



Für eine saubere Zukunft - 2025

Bericht über Nachhaltigkeit



Branofilter
Für eine saubere Zukunft

Wesentliche Kennzahlen und Fortschritte aus dem Berichtsjahr

2024 im Überblick



132 Mitarbeitende



Ø 14,5 h Weiterbildung für Mitarbeitende



~29 Millionen Euro Umsatz



- 6 % Energieverbrauch seit 2022



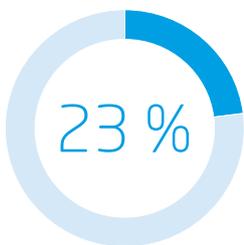
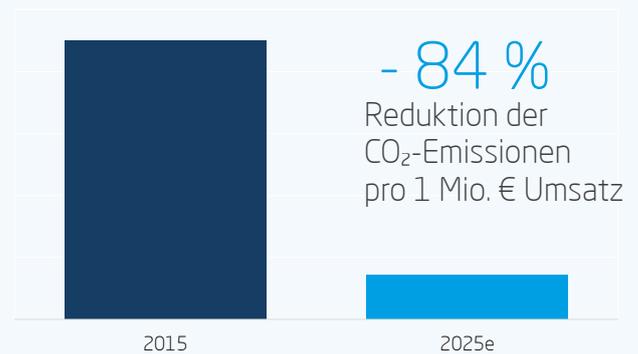
130 Kunden



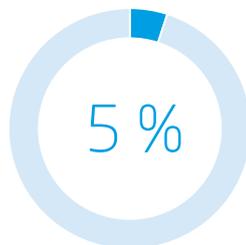
65 t vermiedene CO₂- Äquivalente

Unser Ziel

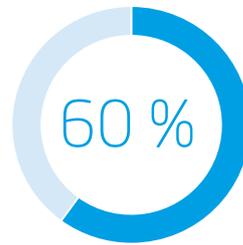
Eine CO₂-neutrale Produktion am Standort Diethenhofen – mit der Umstellung auf Ökostrom sind wir 2025 auf einem entscheidenden Etappenschritt.



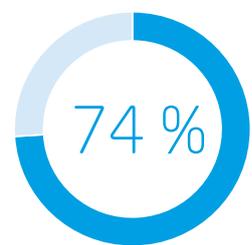
Führungskräfte in Teilzeit



Mitarbeitende mit Behinderung



Lieferanten aus Deutschland



Anteil an erneuerbaren Energien

INHALT

Einleitung

- 03 Inhalt
- 04 Vorwort

Governance

- 06 Organisationsprofil
- 07 Verantwortungsvolle Unternehmensführung
- 09 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- 10 Risikomanagement
- 11 Nachhaltige Innovation

Environment

- 13 Klimaschutz
- 14 Energiemanagement
- 16 Abfall und Kreislaufwirtschaft
- 17 Material- und Ressourceneffizienz

Social

- 20 Vielfalt, Chancengleichheit und Teilhabe
- 21 Faire Arbeitspraktiken
- 23 Förderung und Entwicklung von Mitarbeitenden
- 24 Integration
- 25 Lokale Gemeinschaften

Erklärung zur Berichterstattung

- 27 Wesentliche Themen
- 28 GRI-Inhaltsindex
- 33 Über diesen Bericht
- 33 Impressum

Vorwort

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

seit vier Jahrzehnten übernehmen wir bei BRANOfilter Verantwortung - in der Unternehmensführung, im Umgang mit Umwelt und Ressourcen sowie im sozialen Miteinander. Auch wenn Governance, Environment und Social als Begrifflichkeiten hierfür noch nicht allzu lange in Verwendung sind, prägen sie inhaltlich unser tägliches Handeln sowie unsere Unternehmensstrategie bereits seit den ersten Tagen. Daher gliedern diese Schwerpunkte die fünfte Ausgabe unseres Nachhaltigkeitsberichts.

ENVIRONMENT - Um unsere Umwelt- und Klimaschutzmaßnahmen systematisch umzusetzen, wurde bereits 2022 die Strategie „BRANOgreen“ ins Leben gerufen. Zentrales Ziel ist hierbei die klimaneutrale Produktion (Scope 1 und 2). Zum 1. Januar 2025 haben wir unseren Bezug komplett auf klimaneutralen Grünstrom umgestellt und kommen unserem erklärten Ziel damit zum Greifen nahe. Im letzten Schritt sollen nun die wenigen verbleibenden Emissionen – insbesondere aus Fuhrpark und Fernwärmeversorgung – weiter reduziert oder, wenn nicht vermeidbar, kompensiert werden.

