölheizungen. Im Jahr 2025 wurde der Standort Konstanz, der über eine Ölheizung betrieben wurde, geschlossen; zwei weitere Standorte mit Ölheizungen folgen voraussichtlich im Jahr 2026. Nach aktuellem Planungsstand verbleibt damit nur noch eine Ölheizung im Bestand.

Zur Dekarbonisierung der Wärmeversorgung setzt die Meesenburg Gruppe verstärkt auf den Einsatz elektrischer Wärmepumpen: In Detmold und Dortmund waren die Anlagen 2025 erstmals ganzjährig in Betrieb; in Oldenburg und Wolgast läuft der Ganzjahresbetrieb bereits seit 2024. Auch an dem neu angemieteten Standort in Konstanz (Allensbach) erfolgt die Wärmeversorgung bereits über eine Erdwärmepumpe.

Durch die bisherige Umstellung auf Wärmepumpen konnten rund 932.000 kWh Gas eingespart werden; zusätzliche Einsparungen von etwa 160.000 kWh werden für die Jahre 2026 und 2027 erwartet. Dies leistet einen wesentlichen Beitrag zur Reduktion der Scope 1-Emissionen im Bereich Wärme. Ein nächster Schwerpunkt ist die Einbindung der Vermieter:innen der Mietobjekte, da die Dekarbonisierung der Gebäude dort maßgeblich von deren Mitwirkung abhängt.

Besonders vorteilhaft ist die Kopplung mit Photovoltaik: An nahezu allen Standorten mit Wärmepumpen sind PV-Anlagen installiert oder in Planung. Ziel ist es, den zusätzlichen Strombedarf der Wärmepumpen künftig in hohem Maße direkt vor Ort zu produzieren und zu nutzen, um Energiebezugskosten und Emissionen weiter zu senken und die Unabhängigkeit von fossilen Energieträgern zu erhöhen.

Fuhrpark: Elektrifizierung der Dienstwagenflotte

Als Handelsunternehmen mit über 100 Außendienstmitarbeitenden und 35 Standorten hatte die Dienstwagenflotte im Berichtsjahr 2025 einen Anteil von rund 16 % an den direkt beeinflussbaren Emissionen (Scope 1 und Scope 2) der Meesenburg Gruppe. Durch verstärkte Maßnahmen im Berichtsjahr verringerte sich dieser Anteil gegenüber 2024 um rund fünf Prozentpunkte. Die Dienstwagenflotte bleibt dennoch ein wesentlicher Hebel der Emissionsminderung in Scope 1 und Scope 2.

Nach Verabschiedung des Mobilitätskonzepts im Jahr 2024 wurde die E-Mobilitätsquote im Berichtsjahr 2025 deutlich erhöht: von etwa 17 % (2024) auf rund **42 %** (2025), mit einer direkten Auswirkung auf die Kraftstoffverbräuche und Emissionen:

Anzahl der Fahrzeuge	Anzahl E-Fahrzeuge	Anteil E-Fahrzeuge	Ziel 2026	Ziel 2027	Kraftstoffverbrauch 2025 (in kWh)	Emissionen 2025 (in kg CO ₂)	Einsparungen ggü. 2024 (in kg CO ₂)
237	103	42 %	50 %	100 %	1.535.393	370.339	153.831

Zur Unterstützung des Umstiegs wurde an 14 Standorten eine Ladeinfrastruktur mit insgesamt 50 Ladepunkten bis 22 kW eingerichtet, nutzbar für Mitarbeitende und Kund:innen. Insgesamt steht damit an rund 45 % der Standorte eine Ladeinfrastruktur zur Verfügung. Für das Jahr 2026 ist die Installation von 20 weiteren Ladepunkten an acht zusätzlichen Standorten geplant.

Anzahl Standorte mit Lademöglichkeit	Anzahl Punkte	Anteil Standorte mit Lademöglichkeit
14	50	45 %

Zusätzlich wurden Mitarbeitenden mit Dienstwagen Wallboxen inklusive Installationszuschuss für den Wohnort bereitgestellt, um das Laden zu Hause zu erleichtern.

An den Standorten erfolgt das Laden der E-Fahrzeuge mit 100 % Ökostrom; auch unterwegs wird über DKV zu 100 % Ökostrom bezogen. Im häuslichen Umfeld der Mitarbeitenden wird auf die Nutzung von Ökostrom hingewiesen; Daten zur Ökostrom-Quote liegen hier jedoch nicht vor.

Eine optimierte Routenplanung und angepasste Besuchsrhythmen tragen zur weiteren Reduktion der Fahrleistung und des Kraftstoffverbrauchs bei.

Diese Maßnahmen unterstützen den Wandel zu einer emissionsärmeren und effizienteren Unternehmensmobilität und stärken zugleich die Zielerreichung in Scope 1 und Scope 2.

Fuhrpark: Steigerung der Energieeffizienz bei unternehmenseigenen LKW & Transportern

Die Logistikleistungen bilden einen wesentlichen Bestandteil des Kerngeschäfts der Meesenburg Gruppe. An jedem Werktag erfolgt die Belieferung der Kund:innen durch firmeneigene Fahrzeuge sowie durch Speditionen und Paketdienstleister. Der eigene Fuhrpark umfasst 23 LKW, 70 Transporter und wenige ausschließlich betrieblich genutzte PKW und verursacht insgesamt rund 47 % der Scope 1- und Scope 2-Emissionen der Meesenburg Gruppe.

Die nachfolgende Tabelle stellt die Daten der Meesenburg Fahrzeugflotte übersichtlich dar:

Anzahl LKWs	Anzahl Transporter	Anzahl PKWs ohne private Nutzung	Gefahrene km 2024	Kraftstoffverbrauch (in kWh)	Emissionen (in t CO ₂)
23	70	6	3.312.013	4.103.845	1.047

Im Berichtsjahr 2025 wurden 12 LKW und 16 Transporter des unternehmenseigenen Fuhrparks durch energieeffizientere Modelle ersetzt. Regelmäßige, herstellerekonforme Wartung sowie die Sensibilisierung der Fahrer:innen für eine kraftstoffsparende Fahrweise senken den spezifischen Verbrauch der Fahrzeuge.

Trotz dieser Effizienzgewinne erhöhten sich die gefahrenen Kilometer und damit auch die Kraftstoffverbräuche sowie die damit verbundenen Scope 1-Emissionen der Fahrzeugflotte im Berichtsjahr 2025 gegenüber dem Vorjahr um rund 4,6 %. Der Anstieg steht im Zusammenhang mit dem Umsatzwachstum und der daraus resultierenden höheren Auslieferungsfrequenz.

Zusätzliche Einsparpotenziale ergeben sich durch optimierte Tourenplanung, gebündelte Lieferungen, eine verbesserte Auslastung der Fahrzeuge sowie, wo möglich, eine weitere Elektrifizierung geeigneter Fahrzeugklassen. Ein erster elektrischer Transporter wurde hier für den Standort Berlin im Berichtsjahr angeschafft.

Reduzierung transportbedingter Emissionen durch Anpassung der Lieferungen

Die Reduktion transportbedingter Emissionen aus der eigenen Fahrzeugflotte, aus Stückguttransporten per Spedition sowie aus Sendungen per Paketdienstleister stellt einen zentralen Hebel für die Minderung von Scope 1- und Scope 3-Emissionen dar.

Die Fahrzeugflotte (LKW, Transporter und nicht privat genutzte Dienstfahrzeuge) verursacht rund 1 % der Gesamtemissionen (Scopes 1–3), jedoch etwa 47 % der direkt beeinflussbaren Emissionen in Scope 1 und Scope 2. Die nachgelagerten Transportemissionen aus Scope 3.9. entsprechen zusätzlich rund 2,2 % der Gesamtemissionen (Scopes 1–3) und sind aufgrund der direkten Beeinflussbarkeit sowie der Kostenrelevanz ein weiterer Schwerpunkt.

Die Lieferströme gliedern sich in vorgelagerte Transporte (von Lieferanten zu Meesenburg), Umlagerungen zwischen Lägern und Fachmärkten sowie Kundenzustellungen. Der größte Anteil der Lieferungen und Emissionen entsteht durch die Zustellungen an Kund:innen, die sowohl über den eigenen Fuhrpark als auch über Speditionen und Paketdienstleister erfolgen. Auf vorgelagerte Transporte besteht nur begrenzter Einfluss; zudem besteht ein Zielkonflikt mit Bestandsreduzierungen. Wo

möglich, werden daher Bestellungen gebündelt und Lieferrhythmen in Abstimmung mit Lieferanten reduziert.

Im Berichtsjahr 2025 konnte trotz intensiver Bemühungen keine Reduzierung der transportbedingten Emissionen gegenüber dem Vorjahr erzielt werden. Das Umsatzwachstum führte zu höheren Sendungsvolumina und beeinflusste die Anzahl und Frequenz der Auslieferungen. Die Emissionen der eigenen Fahrzeugflotte erhöhten sich gegenüber dem Vorjahr um rund 4,8 %, die Emissionen der nachgelagerten Transporte um etwa 1,2 %. In Relation zum deutlich höher gestiegenen Umsatz konnten die Emissionen der eigenen Fahrzeugflotte jedoch gemindert werden.

Zur weiteren Reduzierung von Lieferfrequenzen, Fahrkilometern und damit verbundenen Emissionen kommen insbesondere folgende Hebel zum Einsatz:

- Optimierte Tourenplanung und engere Bündelung von Aufträgen je Zustellgebiet
- Erhöhung der Fahrzeugauslastung und Vermeidung von Leerfahrten
- Konsolidierung bzw. Sammlung von Aufträgen
- Versand von Lieferungen möglichst aus einem Lager
- Enge Zusammenarbeit mit Logistikdienstleistern zur Konsolidierung von Stückgutsendungen und zur Nutzung emissionsärmerer Transportoptionen, wo verfügbar.

Diese Maßnahmen adressieren sowohl die Dieselemissionen in Scope 1 (eigener Fuhrpark) als auch die Emissionen in Scope 3.9 (nachgelagerte Transporte) und leisten gleichzeitig einen Beitrag zur Kosteneffizienz der Transportprozesse. Auf dieser Basis soll der Schwerpunkt in den kommenden Jahren auf die strukturelle Senkung von Lieferungen und Fahrkilometern gelegt werden, ohne die Kundenzufriedenheit zu beeinträchtigen.

Weitere Maßnahmen Scope 3

Zur weiteren Minderung der vor- und nachgelagerten Emissionen (Scope 3) werden bereichsübergreifend zusätzliche Maßnahmen umgesetzt und schrittweise ausgebaut.

Im IT-Bereich erfolgt die Ablösung physischer Server, die Optimierung energieintensiver IT Prozesse und, wo möglich und sinnvoll, der verstärkte Einsatz von gebrauchten Geräten unter Berücksichtigung der jeweiligen Energieeffizienz.

fizienzklassen. Parallel werden energieintensive Altgeräte und veraltete Anwendungen schrittweise ersetzt. Der unternehmensweite Papierverbrauch wird durch verbindliche Richtlinien zur digitalen Dokumentenverwaltung und die Digitalisierung ressourcenintensiver Abläufe reduziert. Zudem werden unnötige Datenbestände durch konsequente Archivierung und Deduplizierung abgebaut, um Speicher- und Übertragungsaufwände zu senken.

Im Bereich Mobilität unterstützen Anreizmodelle wie das Fahrradleasing oder der konsequente Ausbau des Home-Office-Angebots die Reduzierung der Emissionen aus den Arbeitswegen der Mitarbeitenden. Dienstreisen werden durch die Reduzierung nicht zwingend erforderlicher Reisen und die verstärkte Nutzung digitaler Formate, wo zweckmäßig, verringert.

Maßnahmen zur Abfallvermeidung und der Stärkung der Kreislaufwirtschaft, die ebenfalls zu einer Reduktion der Scope-3-Emissionen führen, werden im Kapitel 6 dargestellt.

Die beschriebenen Initiativen adressieren zentrale Kategorien des GHG Protocol in Scope 3, unter anderem eingekaufte Güter und Dienstleistungen (3.1), Abfall aus betrieblicher Tätigkeit (3.5), Dienstreisen (3.6) und Pendelverkehr der Mitarbeitenden (3.7), und tragen neben Emissionsreduktionen auch zu Kosten- und Ressourceneffizienz bei.

Klimafolgenanpassung

Die Meesenburg Gruppe verankert die Anpassung an die Folgen des Klimawandels als Bestandteil der Nachhaltigkeitsstrategie. Der Ansatz verfolgt zwei Perspektiven: Zum einen werden interne Maßnahmen fortlaufend ausgebaut, um Standorte und Abläufe gegenüber klimabedingten Auswirkungen, etwa Hitzewellen, Starkregen oder Stürmen, zu schützen und die Geschäftskontinuität zu sichern. Zum anderen wird das Produkt- und Dienstleistungsportfolio gezielt weiterentwickelt, um Kund:innen bei der Anpassung von Gebäuden an neue klimatische Anforderungen zu unterstützen.

Eine umfassende Analyse klimabedingter Risiken liegt derzeit nicht vor. Erste Erkenntnisse weisen jedoch darauf hin, dass insbesondere extreme Hitzewellen an den Standorten ein relevantes Risiko für den Arbeitsschutz und die Gesundheit der Mitarbeitenden darstellen. Im Bereich Logistik ist perspektivisch zusätzlich mit Beeinträchtigungen durch Hochwasser, Stürme sowie extreme Wintereinbrüche zu rechnen, die Lieferprozesse erschweren können.

An den Standorten werden bei Sanierungs- und Modernisierungsmaßnahmen gezielt bauliche und technische Lösungen berücksichtigt, um Hitzebelastungen zu mindern. Dazu zählen unter anderem effiziente Kühlsysteme, Verschattung, verbesserte Dämmung und weitere Maßnahmen zur Reduktion der Innenraumtemperaturen in Hitzephasen.

Zur Unterstützung der Kund:innen in der Klimafolgenanpassung wurden bereits erste Lösungen ins Sortiment integriert. Innovative Systeme wie blaugelb **Triotherm+** helfen, Wärme und Kältebrücken zu vermeiden und damit den Energiebedarf für Heizen und Kühlen zu senken (siehe Kapitel 6). Ergänzend umfasst das Angebot Produkte für Insekten- und Sonnenschutz, deren Bedeutung mit steigenden Temperaturen und längeren Sonnenphasen weiter zunimmt.

Auch wenn der aktive Klimaschutz weiterhin Priorität besitzt, werden der Schutz und die Resilienz von Gebäuden gegenüber Klimafolgen als zentraler Faktor der Risikominimierung und als strategisches Geschäftsfeld anerkannt. Entsprechend positioniert sich die Meesenburg Gruppe als verlässlicher Partner für Kund:innen bei der klimawandelgerechten Planung, Sanierung und Ausstattung von Gebäuden.

5.8. Ausbau dezentraler Energieversorgung, klimafreundlicher Wärme-konzepte und Mobilitätslösungen durch Produkte von STROXX ENERGY

Der Geschäftsbereich STROXX ENERGY unterstützt die Bestrebungen der Meesenburg Gruppe, den eigenen ökologischen Fußabdruck zu verringern und Kund:innen bei der Dekarbonisierung ihrer Gebäude wirksam zu begleiten. Im Mittelpunkt stehen STROXX ENERGY-Photovoltaik-Module, ergänzt durch ein breites Portfolio namhafter Hersteller – von Batteriespeichern über Wärmepumpen bis hin zu Ladeinfrastruktur für Elektromobilität.

Ziel ist der Ausbau dezentraler Energieversorgung auf Basis von Photovoltaik und die Etablierung ganzheitlicher, aufeinander abgestimmter Lösungen für Strom, Wärme und Mobilität.

Die Produkte kommen auch an eigenen Standorten zum Einsatz. Dadurch werden nicht nur Emissionen und Energiekosten gesenkt, sondern zugleich Praxiserfahrungen für die kontinuierliche Weiterentwicklung des Angebots gewonnen.

Mit diesem Ansatz entsteht nachhaltiger Mehrwert für Partnerunternehmen und Kund:innen. Zugleich leistet STROXX ENERGY einen aktiven Beitrag zur Transformation des Gebäudesektors hin zu einer resilienten, effizienten und klimafreundlichen Energie- und Wärmeversorgung.

5.9. Ziele in Zusammenhang mit den Klimastrategien

[ESRS E1-4]

In der folgenden Tabelle sind die strategischen und operativen Ziele der Meesenburg Gruppe in Bezug auf die Klimastrategien dargestellt:

Ziel	Zieljahr	Status
Reduktion der betrieblichen Emissionen (Scope 1 & Scope 2) zur Erreichung des 1,5°C Ziel	2045	Auf Kurs
Reduzierung der Energieverbräuche um 1,5 GWh (im Vergleich zum Basisjahr 2023)	2027	1,69 kWh Reduktion erreicht
Umstellung der Beleuchtung auf LED-Beleuchtung an 100% der Standorte der Meesenburg Gruppe	2030	44%
Bezug von Strom aus 100 % erneuerbaren Energien an allen Standorten der Meesenburg Gruppe in Deutschland	2025	Erreicht
Umstellung der Dienstwagenflotte in Deutschland auf 100 % E-Mobilität	2045	42% erreicht
Ausbau der Ladeinfrastruktur an 100 % der Standorte	2030	44% erreicht
Einführung eines Energiemanagementsystems nach ISO 50001 für alle Standorte der Meesenburg GmbH & Co. KG	2025	Erreicht
Bezug von 20% unseres Stroms aus eigener Produktion	2030	6,7 % erreicht

Die Ziele im Bereich Klimaschutz werden jährlich überprüft und, wo notwendig und sinnvoll, präzisiert und angepasst.

Die Geschäftsführung der Meesenburg Gruppe hat sich zu diesen Zielen bekannt.

6. RESSOURCENNUTZUNG & KREISLAUFWIRTSCHAFT

6.1. Einleitung

Die effiziente Nutzung von Ressourcen und die Förderung einer kreislauffähigen Wirtschaft sind wesentliche Bestandteile der Nachhaltigkeitsstrategie der Meesenburg Gruppe. Als Großhändler mit einem Sortiment von über 100.000 Produkten entstehen die größten Umweltauswirkungen entlang der vorgelagerten Wertschöpfungskette. Dies zeigt sich auch in der Treibhausgasbilanz, in der der überwiegende Anteil der Emissionen auf eingekaufte Waren und Dienstleistungen entfällt.

Aufgrund ihrer Position in der Wertschöpfungskette liegen die wesentlichen Einflussmöglichkeiten der Meesenburg Gruppe insbesondere in der nachhaltigen Weiterentwicklung des Sortiments, der engen Zusammenarbeit mit Lieferanten und Herstellern, der Gestaltung der Eigenmarken sowie der Optimierung von Verpackungs- und Logistikprozessen. Ziel ist es, Ressourcenverbräuche zu reduzieren, die Kreislauffähigkeit von Produkten und Verpackungen zu verbessern und nachhaltigere Lösungen entlang der Lieferkette zu fördern.

Im Bereich der Fremdmarken arbeitet die Meesenburg Gruppe gemeinsam mit Lieferanten und Geschäftspartnern kontinuierlich daran, ressourcenschonendere und nachhaltigere Produktalternativen zu identifizieren und in das Sortiment zu integrieren. Nachhaltigkeitsaspekte werden dabei zunehmend in Beschaffungs- und Sortimentsentscheidungen einbezogen. Um Kund:innen eine fundierte und bewusster Produktauswahl zu ermöglichen, werden verfügbare Umweltinformationen transparent bereitgestellt. Im Berichtsjahr wurde hierzu eine Kennzeichnung im Online-Shop eingeführt, die Produkte mit entsprechenden Umweltinformationen sichtbar macht.

Besondere Gestaltungsmöglichkeiten bestehen bei den Eigenmarken blaugelb und STROXX. Gemeinsam mit den Herstellern werden Maßnahmen zur Optimierung von Produktdesign, Materialeinsatz, Verpackungen und Recyclingfähigkeit entwickelt und umgesetzt. Dabei stehen die Schonung natürlicher Ressourcen, die Reduzierung von Materialverbräuchen sowie die Verbesserung der Kreislauffähigkeit der Produkte im Fokus. Ziel ist es, wirtschaftlich tragfähige und zugleich ressourcenschonende Lösungen kontinuierlich weiterzuentwickeln und im Sortiment zu etablieren.

Auch in den Logistikprozessen werden fortlaufend Projekte umgesetzt, um Verpackungslösungen weiterzuentwickeln und den Einsatz von Verpackungsmaterialien zu optimieren. Dadurch sollen Ressourcenverbräuche reduziert und Transport- sowie Lagerprozesse effizienter gestaltet werden.

Darüber hinaus arbeitet die Meesenburg Gruppe kontinuierlich an der Verbesserung ihres betrieblichen Abfallmanagements. Neben Maßnahmen zur Vermeidung und Verwertung von Abfällen wurde im Berichtsjahr die Primärdatenerhebung zu den anfallenden Abfallströmen weiter ausgebaut. Die verbesserte Datengrundlage schafft zunehmend Transparenz über Art, Menge und Verbleib der anfallenden Abfälle und ermöglicht eine gezieltere Steuerung von Maßnahmen zur Abfallvermeidung und Kreislaufführung. Ziel ist es, Wertstoffe möglichst lange im Wirtschaftskreislauf zu halten und anfallende Abfälle einer hochwertigen Verwertung zuzuführen.



6.2. Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

[ESRS E5-IRO-1]

In der folgenden Grafik sind die wichtigsten tatsächlichen und potenziellen positiven und negativen Auswirkungen, die Risiken und die Chancen dargestellt, die für die Meesenburg Gruppe in Bezug auf die Themen Kreislaufwirtschaft und Ressourcennutzung im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse identifiziert wurden.

Auswirkungen, Risiken und Chancen – Kreislaufwirtschaft und Ressourcennutzung

Positive Auswirkungen	Negative Auswirkungen
- Integration von Kreislauffähigkeit in der Produktentwicklung und beim Einkauf der Eigenmarkenprodukte steigert die Zirkularität der angebotenen Produkte. - Förderung geschlossener Materialkreisläufe durch gezielte Produkt- und Verpackungsgestaltung. - Reduzierter Material- & Verpackungseinsatz schont Ressourcen.	- Entstehung von nicht-recyclbarem bzw. schwer recycelbarem Abfall durch Produkte und Verpackungen. - Unzureichende Rückführung von Wertstoffen und Materialien in den stofflichen Kreislauf.
Chancen	Risiken
- Stärkung der Marktposition und der Reputation durch das Angebot kreislauffähiger Produkte, insbesondere im Eigenmarkenportfolio. - Erschließung neuer Geschäftsfelder im Bereich Dienstleistungen (z.B. Reparatur & Wartung). - Wettbewerbsvorteile durch Transparenz und Nachweis umweltbezogener Produktinformationen (z. B. über EPDs oder Produktzertifikate), insbesondere im Eigenmarkenportfolio. - Reduzierung der produktbezogenen CO₂-Emissionen durch gezielte Optimierung von Design und Prozessen. - Aufbau von Partnerschaften mit innovativen Akteuren entlang der Wertschöpfungskette zur Entwicklung gemeinsamer Kreislaufösungen. - Beitrag zur Aufklärung und Schärfung des Nachhaltigkeitsbewusstseins im Marktumfeld.	- Unsicherheiten durch starke Abhängigkeit von fossilen Primärrohstoffen, steigenden Materialkosten und ggf. sinkende Verfügbarkeit. - Reputationsverlust bei Nicht-Erfüllung steigender Anforderungen von Kund:innen in Bezug auf Produkte, sowie Produkt- & Transportverpackungen. - Bindung von Kapazitäten zur Einhaltung und Umsetzung neuer regulatorischer Vorgaben im Bereich Nachhaltigkeit. - Verzögerungen infolge unzureichender oder fehlender Produktdaten (Materialdaten, Emissionsdaten, etc.). - Potenzielle Imageschäden durch fehlerhafte Nachhaltigkeitskommunikation oder „Greenwashing“-Vorwürfe. - Mangelnde Überprüfbarkeit von Lieferantendaten hinsichtlich Kreislauffähigkeit und Recyclingquoten.

Die identifizierten Auswirkungen, Chancen und Risiken unterstreichen die zentrale Relevanz der Kreislaufwirtschaft für die Meesenburg Gruppe. Konkrete Strategien, Ziele und Maßnahmen werden in den nachfolgenden Kapiteln erläutert.

6.3. Strategien im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

[ESRS E5-1]

Die Meesenburg Gruppe verfügt derzeit noch nicht über eine unternehmensweit implementierte Kreislaufwirtschaftsstrategie im Sinne des ESRS E5. Gleichwohl werden bereits in verschiedenen Unternehmensbereichen Maßnahmen umgesetzt, die auf eine effizientere Ressourcennutzung, die Verbesserung der Kreislauffähigkeit von Produkten und Verpackungen sowie die Reduzierung von Abfällen einzahlen (siehe Kapitel 6.4.).

Ein Schwerpunkt liegt derzeit auf dem Ausbau der Datengrundlage als Voraussetzung für die Entwicklung einer langfristig wirksamen Kreislaufwirtschaftsstrategie. Hierzu werden die verfügbaren Informationen zu Produkten, Materialien und Umweltmerkmalen im Sortiment systematisch erweitert und strukturiert erfasst. Besonders Augenmerk liegt auf den Eigenmarkenprodukten, da hier die größten Einflussmöglichkeiten hinsichtlich Produktgestaltung, Materialeinsatz, Verpackung und Recyclingfähigkeit bestehen.