GOVERNANCE – Die Weltgemeinschaft sieht sich im Jahr 2024 weiterhin mit erheblichen Herausforderungen konfrontiert. Kriege, politische Verwerfungen und wirtschaftlicher Umschwung sind in weiten Teilen der Welt Lebensrealität. BRANOfilter konnte in diesem Umfeld erfreuliche Resilienz zeigen und trotz schlechter Vorzeichen auf ein erfolgreiches Geschäftsjahr 2024 zurückblicken. Wichtigster Erfolgsfaktor war einmal mehr der herausragende Einsatz unserer Belegschaft. Nur durch freiwillige Zusatzschichten, häufig am Wochenende, konnten wir den zweithöchsten Umsatz unserer Historie erzielen und so die wirtschaftliche Stabilität unseres Unternehmens sichern.



Sebastian Melz
Geschäftsführer BRANOfilter GmbH



SOCIAL - Der Erfolg von BRANOfilter basiert maßgeblich auf dem Engagement unserer Mitarbeitenden. Sie gestalten Innovationen, sichern die Qualität unserer Produkte und tragen unser Verständnis von sozialer Verantwortung nach innen wie außen. Wir fördern individuelle Entwicklung durch gezielte Weiterbildungsangebote und Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge. Auch die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben unterstützen wir aktiv, beispielsweise durch Homeoffice, flexible Arbeitszeitmodelle oder Sabbaticals. Denn wer sich wohlfühlt, bleibt dem Unternehmen oft langfristig verbunden. Die geringe Fluktuationsquote von 1,3 % und eine stabile Ausbildungsquote von 6 % bestätigen diesen Trend.

Auf den nächsten Seiten finden sie in gewohnter Transparenz die Details zu unseren Nachhaltigkeitsaktivitäten. Über Feedback, Anregungen und Rückfragen freuen wir uns sehr. Wir wünschen eine angenehme Lektüre!



Reinhard Enzelberger
Geschäftsführer BRANOfilter GmbH



Governance

- 06 | Organisationsprofil
- 07 | Verantwortungsvolle Unternehmensführung
- 09 | Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- 10 | Risikomanagement
- 11 | Nachhaltige Innovation

Für eine saubere Zukunft

Organisationsprofil

Mit Innovation und Erfahrung setzen wir auf durchdachte Lösungen – für eine saubere Zukunft. ☺☺

Unser Unternehmen

Die Wurzeln unseres Unternehmens reichen bis ins Jahr 1875 zur Gründung des Papiergroßhandels Brangs & Heinrich zurück. 110 Jahre später entstand daraus die BRANOholding GmbH & Co. KG (ehemals BRANOpac Buscher KG), unter deren Dach heute die beiden Tochtergesellschaften BRANOfilter GmbH und BRANOpac GmbH agieren. Von unserem Hauptsitz in Diethofen aus sind wir weltweit aktiv – in 24 Ländern auf drei Kontinenten. Seit 1998 produzieren wir zudem in Hlinsko, Tschechien und seit 2004 in Ningbo, China. 2024 erzielten wir am Hauptstandort mit 132 Mitarbeitenden einen Umsatz fast 29 Millionen Euro und produzierten über 58 Millionen Filterbeutel sowie zahlreiche weitere Filtrationslösungen für über 130 Kunden.



Geschäftsbereiche und Wertschöpfung

BRANOfilter entwickelt und produziert seit fast vier Jahrzehnten hochwertige Filtersysteme zur Luftreinigung und -reinhaltung für die unterschiedlichsten Branchen. Ob in Wohnräumen, in der Kosmetik, im Gesundheitswesen, der professionellen Reinigung, in HVAC-Systemen oder der Entsorgung von Gefahrstoffen – unsere Produkte werden in vielen Bereichen eingesetzt. Unsere Hauptabsatzmärkte liegen in Deutschland und Zentraleuropa, Nordostasien sowie Nordamerika. Wir entwickeln innovative Lösungen, um Kundenbedarfe frühzeitig zu bedienen und maßgeschneiderte Produkte in höchster Qualität bereitzustellen – von der Konzeption bis zur Fertigung. Auch in herausfordernden Zeiten bleiben wir ein verlässlicher Partner und unterstützen unsere Kunden flexibel. Saubere Luft ist für uns ein Menschenrecht und damit Grundlage für ein gesundes Leben.

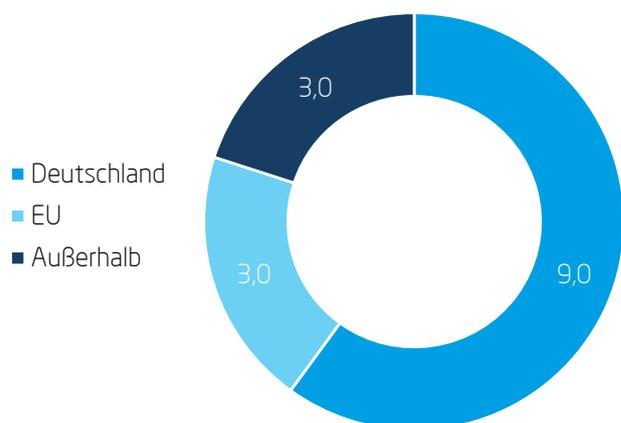
BRANOgreen

Mit BRANOgreen integrieren wir ökologische, soziale und ökonomische Verantwortung in alle Unternehmensbereiche. Durch regelmäßige Nachhaltigkeitsberichte schaffen wir Transparenz und geben allen relevanten Stakeholdern Einblick in unsere Maßnahmen und Ziele. Wir setzen zunehmend auf nachwachsende sowie recycelte Rohstoffe und arbeiten ausschließlich mit qualifizierten Lieferanten, die strenge Umwelt- und Sozialstandards erfüllen. In unseren Produktionsstätten implementieren wir effiziente Prozesse zur Reduktion von Abfall und Energiebedarf. Gleichzeitig treiben wir durch Kooperationen mit Forschungsinstituten und Branchenverbänden Innovationen für nachhaltige Lösungen voran.

Lieferkette

Im Jahr 2024 umfasste das Einkaufsvolumen von BRANOfilter rund 15 Millionen Euro, davon ca. 9 Millionen Euro in Deutschland, 3 Millionen Euro in der EU und die verbleibenden 3 Millionen Euro außerhalb der EU. Ein bedeutender Anteil von 2,3 Millionen Euro entfiel dabei auf unsere Tochtergesellschaft BFC. Insgesamt arbeitete BRANOfilter mit 105 verschiedenen Lieferanten zusammen und verarbeitete 790 unterschiedliche Materialien. Besonders im Bereich Filtervlies legen wir Wert auf regionale Lieferketten. Von 13 Lieferanten stammten fünf aus Deutschland und deckten 73 % des Filtervliesbedarfs.

1 | 1 Einkaufsvolumen in Mio. €
BRANOfilter 2024



Nachhaltigkeit, Werte und Strategie im Einklang

Verantwortungsvolle Unternehmensführung



Unternehmensführung

Die Geschäftsführung trägt die Gesamtverantwortung für wirtschaftliche, ökologische und soziale Belange sowie die Einhaltung gesetzlicher und interner Vorgaben. Sie wird von einem Prokuristen und dem Führungskreis unterstützt und unterliegt der Kontrolle der Gesellschafterversammlung, die auch für Bestellung und Abberufung zuständig ist. Entscheidungen mit grundlegender Bedeutung erfolgen in enger Abstimmung mit Gesellschaftern und relevanten Stakeholdern. Beide Geschäftsführer übernehmen zudem operative Rollen und vertreten das Unternehmen strategisch in Tochtergesellschaften und Joint Ventures. Die Geschäftsführung informiert sich laufend über regulatorische Änderungen, Nachhaltigkeitsthemen und Compliance, u. a. durch Fachgremien, externe Beratung und Austausch im Führungskreis. Zudem wird die Leistung der Geschäftsführung durch monatliche Finanz- und Umweltberichte, interne Management Reviews sowie im Rahmen der Gesellschafterversammlung evaluiert.

Kommunikation

Unser Unternehmen ist geprägt von einer offenen Gesprächs- und Feedbackkultur sowie einer werteorientierten Führung, die Teamgeist, Transparenz und sozialen Zusammenhalt fördert. Im Jahr 2024 wurde der Führungskreis neu definiert und umfasst nun Bereichs- und Teamleiter, die beiden Geschäftsführer sowie den Prokuristen.