Parallel dazu werden bestehende Ansätze zur Förderung der Kreislaufwirtschaft weiterentwickelt. Bereits heute fließen bei den Eigenmarken blaugelb und STROXX Aspekte der Ressourcenschonung, Materialeffizienz und Kreislauffähigkeit in Produkt- und Verpackungsentscheidungen ein. Darüber hinaus werden gemeinsam mit Lieferanten und Herstellern Möglichkeiten zur Verbesserung von Produkten und Verpackungen sowie zur Erhöhung der Transparenz entlang der Wertschöpfungskette geprüft.

Die Entwicklung einer übergreifenden Kreislaufwirtschaftsstrategie ist für die kommenden Jahre vorgesehen und soll auf einer belastbaren Datenbasis aufbauen. Ziel ist es, schrittweise strategische Leitlinien, konkrete Maßnahmenprogramme sowie geeignete Steuerungs- und Leistungskennzahlen (KPIs) zu entwickeln und in die relevanten Unternehmensprozesse zu integrieren. Auf dieser Grundlage sollen Fortschritte bei Ressourceneffizienz, Kreislauffähigkeit und Abfallvermeidung künftig systematisch erfasst, bewertet und gesteuert werden.

6.4. Maßnahmen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

[ESRS E5-2]

Maßnahmen bei der Eigenmarke blaugelb

Die Produktinnovationen und Initiativen der Eigenmarke blaugelb bilden einen zentralen Schwerpunkt der Meesenburg Gruppe im Bereich Kreislaufwirtschaft. Aus diesem Grund werden die entsprechenden Maßnahmen ausführlich und detailliert im Kapitel 6.5. dargestellt.

Bereitstellung von umweltrelevanten Informationen für Kund:innen

Nachhaltige Produktentscheidungen – sowohl im eigenen Betrieb als auch bei Kund:innen – erfordern transparente und verlässliche Informationen zu Umweltauswirkungen. Dazu zählen Angaben zu Materialien und potenziellen Schadstoffen, zum CO₂ Fußabdruck, zur Recyclingfähigkeit sowie zu anerkannten Umwelt- und Qualitätsstandards.

Die Meesenburg Gruppe stellt diese Informationen schrittweise und niederschwellig im Online-Shop bereit, um fundierte Kaufentscheidungen zu ermöglichen und die Dokumentation für Gebäudezertifizierungen (z. B. DGNB, QNG) zu unterstützen. Hierzu erfolgt eine enge Zusammenarbeit mit Lieferanten, um erforderliche Daten zu erheben, zu prüfen und nach einheitlichen Kriterien zu strukturieren.

Produkte, zu denen relevante Nachweise wie Umweltproduktdeklarationen (EPD), EMI-CODE, Cradle to Cradle oder weitere Produktzertifizierungen vorliegen, werden im Online-Shop mit dem ECO Info Tag gekennzeichnet. Zusätzlich steht eine Filterfunktion nach EPDs und Zertifikaten zur Verfügung, die eine gezielte Suche und bessere Vergleichbarkeit innerhalb der Produktkategorien ermöglicht.

Ergänzend bietet die blaugelb Website produktspezifische Informationen zu Nachhaltigkeitsaspekten der blaugelb Produkte. Auf den jeweiligen Produktdetailseiten sind sämtliche Zertifikate, Dokumentationen und weiterführende Inhalte zentral abrufbar.

Die Informationsbasis wird fortlaufend erweitert – perspektivisch unter anderem um produktspezifische CO₂ Kennzahlen (z. B. kg CO₂e/kg Material) und zusätzliche

Umweltindikatoren. Ziel ist es, Transparenz zu schaffen, Kund:innen fachlich fundiert zu informieren und für die Relevanz informierter, ressourcenschonender Produktentscheidungen zu sensibilisieren.

Ressourceneffizienz in der Logistik

In den Logistikprozessen werden gezielt Maßnahmen umgesetzt, um den Materialeinsatz zu senken, Verpackungsabfälle zu reduzieren und Abläufe effizienter zu gestalten. Ein erstes Pilotprojekt mit Mehrwegboxen für Umlagerungen zwischen Lagerstandorten war erfolgreich und wird fortgeführt; für 2026 ist eine Erweiterung um weitere 20 Behälter vorgesehen. Der parallel getestete Einsatz von Mehrwegboxen für Kundenauslieferungen wurde ebenfalls abgeschlossen; auf Basis der Erkenntnisse wird ein neuer, praxistauglicher Ansatz erarbeitet.

An den Standorten werden die beschlossenen Verpackungsverbesserungen umgesetzt: Die Wiederverwendung geeigneter Lieferantenkartons, der Verzicht auf Lieferscheintaschen wo möglich und die Umstellung von Kunststoff-Lieferscheintaschen auf papierbasierte Alternativen sowie der Einsatz papierbasierten Klebebands. Ergänzend wurde in der Logistik vollständig auf Recyclingpapier umgestellt.

Ziel dieser Maßnahmen ist es, Verpackungsabfälle messbar zu verringern und die Ressourceneffizienz in den Logistikprozessen kontinuierlich zu steigern.

Abfallmanagement: Datentransparenz und Standardisierung

Für die Standorte der Meesenburg Gruppe in Deutschland wird ein standardisiertes Abfallkonzept entwickelt und ausgerollt. 2025 begannen die standortbezogene Überprüfung und die schrittweise Anpassung dort, wo die Vorgaben noch nicht erfüllt waren. Der Schwerpunkt lag auf großen Lagerstandorten sowie ausgewählten Fachmärkten.

Parallel dazu wurden Abfallmengen und -arten erstmals für das Berichtsjahr 2025 systematisch und vollständig erhoben, um die Datengrundlage für die Emissionsbilanz zu verbessern. Die gewonnene Transparenz ermöglicht eine zielgerichtete Steuerung von Reduktionsmaßnahmen, die Priorisierung besonders relevanter Fraktionen sowie die fortlaufende Wirksamkeitskontrolle der eingeführten Maßnahmen.

6.5. Produktinnovationen der Eigenmarke blaugelb im Kontext der Nachhaltigkeit

Das Nachhaltigkeitsverständnis der Marke blaugelb

Die Eigenmarke blaugelb nimmt innerhalb der Meesenburg Gruppe eine besondere Rolle bei der Weiterentwicklung nachhaltiger Produkte und Lösungen ein. Aufgrund der direkten Einflussmöglichkeiten auf Produktgestaltung, Materialauswahl und Herstelleranforderungen können Nachhaltigkeitsaspekte bereits in frühen Phasen der Produktentwicklung berücksichtigt werden. Ziel ist es, die Transparenz über Umweltwirkungen kontinuierlich zu erhöhen, ressourcenschonende Lösungen für die Baupraxis anzubieten und die Datengrundlage für die nachhaltige Weiterentwicklung des Sortiments kontinuierlich auszubauen.

Transparenz und Umweltinformationen im Sortiment

Ein wesentlicher Schwerpunkt liegt auf dem Ausbau der Datengrundlage zu den Umweltwirkungen der Produkte sowie auf der transparenten Bereitstellung dieser Informationen für Kund:innen und weitere Stakeholder. Im Berichtsjahr wurde die Anzahl der Umweltproduktdeklarationen (Environmental Product Declarations, EPDs) für blaugelb-Produkte weiter erhöht. Insgesamt stehen für 15 Produktgruppen EPDs zur Verfügung. Im Jahr 2025 wurden unter anderem neue EPDs für Montagewinkel, Protect Befestigungssysteme, Stahlplatten, Rahmenfixschrauben sowie verschiedene Dämm- und Rahmenverbreiterungsprofile veröffentlicht.

Damit verfügen bereits rund 30 % aller aktiven blaugelb-Artikel sowie rund 37 % der Made-to-Measure-Produkte über eine EPD. Die verfügbaren Umweltinformationen werden schrittweise in die Produktdatenstruktur integriert und bilden eine wichtige Grundlage für die Weiterentwicklung der Kreislaufwirtschaftsstrategie der Meesenburg Gruppe.

Darüber hinaus wurde die Transparenz hinsichtlich der Verwendbarkeit von Produkten in nachhaltigen Bauprojekten weiter erhöht. Für mehr als 81 % der aktiven blaugelb-Produkte liegen inzwischen Einstufungen nach DGNB ENV1.2 vor. Dadurch erhalten Planende, Verarbeitende und Bauherr:innen wichtige Informationen für die Bewertung von Bauprodukten im Rahmen nachhaltiger Gebäudezertifizierungen.

Auch im Bereich der Bauchemie wird kontinuierlich an der Verbesserung von Umwelt- und Gesundheitsstandards gearbeitet. Nahezu die Hälfte der aktiven Bauchemie-Produkte verfügt mittlerweile über eine EMICODE-Zertifizierung, die für besonders emissionsarme Produkte steht. Im Berichtsjahr wurden insgesamt 20 Zertifikate erneuert oder neu erlangt.

Nachhaltige Produktlösungen am Beispiel des blaugelb Triotherm+ Systems

Ein zentrales Beispiel für die Verbindung von Nachhaltigkeit und Innovation bleibt das blaugelb Triotherm+ System. Durch die wärmebrückenfreie Montage von Fenstern in der Dämmebene trägt das System zur Reduzierung von Energieverlusten und damit zur Senkung von CO₂-Emissionen im Gebäudebetrieb bei.

Die im Berichtsjahr verbauten blaugelb Triotherm+ Profile ermöglichen rechnerisch eine jährliche CO₂-Einsparung von rund 1.497 Tonnen. Gleichzeitig zeichnen sich die Profile durch ihre Recyclingfähigkeit, Materialgesundheit sowie die Möglichkeit einer reversiblen Demontage aus. Dadurch werden die Trennbarkeit von Materialien und eine spätere Rückführung in technische Kreisläufe unterstützt.

Die Erfahrungen der vergangenen Jahre zeigen jedoch auch die Herausforderungen bei der Markteinführung nachhaltiger Produktalternativen. Trotz technischer Gleichwertigkeit und eines deutlich reduzierten CO₂-Fußabdrucks konnte die Low-Carbon-Variante der blaugelb Triotherm+ Profile auf Basis des Biomassenbilanzverfahrens (BMB) bislang nur eine begrenzte Marktnachfrage verzeichnen. Insbesondere die angespannte Situation im Bausektor sowie eine derzeit begrenzte Zahlungsbereitschaft für nachhaltigkeitsbezogene Produkteigenschaften erschweren die breite Marktdurchdringung solcher Innovationen.

Dennoch verfolgt die Meesenburg Gruppe das Ziel, die Transparenz über Umweltwirkungen ihrer Eigenmarkenprodukte kontinuierlich auszubauen und Nachhaltigkeitsaspekte bei Produktentwicklung, Materialauswahl, Verpackungsgestaltung sowie der Kreislauffähigkeit von Produkten konsequent weiterzuentwickeln.

6.6. Ziele & Kennzahlen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

[ESRS E5-3], [ESRS E5-4], [ESRS E5-5], [ESRS E5-6]

Für die Themen Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft wurden bislang noch keine konzernweiten Ziele und Zielwerte definiert, die den Anforderungen der ESRS vollständig entsprechen. Die Entwicklung einer belastbaren Ziel- und Kennzahlenstruktur bleibt ein wesentlicher Bestandteil der weiteren Strategieentwicklung der Meesenburg Gruppe.

Im Berichtsjahr wurden jedoch wichtige Fortschritte beim Aufbau der hierfür erforderlichen Datengrundlage erzielt. Insbesondere im Bereich der Eigenmarkenprodukte wurde die Verfügbarkeit von Umweltinformationen weiter ausgebaut. Hierzu zählen unter anderem Umweltproduktdeklarationen (EPDs), DGNB-Einstufungen sowie weitere produktbezogene Nachhaltigkeitsinformationen. Diese Daten bilden eine wichtige Grundlage für die zukünftige Entwicklung von Kennzahlen zur Ressourcennutzung, Produkttransparenz und Kreislauffähigkeit.

Darüber hinaus wurde die Erfassung betrieblicher Abfallströme weiter verbessert. Durch den Ausbau der Primärdatenerhebung erhöht sich die Transparenz über Art, Menge und Verbleib der anfallenden Abfälle. Die verbesserte Datenlage ermöglicht es, Potenziale zur Abfallvermeidung, Wiederverwendung und Verwertung künftig gezielter zu identifizieren und entsprechende Maßnahmen abzuleiten.

Im Rahmen der Weiterentwicklung der Kreislaufwirtschaftsstrategie sollen auf Basis dieser Daten schrittweise konkrete Ziele, geeignete Leistungskennzahlen (KPIs) und Steuerungsmechanismen definiert werden. Dabei werden insbesondere Kennzahlen zu Produkttransparenz, Ressourceneinsatz, Kreislauffähigkeit, Abfallaufkommen und Verwertungsquoten betrachtet. Ziel ist es, Fortschritte im Bereich Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft künftig systematisch zu messen, zu steuern und transparent zu berichten.