Die operative Leitung liegt bei der Geschäftsführung, wobei besondere Geschäftsvorfälle der Zustimmung der Gesellschafter bedürfen. Der regelmäßige Dialog mit Stakeholdern ist fester Bestandteil unserer Unternehmensstrategie und erfolgt über Gespräche, digitale Plattformen und Umfragen wie Mitarbeiter- und Kundenzufriedenheitsumfragen. Das gewonnene Feedback fließt in strategische Entscheidungen, Innovationen und das frühzeitige Erkennen von Chancen und Risiken ein.

Nachhaltigkeit

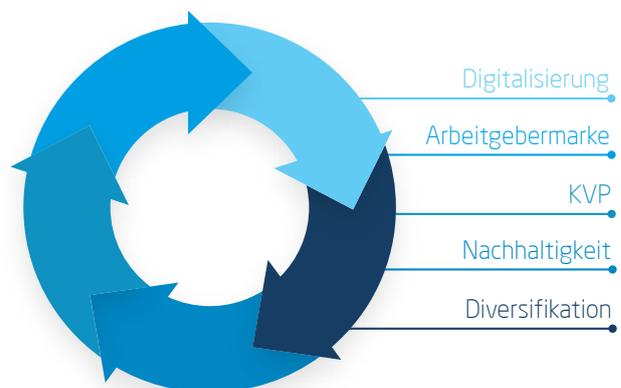
Nachhaltigkeit ist bei uns „Chefsache“. Die strategische Planung basiert auf Geschäftsführungsentscheidungen, die Umsetzung findet innerhalb der Fachbereiche statt, meist in Form von Projekten. Alle Mitarbeitenden sind dazu aufgerufen, innerhalb ihres Verantwortungsbereichs aktiv zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele beizutragen und Verbesserungen anzuregen. Die Nachhaltigkeitsberichterstattung gewährleistet Transparenz hinsichtlich sozialer, wirtschaftlicher und ökologischer Entwicklungen.

Unternehmensstrategie

Mit unserer Unternehmensstrategie konzentrieren wir uns auch im Berichtsjahr 2024 auf die Kernthemen Digitalisierung, Nachhaltigkeit, Arbeitgebermarke, Diversifikation und KVP (Kontinuierlicher Verbesserungsprozess). Die Geschäftsführung überprüft die Umsetzung der daraus abgeleiteten Managementjahresziele regelmäßig, um eine strategiekonforme Ausrichtung sicherzustellen. Ab dem Jahr 2025 liegt ein besonderer Fokus auf der zukunftsorientierten Neuausrichtung unserer Auslandsgesellschaften.

1 | 2 Strategische Ziele

BRANOfilter 2024





Verantwortung, Vertrauen und Verlässlichkeit prägen bei BRANOfilter den Umgang mit Compliance und ethischem Handeln. »

Werte, Normen und Compliance

Bei BRANOfilter gibt es einen internen Briefkasten, eine spezifische E-Mail-Adresse sowie eine Postanschrift für anonymisierte Whistleblower- und Compliance-Meldungen. BRANOfilter gewährleistet, dass Hinweisgeber vor jeglichen negativen Konsequenzen geschützt sind. Jede Meldung wird vertraulich behandelt und es besteht ein ausdrückliches Verbot von Repressalien gegenüber hinweisgebenden Personen. Eingehende Hinweise werden von den Compliance-Verantwortlichen und bei Bedarf durch interne oder externe Stellen weiter untersucht. Falls erforderlich, werden Korrekturmaßnahmen oder Sanktionen eingeleitet. Für Fragen zu ethischem Verhalten, rechtlichen Unsicherheiten oder unserem Verhaltenskodex stehen die Compliance-Verantwortlichen ebenfalls zur Verfügung. Im Jahr 2024 wurden keine Verstöße gemeldet. Am ersten Arbeitstag erhalten alle neuen Mitarbeitenden den Verhaltenskodex ausgehändigt, dessen Inhalte Bestandteil der Einarbeitung sind.

Marketing und Kennzeichnung

BRANOfilter setzt auf transparente, regelkonforme Kommunikation und gewährleistet stets korrekte Produktkennzeichnungen. Verpackungen und Labels werden gemäß aktuellen Vorschriften und in Abstimmung mit Kunden gestaltet. Ein Codesystem sichert die Rückverfolgbarkeit aller Produktionschargen. Zertifikate und Normen sind online einsehbar oder auf Anfrage verfügbar. BRANOfilter nutzt diverse Kanäle, darunter Social Media und die Unternehmenswebsite. Der Nachhaltigkeitsbericht ist dort jederzeit abrufbar.

Arbeitssicherheit und Sozialstandards

BRANOfilter verpflichtet sich zur Einhaltung von Arbeits- und Sozialstandards, die durch ein umfassendes, nach ISO 9001:2015 zertifiziertes Qualitätsmanagementsystem gewährleistet werden. Regelmäßige interne Prüfungen sowie externe Audits – unter anderem nach dem SMETA-Standard (Sedex Members Ethical Trade Audit) – stellen sicher, dass gesetzliche Vorgaben, ethische Grundsätze und unternehmensinterne Richtlinien konsequent eingehalten werden.

Arbeitsplatzgestaltung für mehr Wohlbefinden

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Arbeitssicherheit

Unser Arbeitsschutzsystem gilt für alle unsere Mitarbeitenden. Auch ohne eine Zertifizierung nach ISO 45001 verfügen wir über ein umfassendes und bewährtes Arbeitsschutzkonzept, das kontinuierlich überprüft und weiterentwickelt wird. Die Umsetzung liegt in den Händen unserer externen Fachkraft für Arbeitssicherheit, unserer Betriebsärztin sowie interner Beauftragter für verschiedene sicherheitsrelevante Bereiche. Seit Juli 2024 haben wir zahlreiche interne Prozesse, arbeitssicherheitsrelevante Dokumentationen, Schulungsunterlagen und Maßnahmenpläne aktualisiert. Insbesondere unsere Sicherheitsunterweisung, die unseren Mitarbeitenden jährlich vermittelt wird, wurde von Grund auf überarbeitet. Physische und psychische Risikopotenziale werden im Rahmen regelmäßiger Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses (ASA) systematisch überprüft und die entsprechenden Gefährdungsbeurteilungen an neue Risiken sowie Vorschriften angepasst. Zur Früherkennung potenzieller Gefahren finden regelmäßige Betriebsbegehungen statt. Im Berichtsjahr wurden drei meldepflichtige Arbeitsunfälle mit einer Ausfallzeit von 20 Tagen registriert – zwei mehr als im Jahr 2022. Hieraus ergibt sich eine Recordable Injury Rate (RIR) von 0,3. Die Vorfälle wurden analysiert und gezielte Abstellmaßnahmen umgesetzt, um eine Wiederholung zu vermeiden. Zudem ist die Einführung eines Systems zur Erfassung und Analyse von Beinahe-Unfällen geplant, um Risiken noch zuverlässiger frühzeitig zu identifizieren und abzustellen.



0,3

Recordable Injury Rate

Gesundheitsschutz

Unsere Betriebsärztin ist einmal pro Monat vor Ort und berät unsere Mitarbeitenden zu Gesundheitsschutz, Prävention und Vorsorgemaßnahmen. Dabei werden sowohl Wunsch- als auch Pflichtvorsorgen angeboten. Für 2025 leitet unsere Betriebsärztin einige Maßnahmen zum Gesundheitsschutz, unter anderem in Zusammenarbeit mit der Berufsgenossenschaft (BG), eine umfassende Lärmmessung und Erstellung eines Lärmkatasters mit gezielter Ausweisung von Bereichen, welche einen Gehörschutz erfordern sowie die Durchführung eines Gesundheitstags, bei dem insbesondere der Lärmschutz und entsprechende Schutzmaßnahmen thematisiert werden.

« Wir investieren kontinuierlich in moderne Arbeitsplatzbedingungen und setzen gezielt Maßnahmen um, die das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden stärken.

Arbeitsplatzbedingungen

Seit dem letzten Bericht haben wir im Verwaltungsbereich flächendeckend höhenverstellbare Schreibtische zur Verfügung gestellt, Lärmschutzmaßnahmen umgesetzt und zahlreiche Klimaanlage ausgetauscht. Zudem wurden die Herrenumkleiden und Sanitärbereiche von Grund auf erneuert. Weitere Modernisierungen sind für 2025 geplant, insbesondere werden unsere Damenumkleiden renoviert und um Duschmöglichkeiten ergänzt – eine Maßnahme, die direkt aus unserer Mitarbeitendenumfrage resultiert. Die Produktion wurde mit neuen Stehmatten sowie Hebe- und Stehhilfen ausgestattet. Auf Wunsch der Mitarbeitenden stehen nun außerdem mehr Sitzmöglichkeiten wie BRANO-Liegestühle und Outdoor-Möbel zur Verfügung. Auch die Kantine wurde modernisiert und um zusätzliche Pausenangebote wie eine Dartscheibe, einen Kicker-Tisch und gemütliche Sofas erweitert. Darüber hinaus wurde unser wöchentlicher Döner-Dienstag um den sehr beliebten monatlichen Asia-Donnerstag ergänzt.