Parallel dazu arbeitet die Meesenburg Gruppe daran, die Datenerhebung und -qualität entlang der Wertschöpfungskette weiter zu verbessern. Hierzu gehört insbesondere die Zusammenarbeit mit Lieferanten und weiteren Geschäftspartnern, um die Verfügbarkeit relevanter Produkt- und Materialdaten kontinuierlich auszubauen und die Grundlage für eine belastbare Bewertung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft zu schaffen.

7. EIGENE BELEGSCHAFT

7.1. Einleitung

Die eigene Belegschaft ist ein zentraler Erfolgsfaktor für die nachhaltige Entwicklung der Meesenburg Gruppe. Als eine der drei tragenden Säulen spiegelt sich dieser Stellenwert unmittelbar in der Nachhaltigkeitsstrategie wider. Im Verständnis eines traditionsreichen Familienunternehmens besitzen Sicherheit und Wohlergehen aller Beschäftigten höchste Priorität und bilden die Grundlage für eine vertrauensvolle, langfristige Zusammenarbeit sowie für kontinuierliche Weiterentwicklung. Im Fokus stehen die Themenfelder „Gute Arbeitsbedingungen“ mit den relevanten Subthemen sichere Beschäftigung, Arbeitszeiten, angemessene Entlohnung, sozialer

Dialog, Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, Arbeitsschutz und Gesundheit, sowie „Gleichbehandlung und Chancengleichheit“ mit den Subthemen Diversität und Inklusion (inklusive Gleichstellung der Geschlechter), sowie Schulung und Kompetenzentwicklung und Schutz vor Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz.

Im Berichtsjahr 2025 ist die Anzahl der Mitarbeitenden um rund 3,7 % gewachsen und umfasst nun 1.020 Beschäftigte in den Bereichen Vertrieb, Logistik und Verwaltung, darunter auch 67 Auszubildende und duale Studierende.



7.2. Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

[ESRS S1-SBM-3]

Alle Personen in der eigenen Belegschaft, die von wesentlichen Auswirkungen betroffen sein können, fallen unter die Angaben gemäß ESRS 2.

Um eine einheitliche Berichterstattung zu gewährleisten, werden die Begriffe „Belegschaft“, „(angestellte) Beschäftigte“ und „nicht-angestellte Beschäftigte“ im Folgenden definiert.

Die Belegschaft des Unternehmens umfasst sowohl die angestellten Beschäftigten als auch die nicht-angestellten Beschäftigten.

Unter den angestellten Beschäftigten werden die Beschäftigten, die einen direkten Arbeitsvertrag mit der Meesenburg Gruppe haben und bei der Lohn- und Ge-

haltsabrechnung direkt berücksichtigt werden, zusammengefasst. Dies beinhaltet befristet und unbefristet angestellte Beschäftigte, Beschäftigte in Vollzeit und Teilzeit, Auszubildende, duale Studierende, Werkstudierende und Mitarbeitende auf Minijobbasis.

Nicht-angestellte Beschäftigte sind Beschäftigte, die für die Meesenburg Gruppe arbeiten, aber keinen direkten Arbeitsvertrag mit ihr haben und daher nicht in die Lohn- und Gehaltsabrechnung einbezogen werden. Bei der Meesenburg Gruppe handelt es sich hierbei um einzelne Leiharbeitnehmende im Bereich der Logistik.

In der folgenden Grafik sind die wichtigsten tatsächlichen und potenziellen positiven und negativen Auswirkungen, die Risiken und die Chancen dargestellt, die für die Meesenburg Gruppe mit Blick auf die eigene Belegschaft im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse identifiziert wurden.

Tatsächliche & potenzielle Auswirkungen, Risiken & Chancen – Gute Arbeitsbedingungen

Positive Auswirkungen	Negative Auswirkungen
- Sichere Arbeitsplätze, sichere Einkommen und unbefristete Verträge schaffen ein verlässliches Arbeitsumfeld. - Flexible Arbeitsbedingungen erleichtern die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. - Attraktive Zusatzleistungen stärken die Bindung und Motivation der Mitarbeitenden. - Gesundheitsfördernde Angebote stärken das Wohlbefinden und die Mitarbeiterbindung.	- Schlechte Arbeitsbedingungen wie z. B. Überbelastung, mangelnder Gesundheitsschutz, schlechte Arbeitsatmosphäre oder fehlende Entwicklungsmöglichkeiten können zu psychischen und physischen Beeinträchtigungen der Mitarbeitenden führen.
Chancen	Risiken
- Langfristige Bindung qualifizierter Mitarbeitender sichert Erfahrung, stabile Teams und gleichbleibende Qualität - Höhere Mitarbeiterzufriedenheit wirkt sich positiv auf Produktivität, Effizienz und Krankheitsquoten aus - Verantwortungsvolle Unternehmenskultur und nachhaltiges Engagement fördern die Gewinnung und Bindung von Talenten.	- Eine lange Betriebszugehörigkeit kann Innovationsfähigkeit und Wissensaktualität hemmen und zu einem Ungleichgewicht in der Altersstruktur führen. - Starke Abhängigkeit von Schlüsselpersonen erhöht das Risiko bei deren Ausfall. - Unzufriedenheit mit Arbeitsbedingungen kann zu einer höheren Fluktuation und Produktivitätsverlusten führen.

Tatsächliche & potenzielle Auswirkungen, Risiken & Chancen – Gleichbehandlung & Chancengleichheit

Positive Auswirkungen	Negative Auswirkungen
- Individuelle Weiterbildungs-, Entfaltungs- und Karriere-möglichkeiten stärken Zufriedenheit, Motivation und Bindung der Mitarbeitenden, fördern Innovation und sichern den nachhaltigen Unternehmenserfolg. - Die Einrichtung einer Beschwerdestelle gewährleistet eine transparente und wirkungsvolle Adressierung von Anliegen, Diskriminierungsfällen und fördert die Einbeziehung aller Beschäftigten. - Gelebte Vielfalt und Gleichbehandlung unterstützen ein wertschätzendes, integratives Arbeitsumfeld und stärken das Arbeitgeberimage.	- Fehlende Diversität in Teams kann die Innovationskraft und Problemlösungsfähigkeit beeinträchtigen. - Unzureichende Bearbeitung von Anliegen oder Diskriminierungsvorwürfen kann zur Demotivation oder zum Verlust qualifizierter Mitarbeitender führen.
Chancen	Risiken
- Vielfalt und Inklusion im Unternehmen erhöhen die Innovationskraft, Kreativität und Wettbewerbsfähigkeit. - Gleichbehandlung fördert ein positives Betriebsklima und erleichtert die Gewinnung und Bindung vielfältiger Talente. - Ein inklusives Arbeitsumfeld stärkt die Identifikation mit dem Unternehmen und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden.	- Anhaltende Benachteiligung bestimmter Gruppen kann zu rechtlichen Risiken und Imageschäden führen. - Ungleiche Karrierechancen oder Vergütungsstrukturen erhöhen das Risiko von Frust, Unzufriedenheit und Fluktuation. - Fehlende Sensibilisierung und Schulung zu Diversity-Themen kann Diskriminierungsvorfälle und interne Konflikte begünstigen.

In der Analyse der Auswirkungen wurden sowohl tatsächliche als auch potenziell in der Zukunft auftretende Auswirkungen berücksichtigt. In der Regel sind die genannten negativen Auswirkungen nicht weitverbreitet und systemisch, sondern hängen entweder mit Einzelfällen oder mit gewachsenen Strukturen zusammen.

Die Analyse und Bewertung der Auswirkungen, Risiken und Chancen ist die Grundlage für alle folgenden Strategien, Ziele und Maßnahmen im Bereich der eigenen Belegschaft.

7.3. Strategischer Ansatz für die eigene Belegschaft

[ESRS S1-1]

Die strategische Ausrichtung zur eigenen Belegschaft ist in der unternehmensweiten Nachhaltigkeitsstrategie verankert. Elemente der bestehenden Personalstrategie wurden darin systematisch übernommen. Die inhaltliche Verantwortung liegt beim Fachbereich Personal sowie der Geschäftsführung.

Formell ausgearbeitete Strategiekonzepte, die den Offenlegungsanforderungen der ESRS-Standards vollumfänglich entsprechen, befinden sich im Aufbau. Im Berichtsjahr 2025 wurden erste, an ESRS angelehnte Konzepte für die Themen „Schulung und Weiterbildung“ sowie „Diversität und Inklusion“ erstellt; die finale Verabschiedung ist hier noch ausstehend.

Die strategische Stoßrichtung umfasst insbesondere folgende Leitlinien und Zielbilder:

- Zukunftsgerichtete Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote zur Stärkung fachlicher und persönlicher Kompetenzen.
- Ein bedürfnisorientiertes Arbeitsumfeld, das persönliche und berufliche Weiterentwicklung ermöglicht.
- Fair und nachvollziehbar gestaltete Arbeitsbedingungen sowie Entlohnungssysteme.
- Transparente Beteiligungsformen, die Mitarbeitenden eine aktive Mitgestaltung des Arbeitsumfelds und der Zusammenarbeit eröffnen.
- Freiräume für Unternehmertum; Förderung von Selbstständigkeit, Eigeninitiative und Verantwortungsübernahme.

Alle beschriebenen Handlungsfelder sind mit operativen Jahreszielen und Maßnahmen unterlegt, die in den Kapiteln 7.6 und 7.7 umfassend dargestellt werden.

Die Strategien und Zielsetzungen beziehen sich dabei auf sämtliche Beschäftigte im Unternehmen und gelten grundsätzlich auch für temporär in dem Bereich Logistik eingesetzte Leiharbeiter:innen.

7.4. Verfahren zur Einbeziehung eigener Arbeitskräfte und von Arbeitnehmervertretungen

[ESRS S1-2]

Die Einbindung der Mitarbeitenden und ihrer Interessenvertretungen ist ein zentraler Bestandteil bei der Analyse und Bewertung der Auswirkungen der Geschäftstätigkeit sowie bei der Entwicklung von Strategien, Zielen und Maßnahmen.

Hierfür werden regelmäßig sowohl umfassende als auch themenspezifische Mitarbeitendenumfragen durchgeführt, deren Ergebnisse eine wichtige Grundlage für Entscheidungen bilden und wertvolle Einblicke in Wahrnehmungen und Bedürfnisse der Belegschaft liefern.

Im Berichtsjahr 2025 wurde eine unternehmensweite, umfassende Befragung aller Mitarbeitenden durchgeführt. Mitarbeitende wurden zu Themen aus den Bereichen Arbeitsplatzzufriedenheit und allgemeines Wohlbefinden, Zusammenarbeit und Teamkultur, Führung und Kommunikation mit Vorgesetzten, Unternehmenskommunikation, Persönliche Entwicklung und Weiterbildung, Unternehmenskultur und Zugehörigkeitsgefühl, Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung, Gesundheit

und Arbeitsschutz und zu dem Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) im Arbeitskontext befragt.

Die Ergebnisse der Befragung wurden ausgewertet und mit Geschäftsführung sowie Führungskräften geteilt. Erkenntnisse aus der Befragung sind in die laufende Arbeit des Fachbereichs Personal eingeflossen und wurden zudem in der Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie für das Jahr 2026 berücksichtigt.

Ergänzend finden fortlaufende Gespräche und Konsultationen mit den Mitarbeitendenvertretungen und der Gesamtmitarbeitendenvertretung statt. Die operative Verantwortung für die systematische Einbeziehung der Beschäftigten liegt beim Fachbereich Personal.

7.5. Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Beschäftigte Bedenken äußern können

[ESRS S1-3]

Die Meesenburg-Gruppe stellt sicher, dass Mitarbeitende negative Auswirkungen melden und Bedenken äußern können. Dafür existieren mehrere vertrauliche Beschwerdekkanäle: Über Vorgesetzte, die Personalabteilung, den Betriebsrat oder die zentrale, nach AGG, HinSchG und LkSG konforme Beschwerdestelle. Meldungen sind anonym, persönlich, telefonisch, per E-Mail, Post oder digital möglich. Hinweise werden nach einem standardisierten, gesetzlichen Verfahren geprüft, Folge- und Präventionsmaßnahmen werden konsequent umgesetzt und dokumentiert. Die Kommunikation und Zugänglichkeit der Meldewege sind durch regelmäßige Information, Onboarding, interne Portale, Aushänge und den Verhaltenskodex gewährleistet.

Alle eingehenden Hinweise werden sorgfältig bearbeitet, priorisiert und – falls nötig – an Behörden weitergeleitet; die hinweisgebenden Personen werden über den Prozessverlauf informiert. Zur stetigen Verbesserung werden Wirksamkeit und Abläufe regelmäßig evaluiert und Feedback eingeholt. Es gilt strikt das Gebot des Benachteiligungsschutzes: Nachteile oder Sanktionen für Hinweisgeber:innen werden nicht toleriert und jeder Verdachtsfall wird geprüft. Beschwerden können jederzeit auch anonym eingereicht werden, um die Hemmschwelle weiter zu senken.