Brandschutz

Im Rahmen unseres neuen Brandschutzkonzeptes haben wir zwischen Juli und Oktober 2024 unsere bestehende Brandmeldeanlage rundum erneuert und erweitert. Diese umfasst nun 360 Meldeeinheiten und 68 Sirenen, die im gesamten Firmengebäude verteilt sind. BRANOfilter verfügt über qualifizierte Erst- und Brandschutzhelferteams in allen Bereichen, deren Kenntnisse alle zwei Jahre durch Schulungen aufgefrischt werden. Regelmäßige Evakuierungsübungen stellen sicher, dass alle Mitarbeitenden bestmöglich auf den Ernstfall vorbereitet sind.

Wegekonzept

Anfang 2025 setzen wir ein neues Wegekonzept um: Bodenmarkierungen in den Produktions- und Lagerbereichen verbessern die Orientierung und kennzeichnen Gefahrenbereiche, gleichzeitig wird eine flächendeckende Sicherheitsschuhpflicht in diesen Bereichen eingeführt, um das Unfallrisiko zu senken. In diesem Zug werden auch separate Bodenmarkierungen für die Fahrwege unseres fahrerlosen Transportsystems umgesetzt.

Strategien zur Risikominderung und Prävention

Risikomanagement

Risikomanagement

Das Risikomanagement bei BRANOfilter ist integraler Bestandteil des Qualitätsmanagement-Systems nach ISO 9001:2015 und basiert auf einer strukturierten Identifikation und Bewertung potenzieller Risiken. Es wird regelmäßig überprüft und weiterentwickelt, um sich an neue Herausforderungen anzupassen.

Ein wichtiger Baustein für unser Risikomanagement ist unser anonymes Meldesystem für (potenzielle) Verstöße. »

Lieferantenkodex

Obwohl BRANOfilter derzeit (noch) nicht direkt vom Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) betroffen ist, fließen dessen Anforderungen in unser Risikomanagement ein. Regulatorische Entwicklungen wie die EU-Lieferkettenrichtlinie (ab 2026) werden engmaschig verfolgt und interne Prozesse kontinuierlich angepasst. Unser überarbeiteter Lieferantenkodex stellt klare Anforderungen in den Bereichen Compliance, Umwelt, Soziales sowie Ethik und ist für all unsere Lieferanten vertraglich bindend. Die ILO-Kernarbeitsnormen, insbesondere das Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit, sind fest verankert.

Datenschutz

Wir erfüllen die Anforderungen des Bundesdatenschutzgesetzes n. F. (BDSG n. F.) und der europäischen Datenschutz-Grundverordnung (EU DSGVO). Unsere Mitarbeitenden werden regelmäßig durch unsere externe Datenschutzbeauftragte geschult und sensibilisiert. Im Berichtsjahr gab es keine Verstöße gegen den Schutz personenbezogener Daten.

Gefahrstoffmanagement

BRANOfilter hat 2024 ein digitales zentrales Gefahrstoffkatalog eingeführt. Diese Übersicht enthält stets aktuelle Sicherheitsdatenblätter mit Hinweisen zu Schutzmaßnahmen und Verhaltensregeln im Gefahrenfall. In allen relevanten Bereichen sind Betriebsanweisungen für Gefahrstoffe ausgehängt, zudem erhalten unsere Mitarbeitenden jährlich eine Sicherheitsunterweisung. Ein standardisierter Prozess gewährleistet eine sichere Beschaffung.



Patentmanagement

Durch eine systematische Überwachung relevanter Schutzrechte stellen wir sicher, dass technologische Entwicklungen abgesichert sind und potenzielle Risiken frühzeitig erkannt werden. In wöchentlichen Abfragen und Monitoringaufträgen überprüfen wir gezielt die Anmeldungen von Geräteherstellern und unserer Wettbewerber im Bereich Filtrationstechnologie. Zudem steht BRANOfilter in engem Austausch mit Patentanwälten und Behörden, um der Verletzung geltender Vorschriften und Schutzrechte vorzubeugen. Im Gegenzug sichern wir unsere Entwicklungen nach Möglichkeit über eigene Patente ab.