7.6. Maßnahmen Eigene Belegschaft

[ESRS S1-4]

Im Berichtsjahr 2025 hat die Meesenburg Gruppe ihre Maßnahmen zur Förderung der eigenen Belegschaft konsequent weiterentwickelt und professionalisiert. Ein besonderer Schwerpunkt lag auf der Stärkung von Transparenz, Befähigung und Mitgestaltung über alle Standorte hinweg. Die systematische Dokumentation und Wirkungsbewertung gemäß ESRS 2 MDR A wurde ausgebaut; erste Vergleiche zeigen deutliche Fortschritte, zugleich werden belastbare Zeitreihen ab dem Übergang 2025/2026 erwartet, wenn die Datenerfassung vollständig etabliert ist. Die Ergebnisse der großen Mitarbeitendenbefragung 2025 bestätigen die Wirksamkeit vieler Ansätze und liefern zugleich klare Hinweise für die weitere Priorisierung.

Langfristige Bindung und gelingendes Ankommen

Langfristige Beziehungen beginnen bei Meesenburg vor dem ersten Arbeitstag. Mit dem neu strukturierten und erweiterten Onboarding Bereich im firmeninternen Intranet stehen Führungskräften und neuen Mitarbeitenden alle relevanten Informationen zentral und aktuell zur Verfügung. Diese Stärkung der Orientierung in der Einstiegsphase ergänzt die seit Jahren gelebte Praxis der engen Begleitung und trägt zur nachhaltigen Bindung bei. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit beträgt 12 Jahre; 164 Mitarbeitende sind seit über 25 Jahren im Unternehmen tätig. Auch etablierte Leistungen wie die private Krankenzusatzversicherung ab 25 Jahren Betriebszugehörigkeit und das Bikeleasing – aktuell mit 139 Teilnehmenden – unterstützen die langfristige Verbundenheit. Zudem wurde mit „Corporate Benefit“ ein weiteres Angebot für alle Mitarbeitenden eingeführt.

Schulung & Weiterentwicklung

Die Qualifizierung der Belegschaft wurde 2025 nochmals spürbar intensiviert. Insgesamt wurden 14.290 Schulungsstunden dokumentiert (2024: 5.400). Pro Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter entspricht dies 14,01 Stunden (2024: 6,52). Der deutliche Anstieg ist neben einem umfangreicheren und strukturierteren zentralen Angebot an Schulungen auch maßgeblich auf die verbesserte und nun deutlich vollständigere Erfassung zurückzuführen. Da sich das System weiterhin im Aufbau befindet, sind Vergleiche zum Vorjahr nur eingeschränkt aussagefähig; ab 2026 ist eine höhere Vergleichbarkeit zu erwarten.

Für die Führungskräfte stand 2025 die Vertiefung zentraler Kompetenzen im Mittelpunkt. Es fanden elf Führungskräftetrainings und zwanzig Einzelcoachings statt; teilgenommen haben 20 unterschiedliche Führungskräfte auf der Ebene Regional bzw. Bereichsleitung sowie 121 unterschiedliche Teamleitungen. Die Themen reichten von Mitarbeitendengesprächen und Motivation über Kommunikation und Konfliktlösung bis zur Rollenklärung im Team. Zusätzlich wurden gezielte Einzelcoachings für zahlreiche Führungskräfte mit mehreren Sitzungen angeboten, um in besonders herausfordernden Situationen wirksam zu unterstützen.

Alle Mitarbeitenden profitierten von themenspezifischen Angeboten, darunter ein Training zu Zeit und Selbstmanagement sowie der Start eines vielseitigen Mentoringprogramms zum Ende des Jahres. Für technologiebezogene Kompetenzen wurde ein KI Weiterbildungsprogramm aufgelegt.

Der Nachwuchs wurde durch jährliche Veranstaltungen für Auszubildende und Talente gestärkt; u.a. über das Segelevent, die Jungkaufleute-Veranstaltung für Ausgelernte, sowie Einsteiger- und Basisseminare in Flensburg für die Auszubildenden des ersten und zweiten Lehrjahrs. Über alle Standorte hinweg absolvieren aktuell 67 Auszubildende ihre Ausbildung; im August und September 2025 starteten 31 neue Auszubildende in den Ausbildungsberufen Groß- und Außenhandelsmanagement, Fachkraft für Lagerlogistik und Kaufmännisches Büromanagement sowie zwei dual Studierende. Für Ausbilder wurden Leitfäden und Materialseiten im Meetranet etabliert und ein eigener TEAMS Kanal für den unmittelbaren Austausch eingerichtet.

Transparenz und Mitgestaltung

Meesenburg hat 2025 die HR Prozesse für Mitarbeitende und Führungskräfte weiter standardisiert und transparent gemacht. Die kontinuierliche Erweiterung des HR-Ticket-Systems – unter anderem zu eAU, Sonderurlaub, Kinderbetreuungszuschuss sowie On- und Offboarding – erleichtert Orientierung, Nachvollziehbarkeit und Servicequalität im Alltag.

Zusätzlich wurden zielgruppenspezifische Befragungen und eine unternehmensweite Mitarbeitendenbefragung durchgeführt. Die Rückmeldungen sind deutlich: Über 80 % der Mitarbeitenden sind mit ihren Aufgaben zufrieden, fast 90 % erleben eine hohe Passung zwischen Tätigkeit

und Fähigkeiten und über 90 % bewerten die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben überwiegend positiv. 80 % geben an, ein sehr gutes oder gutes Verhältnis zur direkten Führungskraft zu haben. Entscheidungen werden als nachvollziehbar wahrgenommen, die Unterstützung sowie das konstruktive Feedback durch Führungskräfte erhalten sehr gute Bewertungen.

Die interne Kommunikation wurde weiter gestärkt: 83 % fühlen sich durch die Geschäftsführung sehr gut bis ausreichend informiert (2023: 78,36 %). Auch mit Blick auf berufliche Perspektiven sind die Rückmeldungen ermutigend: 92 % sind mit ihrer aktuellen Position sehr bis ausreichend zufrieden; 72 % sehen Entwicklungsmöglichkeiten, 55 % möchten künftig mehr Verantwortung übernehmen.

Flexible Arbeit wirkt als Bindungsfaktor: 80 % derjenigen, die potenziell mobil arbeiten könnten, nutzen diese Option, 97 % der Nutzenden sehen darin einen wichtigen Beitrag zu ihrer Zufriedenheit.

Ein diskriminierungsfreies Miteinander bleibt Anspruch und gelebte Praxis; 94 % der Befragten haben 2025 keine Diskriminierung erlebt oder beobachtet.

Um Informationen leicht zugänglich zu machen, wurden die Inhalte des Personalbereichs im Meetranet als zentrale Wissensdrehscheibe für Führungskräfte, Ausbilder und alle Mitarbeitenden verdoppelt. Ein neuer HR-Chatbot ermöglicht rund um die Uhr einen niedrighschwelligen Zugang zu Richtlinien, Betriebsvereinbarungen und Prozessen und verweist bei Bedarf direkt in das HR-Ticket-System.

Gesundheit & Sicherheit

Die Gesundheit der Belegschaft hatte 2025 wieder hohe Priorität. Mit der Gesundheitspartnerin HKK fanden Online-Schulungen, unter anderem im Rahmen einer Mental Health Week, statt; rund 40 verschiedene Personen nahmen teil.

Für alle Mitarbeitenden wurde ein kostenfreies Work Life Portal eingeführt, das am PC und auch in der Freizeit als App verfügbar ist und vielfältige Übungen sowie Beiträge zu vielen Gesundheitsthemen anbietet; 126 aktive Nutzerinnen und Nutzer profitierten 2025 von den Inhalten. Monatliche Beiträge, unter anderem in Form von Challen-

ges, fördern zusätzliche Aufmerksamkeit für Prävention und Wohlbefinden.

Die Krankenquote fiel 2025 nicht zufriedenstellend aus – mangels Vorjahreserfassung fehlt jedoch die direkte Vergleichbarkeit zum Vorjahr. Beim Arbeitsschutz wurde eine leicht erhöhte Quote meldepflichtiger Arbeitsunfälle in Bezug auf die Anzahl der Mitarbeitenden verzeichnet: 1,86 % gegenüber 1,52 % im Vorjahr. Meesenburg analysiert die Ursachen systematisch und leitet gezielte Präventionsmaßnahmen ein, unter anderem durch standortspezifische Gefährdungsbeurteilungen, Trainings sowie die engere Verzahnung von Arbeits- und Gesundheitsschutz. Die seit 2024 begonnenen Coachings im Logistikbereich werden fortgeführt und bedarfsgerecht ausgeweitet.

Chancengleichheit, Diversität und Inklusion

Chancengleichheit, Diversität und Inklusion wurden 2025 in den Führungskräfteentwicklungsmaßnahmen weiter verankert. Die allgemeine Frauenquote liegt bei 21,86 % (2024: 22,76 %) und damit leicht unter dem Vorjahreswert. Positiv entwickelt hat sich der Anteil von Frauen im Top Management, der von 15,79 % auf 19 % Prozent gestiegen ist. Meesenburg arbeitet an einer umfassenden Diversity-Strategie mit klaren Zielen und Maßnahmen und treibt diese 2026 weiter voran, um Vielfalt in allen Unternehmensbereichen nachhaltig zu stärken.

Motivation, Vereinbarkeit und Bindung

Meesenburg fördert Motivation und Bindung durch eine offene Kommunikationskultur, transparente Prozesse und familienfreundliche Rahmenbedingungen.

Der Kinderbetreuungszuschuss entlastet Familien nachhaltig; zusätzliche Flexibilitätsangebote sowie mobile Arbeit tragen spürbar zur Zufriedenheit bei, was die Befragungsergebnisse eindrücklich belegen.

Die Quote der berechtigten Mitarbeitenden, die im Jahr 2025 Familienzeit genommen haben, ist weiterhin hoch. 100 % der berechtigten Frauen haben ihren Anspruch auf Familienzeit wahrgenommen, bei den Männern ist die Quote von 72 % auf 91 % im Vergleich zum Vorjahr gestiegen. Die Senkung der gestiegenen Fluktuationsquote (16,7 %) ist ein dauerhaftes Ziel, das durch intensive Maßnahmen zur Personalbindung konsequent verfolgt wird.

Neben der verbesserten Datentransparenz im HR-Service und den erweiterten Qualifizierungsangeboten setzt das Unternehmen auf einen kontinuierlichen Dialog mit der Mitarbeitendenvertretung sowie auf das Meetranet als lebendigen Kommunikationskanal mit regelmäßig aktualisierten Inhalten.

Nachhaltigkeit und Verantwortung im Arbeitsalltag

Um Nachhaltigkeit im Arbeitsalltag aktiv und inklusiv zu leben, hat Meesenburg 2025 ein unternehmensweites Vorschlagswesen für Nachhaltigkeit eingeführt. Zwei unternehmensweite Informationsveranstaltungen zur Nachhaltigkeitsstrategie vertieften das Verständnis und luden zur Mitwirkung ein. Ergänzend fanden zwei Trainings zu Gebäude- und Produktzertifizierungen für Beschäftigte aus Vertrieb, Einkauf und Produktmanagement statt. Die hohe Relevanz dieser Themen wird durch die Befragungsergebnisse bestätigt: Über drei Viertel der Mitarbeitenden kennen die entsprechenden Aktivitäten, und mehr als 90 % messen der sozialen Verantwortung des Unternehmens eine mittlere bis hohe Bedeutung bei.

Ausblick

Mit der deutlich ausgebauten Lernlandschaft, der verbesserten Datenbasis und der Verstetigung dialogorientierter Prozesse schafft Meesenburg die Grundlage für eine noch gezieltere Steuerung in den kommenden Jahren. Besonders im Hinblick auf Fort- und Weiterbildung sowie auf das bedürfnisorientierte Arbeitsumfeld werden die Maßnahmen 2026 weiter geschärft. Für das Reporting bedeutet dies, dass Vergleiche zwischen 2025 und 2026 erstmals auf einer weitgehend konsistenten Datenerhebung beruhen und damit die Wirkung der eingeleiteten Schritte transparent und nachvollziehbar abbilden.



7.7. Ziele im Zusammenhang mit Auswirkungen, Risiken & Chancen

[ESRS S1-5]

Die nachstehende Tabelle gibt einen Überblick über die strategischen und operativen Ziele der Meesenburg Gruppe im Hinblick auf die Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, die Förderung positiver Effekte sowie den Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen im Bereich Mitarbeitende.