Klimawandel

Seit dem Berichtsjahr werden „klimabedingte Störgrößen“ als spezifisches Risiko betrachtet, um potenzielle Auswirkungen des Klimawandels systematisch zu bewerten. Das Minimieren dieser Risiken nimmt wiederum einen hohen Stellenwert in unserer BRANOfilter-Strategie ein.

Digitale, effiziente und ressourcenschonende Lösungen

Nachhaltige Innovationen

Digitale Zusammenarbeit

Seit dem letzten Bericht wurde eine Projektmanagementsoftware eingeführt, welche die bereichsübergreifende Zusammenarbeit deutlich verbessert hat. Alle Fachabteilungen sind nun, neben dem ERP- und MES-System, in einer gemeinsamen Plattform eingebunden, auf der Aufgaben, Zeitpläne und Absprachen transparent dokumentiert und bearbeitet werden können. Die effizienteren Abläufe und die strukturierte Kommunikation verbessern besonders bei komplexen Projekten mit Kundeneinbindung die Transparenz, vermeiden Fehler und sichern Informationen. Durch Projektmanagement-Workshops und abteilungsübergreifende Austauschformate werden Verbesserungspotenziale identifiziert und direkt in die Systemanpassung überführt.

Durch die Einführung der Projektmanagementsoftware können Aufgaben, Zeitpläne und Absprachen zentral, transparent und abteilungsübergreifend gesteuert werden.))

Produktionsoptimierung

Durch systematische Verbesserungen an mehreren Anlagen konnte deren Wirkungsgrad deutlich verbessert werden. Die Folge: weniger ungeplante Stillstände, gesteigerte Produktionsgeschwindigkeit und eine höhere Betriebssicherheit. Diese Verbesserungen führen nicht nur zu einer erhöhten Anlageneffizienz und -verfügbarkeit, sondern auch zu einem geringeren Materialverbrauch, da Ausschuss reduziert wird.

Emissionsarme Druckverfahren

Besonders erwähnenswert ist die vollständige Umstellung unserer Druckfarben auf Wasserbasis. Seit 2024 erfolgen nun die Druckvorgänge an allen Vliesbeutel-Maschinen lösemittelfrei – ein aktiver Beitrag zur emissionsarmen Produktion und zum Schutz von Umwelt und Mitarbeitenden.



Effizienteres Reparaturmanagement

Im Berichtsjahr wurde unser Reparaturmanagement vollständig digitalisiert. Anstelle mündlicher Weitergaben oder dezentraler Notizen werden Störungen nun direkt an der Maschine in einem digitalen Ticketsystem erfasst, automatisch an die jeweils zuständige Stelle weitergeleitet sowie zentral dokumentiert und nachverfolgt. So entsteht eine wertvolle Grundlage für Auswertungen, aus denen langfristige Optimierungspotenziale abgeleitet werden können – etwa zur Reduktion von Stillständen oder Maschinenausfällen.



Environment

- 13 | Klimaschutz
- 14 | Energiemanagement
- 16 | Abfall und Kreislaufwirtschaft
- 17 | Material- und Ressourceneffizienz

CO₂ als Herausforderung
Klimaschutz

Klimabilanz & CO₂-Emissionen

Seit 2013 veröffentlicht BRANOfilter eine CO₂-Bilanz, die uns ermöglicht, Fortschritt und Zielerreichung bei der Vermeidung von CO₂-Emissionen zu überwachen.

Scope 1: Erfasst die direkten Treibhausgasemissionen. Dies betrifft ausschließlich unseren Fuhrpark, da flüchtige Gase sowie fossile Brennstoffe im Betrieb nicht anfallen.

Scope 2: Bezieht sich auf indirekte Treibhausgasemissionen aus eingekaufter Energie. In unserer Betrachtung sind dies elektrischer Strom und Fernwärme.

Scope 3: Umfasst alle CO₂-Emissionen, die entlang der Wertschöpfungskette, beim Transport und von der Nutzung bis zur Entsorgung unserer Produkte entstehen. Aufgrund der unzureichenden Datenbasis entlang der Wertschöpfungskette kann diese Kennzahl im Berichtsjahr nicht erhoben werden.