Strategische und operative Ziele im Bereich Mitarbeitende

Ziel	Zieljahr	Status
Wir befähigen uns, Nachhaltigkeit bei Meesenburg aktiv und inklusiv zu leben. Damit schaffen wir ein soziales und zukunftsorientiertes Arbeitsumfeld.		
Wir bieten ein zukunftsgerichtetes Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebot zur Stärkung der fachlichen und persönlichen Kompetenzen von morgen.	fortlaufend	Auf Kurs
Wir schaffen ein bedürfnisorientiertes Arbeitsumfeld, das persönliche und berufliche Weiterentwicklung ermöglicht.	fortlaufend	Auf Kurs
Wir gestalten unsere Arbeitsbedingungen gerecht. Wir schaffen Anreizsysteme für nachhaltiges Handeln.	fortlaufend	Auf Kurs
Wir setzen uns aktiv für langfristige Beziehungen zu unseren Mitarbeitenden ein.	fortlaufend	Auf Kurs
Wir begeistern und befähigen unsere Mitarbeitenden, Nachhaltigkeit an ihrem Arbeitsplatz aktiv zu gestalten und fördern dies darüber hinaus auch im privaten Bereich.	fortlaufend	Auf Kurs
Wir haben ein kompetentes und gut vernetztes Team für die Umsetzung und Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie mit definierten Handlungs- und Entscheidungsbefugnissen und angemessenen Ressourcen.	2024	Erreicht
Wir schaffen intern Transparenz zu der Nachhaltigkeitsstrategie, den Nachhaltigkeitszielen und den ergriffenen Maßnahmen.	fortlaufend	Auf Kurs
Wir implementieren ein kennzahlenorientiertes Arbeiten im Handlungsfeld "Mitarbeitende" der Nachhaltigkeitsstrategie, um Messgrößen für Entscheidungen zu finden und Erfolge messbar zu machen.	2026	Auf Kurs

Die Geschäftsführung der Meesenburg Gruppe hat sich zu diesen Zielen bekannt.

7.8. Beschäftigte in Zahlen

[ESRS S1-6]

Die Angaben in diesem Kapitel beziehen sich (soweit nicht anders angegeben) auf die Personenanzahl am Stichtag 31.12.2025 bzw. auf den gesamten Berichtszeitraum (1.1.2025 - 31.12.2025). Die Zahlen beziehen sich auf die Meesenburg GmbH & Co. KG und ihre deutschen Tochtergesellschaften – die Meesenburg GmbH und die Laarmann & Peez GmbH.

Nachdem die Kennzahlen für 2024 erstmals erfasst wurden, stehen nun mit den Ergebnissen aus 2025 Vergleichsdaten zur Verfügung. Auf dieser Grundlage wird die Entwicklung dargestellt; die zugrundeliegenden Werte sind in den folgenden Tabellen aufgeführt.

Merkmale der Beschäftigten [ESRS S1-6]

Kennzahl	2025	2024
Gesamtanzahl Beschäftigte	1020	984
weiblich	223	224
männlich	797	760
Meesenburg GmbH & Co. KG	864	831
Meesenburg GmbH	124	116
Laarmann & Peez GmbH	32	37
Gesamtanzahl der Beschäftigten – Vollzeit	825	792
weiblich	113	113
männlich	712	679
Gesamtanzahl der Beschäftigten – Teilzeit	195	192
weiblich	110	111
männlich	85	81
Gesamtanzahl der festangestellten Beschäftigten	882	864
weiblich	188	190
männlich	694	674
Gesamtanzahl der befristet angestellten Mitarbeitenden	138	120
weiblich	35	34
männlich	103	86
Gesamtanzahl der ausgeschiedenen Mitarbeitenden	170	102
Fluktuationsrate	16,67 %	10,37 %

Merkmale der nicht-angestellten Beschäftigten [ESRS S1-7]

Kennzahl	2025	2024
Anzahl der nicht angestellten Beschäftigten	57	43

Eine Erhebung der Arbeitsstunden pro Leiharbeitnehmer:in hat im Jahr 2025 nicht stattgefunden. Leiharbeitnehmende wurden nur aushilfsweise und in geringem Umfang in der Logistik eingesetzt.

Diversitätsparameter [ESRS S1-9]

Kennzahl	2025	2024
Anzahl der Mitarbeitenden im Top-Management	36	38
Frauen	7	6
Männer	29	32
Anzahl der Mitarbeitenden nach Altersgruppe		
Unter 30 Jahre	163	137
Zwischen 30-50 Jahre	390	396
Über 50 Jahre	467	451
Anteil der Mitarbeitenden nach Altersgruppe		
Unter 30 Jahre	15,98 %	13,92 %
Zwischen 30-50 Jahre	38,24 %	40,25 %
Über 50 Jahre	45,78 %	45,83 %

Angemessene Entlohnung [ESRS S1-10]

Kennzahl	2025	2024
Anzahl der Mitarbeitenden unter Mindestlohniveau	0	0
Prozentsatz der Mitarbeitenden unter Mindestlohniveau	0	0

Parameter für Schulungen und Kompetenzentwicklung [ESRS S1-13]

Kennzahl	2025	2024
Anteil der Mitarbeitenden, die an regelmäßigen Leistungs- & Karriereentwicklungsgesprächen teilgenommen haben	13,82 %	9,73 %
weiblich	15,69 %	10,96 %
männlich	13,30 %	9,38 %
Durchschnittliche Schulungsstunden für Mitarbeitende	14,01	6,52
weiblich	14,02	5,17
männlich	13,99	6,92

Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit [ESRS S1-14]

Kennzahl	2025	2024
Arbeitsschutzvorfälle		
Todesfälle aufgrund von Arbeitsverletzungen und -Krankheiten bei Mitarbeitenden	0	0
Anzahl der Arbeitsunfälle von Mitarbeitenden	19	15
Quote der meldepflichtigen Unfälle	1,86 %	1,52 %
Krankheitstage (resultierend aus Arbeitsunfällen)	378	289
Arbeitsschutzabdeckung		
Abdeckung durch Arbeitsschutz- und Sicherheitssystem	100 %	100 %

Parameter für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben [ESRS S1-15]

Die hier genannten Zahlen beziehen sich auf den Anspruch auf Familienzeit – hier definiert als den Anspruch auf Elternzeit und den Anspruch auf Pflegezeit.

Die vorliegenden Zahlen können Ungenauigkeiten aufweisen, da Mitarbeitende nicht verpflichtet sind, dem Unternehmen eine Berechtigung auf Familienzeit zu melden. Dies gilt insbesondere bei männlichen Beschäftigten im Falle eines Anspruches auf Elternzeit und für alle Beschäftigten im Falle des Anspruches auf Pflegezeit.

Kennzahl	2025	2024
Anteil der Mitarbeitenden mit Anspruch auf Familienzeit		
weiblich	5,83 %	7,14 %
männlich	1,38 %	3,29 %
Anteil der berechtigten Mitarbeitenden, die Familienzeit genommen haben		
weiblich	100 %	100 %
männlich	90,91 %	72 %

Vorfälle, Beschwerden und schwere Menschenrechtsverstöße [ESRS S1-17]

Kennzahl	2025	2024
Gesamtanzahl der Diskriminierungs- & Belästigungsvorfälle	0	0
Anzahl der bei Nationalen Kontaktstellen für OECD-Multinationale Unternehmen eingereichten Beschwerden	0	0
Gesamtanzahl der Beschwerden durch Mitarbeitende	3	4
Insgesamte Strafzahlungen aufgrund von Beschwerden durch Mitarbeitende	0,00 €	0,00 €
Gesamtanzahl an Menschenrechtsverletzungen mit Mitarbeiterbeteiligung	0	0
Anzahl schwerer Menschenrechtsverstöße im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft, die gegen UN- und OECD-Leitprinzipien verstoßen	0	0
Insgesamte Strafzahlungen aufgrund von Menschenrechtsverletzungen	0,00 €	0,00 €
Anzahl schwerwiegender Menschenrechtsfälle, in denen das Unternehmen eine Rolle bei der Sicherstellung von Abhilfemaßnahmen für die Betroffenen spielte	0	0

8. ARBEITSKRÄFTE IN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

8.1. Einleitung

Als Großhandelsunternehmen ist die Meesenburg Gruppe auf die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit einer Vielzahl von Lieferant:innen angewiesen. Die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, sowohl bei Markenlieferant:innen als auch insbesondere bei Produzent:innen der Eigenmarken, sind für den nachhaltigen Unternehmenserfolg von zentraler Bedeutung.

Die Meesenburg Gruppe erkennt ihre Verantwortung für die Menschen in der Lieferkette ausdrücklich an. Im Fokus stehen die Achtung und Förderung der Menschenrechte, die Einhaltung international anerkannter Arbeitsrechte sowie die Sicherstellung sicherer, fairer und würdiger Arbeitsbedingungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Die Anforderungen orientieren sich an etablierten internationalen Prinzipien und Standards.

Alle direkten Vertragspartner werden zur Einhaltung menschenrechtlicher und arbeitsrechtlicher Mindestanforderungen verpflichtet. Ergänzend bestehen niedrigschwellige Beschwerdewege, über die sich Personen in der Lieferkette – bei Bedarf auch anonym – an die Meesenburg Gruppe wenden können. Meldungen werden geprüft und es werden Folgemaßnahmen eingeleitet; der Schutz von Hinweisgebenden hat dabei hohe Priorität.

Die Überprüfung der Lieferkette erfolgt mit einem risikobasierten Ansatz und wird laufend weiterentwickelt; die entsprechenden Prozesse befinden sich im Aufbau. Ziel ist es, Risiken systematisch zu identifizieren, vorzubeugen und negative Auswirkungen zu mindern. Auf dieser Grundlage soll die Zusammenarbeit konsequent auf die Lieferant:innen konzentriert werden, die international anerkannte menschenrechtliche und arbeitsrechtliche Standards verlässlich einhalten.

8.2. Beschreibung der Arbeitskräfte in der Lieferkette

[ESRS S2-SBM-3]

Der Schwerpunkt der Betrachtung liegt auf der vorgelagerten Lieferkette, insbesondere auf den unmittelbaren

(Tier-1) Lieferant:innen der Meesenburg Gruppe. Als Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette gelten Personen, die die gehandelten Produkte oder Vorprodukte herstellen, Rohstoffe bereitstellen oder Logistikleistungen im Straßen- und Seeverkehr erbringen.

Das Lieferantennetzwerk umfasst insgesamt rund 1.000 Unternehmen; etwa 80 % des Umsatzes entfallen auf rund 200 Top-Lieferant:innen. Als Großhandelsunternehmen besteht der maßgebliche Einfluss auf die Achtung von Menschenrechten, die Einhaltung arbeitsrechtlicher Standards und die Gestaltung guter Arbeitsbedingungen vor allem über die Auswahl und die Zusammenarbeit mit diesen unmittelbaren Geschäftspartnern. Besonders relevant ist dieser Einflussbereich bei Herstellern der Eigenmarken blaugelb, STROXX und STROXX ENERGY.

Rund 99 % der Markenlieferant:innen (mit denen etwa 80 % des Umsatzes erzielt werden) und über 90 % der Eigenmarkenlieferant:innen von blaugelb und STROXX ENERGY sind in Deutschland oder der EU (einschließlich Schweiz und Vereinigtem Königreich) ansässig und unterliegen damit den einschlägigen arbeits- und menschenrechtlichen Anforderungen der Europäischen Union. Bei der Eigenmarke STROXX, die gemeinsam mit drei europäischen Partnern in Frankreich, Dänemark und Belgien im Rahmen einer separaten Gesellschaft geführt wird, sitzt etwa die Hälfte der Lieferant:innen außerhalb der EU; die Prüfung dieser Lieferantenbeziehungen und Lieferketten erfolgt dort separat und eigenständig.

In der nachgelagerten Wertschöpfungskette beziehen sich die Arbeitskräfte vor allem auf Mitarbeitende von Speditions- und Logistikpartnern sowie auf Mitarbeitende der Kund:innen, beispielsweise aus Handwerks-, Fenster- oder Installationsbetrieben.

Ein zentrales Ziel bleibt, die Transparenz in tieferen Lieferstufen schrittweise zu erhöhen und Informationslücken hinsichtlich der Arbeitskräfte und Arbeitsbedingungen entlang der Kette systematisch zu schließen. Dies bildet die Grundlage, um Risiken besser zu bewerten, wirksame Maßnahmen zu priorisieren und die Zusammenarbeit konsequent an international anerkannten menschen- und arbeitsrechtlichen Standards auszurichten.

8.3. Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

[ESRS S2-SBM-3], [ESRS S2-2]

In der folgenden Grafik sind die wesentlichsten tatsächlichen und potenziellen positiven wie negativen Auswirkungen sowie die wichtigsten Risiken und Chancen im Hinblick auf die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette der Meesenburg Gruppe, wie sie im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse identifiziert wurden, dargestellt.

Tatsächliche & potenzielle Auswirkungen, Risiken & Chancen – Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

Positive Auswirkungen	Negative Auswirkungen
- Systematische Überprüfung der Lieferanten sowie die klare Kommunikation von Erwartungen zu Sorgfaltspflichten können die Arbeitsbedingungen in der Lieferkette nachhaltig verbessern. - Förderung von Mindeststandards und der Weitergabe von Sozial- und Arbeitsrechtsanforderungen an Vorlieferanten erhöht das Verantwortungsbewusstsein entlang der gesamten Kette.	- Branchenspezifischer Kostendruck kann zu Einsparungen bei Lieferanten führen und dadurch die Gefahr verschlechterter Arbeitsbedingungen erhöhen. - Begrenzte Transparenz in internationalen Lieferketten begünstigt das Entstehen von Risiken im Bereich Arbeits- und Menschenrechte.
Chancen	Risiken
- Langfristige und stabile Lieferantenbeziehungen schaffen Vertrauen, fördern Transparenz und tragen zu kontinuierlichen Verbesserungen der Arbeitsbedingungen bei. - Zusammenarbeit mit engagierten Lieferanten ermöglicht die Einführung und Umsetzung hoher Sozialstandards	- Reputations- und Lieferkettenrisiken bei der Beschaffung von Waren aus Ländern oder Branchen mit erhöhtem Risiko für Arbeitsrechtsverletzungen, insbesondere bei Eigenmarkenprodukten. - Unzureichende Transparenz bei Vorlieferanten kann zu indirekten Verstößen gegen Menschen- und Arbeitsrechte führen.

Eine unmittelbare Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in die Ermittlung der Auswirkungen, Risiken und Chancen, sowie in die Definition der Maßnahmen erfolgt derzeit nicht. Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette haben derzeit ausschließlich die Möglichkeit, Meesenburg über die öffentlich zugängliche Beschwerdestelle zu kontaktieren und so auf den Prozess Einfluss zu nehmen.

Die Strategien, Maßnahmen und Ziele in Bezug auf die identifizierten (potenziellen) Auswirkungen, Risiken und Chancen werden in den folgenden Kapiteln dargestellt.

8.4. Strategien im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette

[ESRS S2-1]

Für die Meesenburg Gruppe liegen derzeit noch keine Strategiekonzepte vor, die bereits vollständig an den Mindestanforderungen der ESRS S2 ausgerichtet sind. Der schrittweise Aufbau entsprechender Strukturen ist im Handlungsfeld „Produkte & Dienstleistungen“ der Nachhaltigkeitsstrategie verankert und wird laufend weiterentwickelt.

Ein zentraler Schwerpunkt liegt auf der Schaffung von Transparenz zu sozialen und ökologischen Standards in den Lieferketten. Dies umfasst insbesondere die Offenlegung der Tier-1 Produktionsstätten für die Eigenmarkenprodukte, die systematische Identifikation und Bewertung menschenrechtlicher sowie umweltbezogener Risiken und die Überprüfung der Einhaltung entsprechender Sorgfaltspflichten, einschließlich belastbarer Bestätigungen durch Lieferant:innen. Die Umsetzung befindet sich in einer frühen Phase; konkrete Maßnahmen sind in Kapitel 8.6 beschrieben.

Im Fokus stehen alle Eigenmarkenlieferant:innen sowie die wichtigsten Markenlieferant:innen, die zusammen rund 95 % des Einkaufsvolumens repräsentieren. Der Ansatz ist risikobasiert und zielt darauf ab, Transparenz zu erhöhen, Risiken vorzubeugen und negative Auswirkungen zu mindern sowie die Zusammenarbeit konsequent auf Geschäftspartner:innen zu konzentrieren, die international anerkannte menschen- und arbeitsrechtliche Standards verlässlich einhalten.

8.5. Kanäle, um Bedenken zu äußern

[ESRS S2-3]

Zur Meldung von möglichen Menschenrechtsverletzungen, prekären Arbeitsbedingungen, Umweltverstößen oder sonstigen Regelverstößen steht unter **info.meesenburg.com/beschwerdestelle** ein digitaler, rund um die Uhr erreichbarer Beschwerdemechanismus zur Verfügung. Dieser ist öffentlich zugänglich, kann anonym genutzt werden und ist in deutscher sowie englischer Sprache verfügbar. Im Meesenburg Verhaltenskodex für Geschäftspartner wird der Beschwerdemechanismus ausdrücklich festgelegt und allen Lieferant:innen als verbindlicher Standard kommuniziert. Lieferant:innen sind

verpflichtet, ihre Mitarbeitenden entsprechend zu informieren oder alternativ einen eigenen, internen Meldekanal einzurichten. Weiterführende Informationen zum Beschwerdemechanismus finden sich in Kapitel 9.6.

8.6. Maßnahmen

[ESRS S2-4]

Abstrakte Risikoanalyse anhand von Länder- und Warengruppenrisiken

Zur proaktiven Identifikation potenzieller Risiken in der Wertschöpfungskette wird eine abstrakte Risikoanalyse durchgeführt, bei der sowohl Länder- als auch Warengruppenrisiken systematisch bewertet werden. Hierbei kommen international anerkannte Indizes und Datenquellen zum Einsatz, um Länder mit erhöhten menschenrechtlichen oder arbeitsrechtlichen Risiken sowie besonders sensible Warengruppen zu identifizieren. Die Risikoeinschätzung erfolgt mithilfe der Software „Prewave“, die relevante Faktoren automatisiert analysiert und auf dieser Basis eine Einstufung der Lieferanten hinsichtlich des jeweiligen Risikoprofils vornimmt. Diese Vorgehensweise ermöglicht eine gezielte Priorisierung in der weiteren Überprüfung und Maßnahmenableitung entlang der gesamten Lieferkette.

Präventionsmaßnahmen und Lieferanten-voraussetzungen

Eine Zusammenarbeit mit Eigenmarkenlieferanten und mit relevanten Fremddemarkenlieferanten erfolgt ausschließlich bei Unterzeichnung des „Meesenburg Verhaltenskodex für Geschäftspartner“ oder bei Vorlage eines gleichwertigen Verhaltenskodex des Lieferanten. Zusätzlich werden bei Eigenmarkenlieferanten standardisierte Selbstbewertungen zu menschenrechtlichen, arbeitsrechtlichen und umweltbezogenen Themen abgefragt. Lieferanten mit erhöhtem Risiko sind verpflichtet, weiterführende Auditberichte und Zertifizierungen auf Produktionsstättenebene vorzulegen, um Transparenz und Nachverfolgung von Sozial- und Umweltstandards sicherzustellen. Bei Bestandslieferanten wird die Unterschrift des Meesenburg Verhaltenskodex bei 100 % der Eigenmarkenlieferanten und den TOP-Fremddemarkenlieferanten, die 80 % des Umsatzes ausmachen, sukzessive abgefragt.

Risikoanalyse und Überwachung

Die gewonnenen Daten aus Präventionsmaßnahmen fließen in eine fortlaufende, konkrete Risikoanalyse ein. Das Ziel ist es, ausschließlich mit Lieferanten zu kooperieren, bei denen die Risiken als niedrig oder maximal mittel bewertet werden. Im Fall eines erhöhten Risikos werden Audit- und Zertifizierungsnachweise fristgebunden überprüft, um eine kontinuierliche Aktualisierung und Überwachung zu gewährleisten. Die Meesenburg Gruppe sucht gemeinsam mit ihren Partnern nach Lösungen und bietet Unterstützung, um Risiken zu minimieren, Abhilfe bei Verstößen z.B. gegen den Verhaltenskodex zu leisten und resiliente und verantwortungsvolle Lieferketten aufzubauen.

Beschwerdemechanismus

Zur Meldung potenzieller Verstöße gegen Sorgfaltspflichten steht ein öffentlich zugänglicher, digitaler und auch anonym nutzbarer Beschwerdemechanismus über die Meesenburg-Website zur Verfügung. Weitere Informationen finden sich in Kapitel 9.6.

Abhilfemaßnahmen

Bei eingehenden Hinweisen auf tatsächliche Verstöße oder begründete Verdachtsmomente werden gemeinsam mit den betroffenen Lieferanten gezielte und zeitnahe Abhilfemaßnahmen definiert. Werden Missstände innerhalb eines angemessenen Zeitrahmens nicht behoben, kann die Geschäftsbeziehung beendet werden.

8.7. Ziele und Kennzahlen

Bisher wurden in Bezug auf das Management der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen keine Ziele festgelegt, die den im ESRS 2 MDR-T festgelegten Mindestanforderungen entsprechen. Die Festlegung dieser Ziele ist für das Jahr 2026 geplant.

Strategische und operative Ziele im Bereich Management

Ziel	Zieljahr	Status
Wir schaffen Transparenz über die sozialen und ökologischen Standards unserer Lieferanten für unsere Eigenmarken (100 %) und unsere TOP-Markenlieferanten durch den Aufbau einer strukturierten Lieferantenbewertung.		
Alle Eigenmarkenlieferanten (blaugelb & STROXX ENERGY) haben den „Meesenburg Verhaltenskodex für Geschäftspartner“ unterschrieben und das Self-Assessment ausgefüllt.	2026	verzögert
Die Top-Fremdmarkenlieferanten (95 % des Einkaufsvolumens) haben den „Meesenburg Verhaltenskodex für Geschäftspartner“ unterzeichnet.	2026	33% (verzögert)
Zusammenarbeit ausschließlich mit Eigenmarkenlieferanten (EM) und Fremdmarkenlieferanten (FM), deren Risiko im Rahmen der Sorgfaltspflichten als niedrig oder maximal mittel eingestuft wird.	fortlaufend	Auf Kurs
Hinweise auf Verstöße oder Beschwerden zu menschenrechtlichen und arbeitsrechtlichen Risiken in der Lieferkette werden innerhalb eines nachvollziehbaren Zeitraums bearbeitet und geeignete Abhilfemaßnahmen umgesetzt.	fortlaufend	Auf Kurs
Keine gravierenden Hinweise auf Menschenrechtsverletzungen oder Verletzungen von Arbeitsrechten in der Lieferkette.	fortlaufend	Auf Kurs

Die Geschäftsführung der Meesenburg Gruppe hat sich zu diesen Zielen bekannt.

9. VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

9.1. Einleitung

Eine verantwortungsvolle und transparente Unternehmensführung ist fest in der Unternehmenskultur der Meesenburg Gruppe verankert und bildet das Fundament für nachhaltiges Wirtschaften. Vertrauen von Mitarbeitenden, Kund:innen und Geschäftspartner:innen entsteht insbesondere durch eine wertschätzende und familiäre Unternehmenskultur, die die individuellen Bedürfnisse ebenso berücksichtigt wie die Ziele der Organisation.

Mit dem Code of Conduct sind verbindliche Standards für Integrität, ethisches Verhalten und Transparenz geschaffen worden, die im Alltag gelebt werden, auch über gesetzliche und behördliche Anforderungen hinaus. Durch regelmäßigen Dialog wird bei Mitarbeitenden und Geschäftspartner:innen das Bewusstsein für nachhaltiges und verantwortungsvolles Handeln gestärkt. Die Einhaltung dieser Standards ist für sämtliche Mitarbeitenden verpflichtend und wird durch den Supplier Code of Conduct auch auf die Geschäftspartner:innen in der Lieferkette ausgeweitet.

So entsteht eine Unternehmenskultur, in der nachhaltige Entwicklung, gegenseitiger Respekt und gemeinsame Verantwortung kontinuierlich gestärkt werden.

9.2. Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- & Aufsichtsorgane

[ESRS G1-GOV-1]

Für Compliance-Fragen sowie die Gestaltung und Weiterentwicklung der Unternehmenskultur liegt die Hauptverantwortung bei der Geschäftsführung, unterstützt durch den Beirat. Innerhalb der Geschäftsführung trägt jede:r Geschäftsführer:in die Verantwortung für die Einhaltung der Standards im jeweils zugeordneten Bereich. Relevante Compliance-Themen werden in den regelmäßigen Sitzungen der Geschäftsführung sowie im Beirat eingebracht und diskutiert.

Die operative Umsetzung von Compliance-Anforderungen erfolgt themenspezifisch durch die zuständigen Fachabteilungen. Nachhaltigkeitsbezogene regulatorische Fragestellungen werden von der Nachhaltigkeitsabteilung verantwortet, während beispielsweise arbeitsrechtliche oder arbeitssicherheitsrelevante Themen von den jeweils zuständigen Fachbereichen betreut werden. Eine eigenständige Rechts- oder Compliance-Abteilung besteht nicht.

Zur Sicherstellung ethischer Geschäftsgrundsätze und gesetzlicher Vorgaben sind unternehmensweit ein interner Verhaltenskodex sowie ein Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen etabliert. Ergänzt wird das Governance-System durch ein von der Geschäftsführung eingerichtetes Hinweisgebersystem bzw. eine Beschwerdestelle, die als Anlaufstelle für interne und externe Meldungen dient.

Das Compliance-Verständnis in der Meesenburg Gruppe geht über die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben hinaus und ist fest in der Unternehmenskultur verankert. Ziel der kontinuierlichen Weiterentwicklung des Compliance Managements ist es, Verstöße frühzeitig zu erkennen, effektiv zu verhindern und eine angemessene Reaktion sicherzustellen. Auf diese Weise sollen Haftungs- und Reputationsrisiken minimiert, die Organisation sowie die Mitarbeitenden geschützt, sowie die Koordination und Effizienz der bestehenden Compliance-Aktivitäten kontinuierlich gesteigert werden.

Allen Hinweisen auf potenzielle oder tatsächliche Verstöße wird sorgfältig nachgegangen; identifizierte Verstöße werden nicht toleriert und führen zu entsprechenden Maßnahmen.

[ESRS G1-IR0-1]

9.3. Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

In der folgenden Grafik sind die wichtigsten tatsächlichen und potentiellen positiven und negativen Auswirkungen sowie die Risiken und die Chancen dargestellt, die für die Meesenburg Gruppe mit Blick auf Governance-Aspekte im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse identifiziert wurden:

Tatsächliche & potenzielle Auswirkungen, Risiken & Chancen – Governance Aspekte

Positive Auswirkungen	Negative Auswirkungen
- Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit und des Wohlbefindens durch eine wertschätzende Unternehmenskultur. - Schutz von Hinweisgebern (intern und extern) durch ein etabliertes Beschwerdesystem. - Planungssicherheit und nachhaltiges Wachstum durch vertrauensvolle sowie zielgerichtete Zusammenarbeit mit Lieferanten.	- Verstöße gegen gesetzliche oder unternehmensinterne Verhaltensstandards können den Wettbewerb verzerren und das Marktumfeld negativ beeinflussen. - Missachtung der Verhaltensrichtlinien kann individuelle Benachteiligungen und Konflikte für Mitarbeitende verursachen.
Chancen	Risiken
- Weitere Stärkung der Mitarbeiterbindung, verbesserte Zusammenarbeit und Fehlerkultur, Steigerung der Arbeitgeberattraktivität durch kontinuierliche Entwicklung der Unternehmenskultur. - Früherkennung von Risiken und Herausforderungen sowie verbessertes Risikomanagement durch ein etabliertes Hinweisgebersystem. - Langfristige, stabile Zusammenarbeit mit Lieferanten führt zu Kostenoptimierung, erhöhter Flexibilität, Innovationskraft und gemeinsamer Weiterentwicklung.	- Unzureichende Unternehmenskultur kann zu Unzufriedenheit, erhöhter Fluktuation und Produktivitätsverlusten führen. - Reputations- und Vertrauensverluste infolge von Verstößen gegen Compliance-Anforderungen, insbesondere gegenüber Geschäftspartner:innen. - Abhängigkeit von zentralen Lieferanten kann zu Stabilitätsrisiken in der Lieferkette führen. - Steigende regulatorische und Compliance-Anforderungen, u.a. im Bereich Nachhaltigkeit.

Im weiteren Verlauf des Kapitels wird dargelegt, wie positive Auswirkungen gezielt verstärkt und Chancen genutzt werden, während Risiken und potenziell negative Auswirkungen systematisch minimiert werden.

9.4. Strategien in Bezug auf verantwortungsvolle Unternehmensführung und Unternehmenskultur

[ESRS G1 - 1]

Eine kohärente, den Mindestanforderungen der ESRS entsprechende Strategie zur verantwortungsvollen Unternehmensführung wurde bislang noch nicht erarbeitet. Gleichwohl wurden bereits verschiedene Maßnahmen initiiert, die in Kapitel 9.6 dargestellt sind.

Als familiengeführtes Unternehmen mit langer Tradition spielt die Unternehmenskultur eine zentrale Rolle. Sie ist geprägt von Leistungsorientierung in Verbindung mit einem Miteinander, das von Vertrauen, offener Kommunikation und einem fairen Umgang geprägt ist.

Orientierung bietet das unternehmensweite Leitbild, das als verbindliche Richtschnur für tägliches Handeln und die langfristige Ausrichtung dient. Ergänzt wird es durch den internen Code of Conduct, in dem verbindliche Verhaltensweisen festgelegt sind (siehe Kapitel 9.6).

9.5. Management der Beziehungen zu Lieferanten

[ESRS G1 - 2]

Die Nachhaltigkeitsperformance der Lieferanten hat aktuell nur einen geringen Einfluss auf die Einkaufsentscheidungen der Meesenburg Gruppe. Allerdings werden alle Lieferanten zur Einhaltung von Menschen- und Arbeitsrechten, zum Schutz der Umwelt sowie zu ethisch einwandfreiem Geschäftsverhalten mittels eines verbindlichen Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen verpflichtet. Seit 2024 ist die Unterschrift dieses Kodex für neue Lieferanten obligatorisch, bestehende Lieferanten werden sukzessive zur Unterschrift des Verhaltenskodex oder zur Bereitstellung eigener Selbstverpflichtungen aufgefordert.

Für das Management der Lieferantenbeziehungen wird ein risikobasierter Ansatz verfolgt, der zwischen Eigen- und Fremdmarken differenziert. Bei Eigenmarkenlieferanten besteht eine erweiterte Verantwortung: Hier werden zusätzliche Informationen – beispielsweise zu Arbeitsschutz, Menschen- und Arbeitsrechten sowie Umwelt- und Ethikstandards – über einen standardisierten Fragebogen erhoben. Bei als risikoreich eingestuften Eigenmarkenlieferanten erfolgt ergänzend die Anforderung

von Auditberichten. Für Fremdmarkenlieferanten genügt zunächst die Unterschrift des Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen. Falls die Risikoanalyse, sei es abstrakt oder konkret, ein erhöhtes Risiko anzeigt, wird von den jeweiligen Lieferanten eine Selbstbewertung eingefordert.

Eine weiterführende Beschreibung des gesamten Prozesses findet sich im Kapitel 8 – Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette.

Meesenburg verpflichtet sich, Rechnungen von KMU-Lieferanten und -Dienstleistern standardmäßig innerhalb des vereinbarten Zahlungsziels zu begleichen. Es besteht ein zentrales Rechnungs- und Zahlungsmanagement, das laufend die Einhaltung dieser Fristen überwacht.

9.6. Maßnahmen

[EESRS G1 - 3]

Im Folgenden werden die Werkzeuge der Meesenburg Gruppe in Bezug auf die Themen Compliance dargestellt. Eine Dokumentation der Maßnahmen in Maßnahmen-/Aktionsplänen, die den Anforderungen von ESRS 2 MDR-A entsprechen, hat bisher nicht stattgefunden.

Interner Meesenburg Verhaltenskodex

Die Einhaltung gesetzlicher und ethischer Standards ist ein zentraler Bestandteil der Unternehmenskultur. Zur Orientierung für alle Mitarbeitenden wurde im Jahr 2023 ein verbindlicher interner Verhaltenskodex entwickelt, von der Geschäftsführung verabschiedet und unternehmensweit kommuniziert. Der Kodex definiert die maßgeblichen Verhaltensgrundsätze bezüglich Menschen- und Arbeitsrechte, Verantwortungsbewusstsein gegenüber Kolleg:innen, Umweltschutz und integren Geschäftsabläufen. Darüber hinaus beschreibt er die Erwartungen und Meldewege bei möglichen Verstößen. Es wird betont, dass Hinweisgebende – auch anonym – Verstöße über die eingerichtete Beschwerdestelle melden können und dass bei Bekanntwerden von Verstößen rechtliche und disziplinarische Maßnahmen erfolgen. Der interne Verhaltenskodex ist für alle Mitarbeitenden über das Intranet (Meetranet) zugänglich und wird allen neuen Mitarbeitenden proaktiv im Rahmen des Onboardings zur Verfügung gestellt.

Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen

Für Lieferant:innen und Geschäftspartner:innen wurde ein gesonderter Verhaltenskodex eingeführt, der die Erwartungen in Bezug auf Menschen- und Arbeitsrechte, Umweltschutz sowie ethisches Geschäftsverhalten konkretisiert. Die Unterzeichnung dieses Kodex ist seit 2023 verpflichtende Voraussetzung für die Begründung neuer Geschäftsbeziehungen. Ergänzend wurde im Jahr 2024 ein Prozess gestartet, um die Einhaltung und Unterzeichnung des Verhaltenskodex auch bei bestehenden Geschäftspartner:innen konsequent nachzuhalten. Auch dieser Kodex enthält klare Hinweise zur Meldung von Verstößen über das Hinweisgebersystem bzw. die Beschwerdestelle.

Hinweisgebersystem

Zur Stärkung von Integrität und rechtskonformem Verhalten wurde unternehmensweit eine unabhängige Beschwerdestelle eingerichtet. Diese ist über ein digitales Hinweisgebersystem erreichbar, das Meldungen – auch anonym – ermöglicht. Ergänzend steht die Kontaktaufnahme per Telefon, E-Mail oder Post offen.

Das Verfahren steht Mitarbeitenden, Geschäftspartner:innen sowie Dritten gleichermaßen zur Verfügung und erlaubt die Meldung jeglicher begründeter Verdachtsfälle auf Verstöße gegen gesetzliche oder interne Vorschriften. Erfasst werden insbesondere Hinweise zu Korruption, Bestechung, Datenschutzverstößen, Wettbewerbs- und Kartellrechtsverstößen, Wirtschaftsstraftaten, Steuerstraftaten, Mängeln bei Finanzberichterstattung, Verstößen

gegen Umweltschutzvorschriften, Menschenrechtsverletzungen, Benachteiligungen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Verletzungen arbeitsrechtlicher Bestimmungen, Produktsicherheitsmängeln, Verstöße gegen Verbraucher:innenschutz und den internen Code of Conduct.

Die Bearbeitung der Meldungen erfolgt durch unabhängige und der Management-Kette nicht zugeordnete Untersuchungsbeauftragte, die umfassender Vertraulichkeit und dem Schutz der hinweisgebenden Person verpflichtet sind. Die Prüfung aller Meldungen erfolgt in einem transparenten, diskriminierungsfreien Verfahren auf Basis klar definierter Prozesse. Repressalien gegen Hinweisgebende sind ausgeschlossen und werden konsequent geahndet. Weiterführende Informationen sowie der Zugang zum Hinweisgebersystem sind unter info.meesenburg.com/beschwerdestelle verfügbar.

9.7. Ziele & Kennzahlen

[ESRS G1 - 4]

Bisher wurden keine konkreten Ziele und Kennzahlen für den Bereich der verantwortungsvollen Unternehmensführung erarbeitet.

Im Berichtsjahr 2025 wurden jedoch keine Compliance-Verstöße festgestellt und keine Vorfälle in Bezug auf Korruption oder Interessenskonflikte gemeldet.

10. AUSBLICK UND KONTINUIERLICHE VERBESSERUNG

Nachhaltigkeit bedeutet mehr als die Einführung einzelner Maßnahmen oder die Bearbeitung isolierter Projekte. Sie greift tief in Prozesse und Strukturen ein, erfordert eine ganzheitliche Transformation und ein verändertes Verständnis dafür, wie Arbeit organisiert und Entscheidungen getroffen werden. Dieser Wandel braucht Zeit und ein systematisches Vorgehen.

Nachhaltigkeit wird als kontinuierlicher Verbesserungsprozess verstanden, in dem Reflexion, Lernen und iterative Anpassungen zentral sind. Im Berichtsjahr 2025 ist die Meesenburg Gruppe in eine Phase übergegangen, in der die konsequente Umsetzung von Maßnahmen sowie die Anpassung von Prozessen und Strukturen im Mittelpunkt stehen. Neben fachlich-inhaltlichen Weiterentwicklungen rücken damit auch prozessuale und strukturelle Veränderungen in den Fokus. Nach der Abarbeitung kurzfristiger Quick-Wins stehen nun komplexere Vorhaben an, bei denen Ziele und Veränderungen unternehmensweit abgestimmt, priorisiert und beschlossen werden. Besondere Chancen liegen in der weiteren Verbesserung der Datenverfügbarkeit und -qualität sowie in der fortschreitenden Professionalisierung von Strategien, Zielsystemen, Maßnahmenplänen und Kennzahlen – verbunden mit einer konsequenten Umsetzung und laufenden Wirksamkeitskontrolle.

Trotz regulatorischer Unsicherheiten und eines anspruchsvollen wirtschaftlichen Umfelds konnten spürbare Fortschritte erzielt werden – insbesondere im Klimaschutz, bei der Eigenmarke blaugelb, im Bereich Mitarbeitende sowie in der Logistik. Diese Entwicklung soll in den kommenden Jahren konsequent fortgesetzt und weiter professionalisiert werden. Die bislang erreichten Ergebnisse basieren maßgeblich auf engagierter Zusammenarbeit innerhalb des Unternehmens sowie mit Geschäftspartner:innen entlang der Wertschöpfungskette.

Ziel bleibt, ökologische, soziale und unternehmerische Verantwortung dauerhaft zu stärken und innovative Lösungen zu fördern. Ein regelmäßiger Austausch mit allen Anspruchsgruppen sowie eine offene, transparente Kommunikation bilden die Grundlage eines effektiven Nachhaltigkeitsmanagements. Rückmeldungen und Anregungen zum Bericht sind ausdrücklich willkommen und können an feedback@meesenburg.de gerichtet werden.

„Nachhaltigkeit ist kein Ziel, sondern ein Weg, den wir gemeinsam beschreiten.“





Kompetenzpartner für das Handwerk

Meesenburg Gruppe | Westerallee 162 | 24941 Flensburg | Tel.: +49 461 5808 2000 | info@meesenburg.de

www.meesenburg.com