2 | 1 Energieverbrauch in t CO₂-Äquivalent

BRANOfilter 2024

	2024	2022	2020
Scope 1			
Fossile Brennstoffe	0	0	0
Fuhrpark	53	37	33
Flüchtige Gase	0	0	0
Gesamt	53	37	33
Scope 2			
Strom	334	220	289
Fernwärme	50	61	54
Dampf, Kühlenergie	0	0	0
Gesamt	385	281	343
Scope 1 & Scope 2	438	318	376

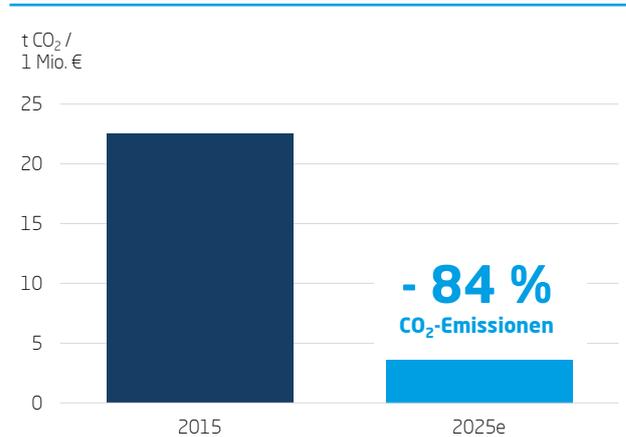
Unser Anteil an erneuerbaren Energien, bestehend aus unserem selbst erzeugten Solarstrom, der Fernwärme und dem zugekauften Strommix liegt 2024 bei 74 % unseres Energieverbrauchs.

CO₂-neutrale Produktion

Perspektivisch wollen wir in Dietenhofen CO₂-neutral produzieren. Dieses Ziel verfolgen wir zunächst für die Emissionen aus Scope 1 und Scope 2. Bereits 2025 werden wir durch die Umstellung auf Ökostrom einen großen Teil dieses Ziels erreichen. Es bedarf noch einer sorgfältigen Prüfung, wie die verbleibenden Emissionen bestmöglich vermieden oder alternativ in verantwortungsvoller Weise kompensiert werden können. Grundsätzlich gilt für uns: Vermeidung hat stets Priorität vor Kompensation.

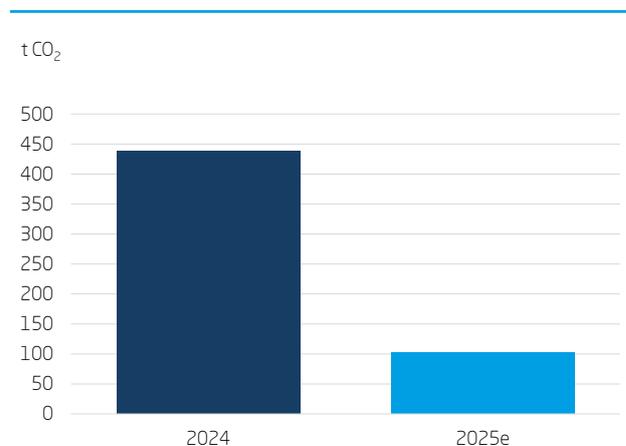
2 | 2 Erwartete Reduktion der CO₂-Emissionen pro 1 Mio. € Umsatz (2015 ggü. Hochrechnung 2025)

BRANOfilter 2015



2 | 3 Erwarteter Output CO₂-Emissionen bei gleichem Umsatz durch die Umstellung auf Ökostrom (2024 ggü. Hochrechnung 2025)

BRANOfilter 2024



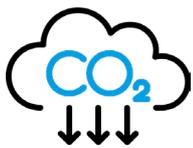
Die CO₂-Emissionen von Fuhrpark, Fernwärme und Strom werden auf Basis der jeweils aktuellen Emissionsfaktoren berechnet. Diese stammen vom Bayerischen Umweltministerium bzw. der N-ERGIE Netz GmbH (Strom) und wurden 2024 nach der zuletzt gültigen Fassung verwendet.

Energie neu denken

Energiemanagement

Photovoltaikanlage

Mit unserer eigenen Photovoltaikanlage, die über 270 kWp Leistung verfügt, decken wir im Berichtsjahr knapp 14 % des Verbrauchs. Überschüssiger Strom wird in das öffentliche Netz eingespeist. Durch den eigenerzeugten Strom konnten wir im Berichtsjahr knapp 65 t CO₂-Äquivalent¹ vermeiden. Der verbleibende Bedarf wird zugekauft.



65t
Einsparung von CO₂e

Derzeit wird eine Erweiterung geprüft, um künftig noch mehr Energie selbst erzeugen zu können – etwa durch den Ausbau unserer Photovoltaikanlage oder Alternativen wie beispielsweise ein Blockheizkraftwerk. Nachdem im Jahr 2024 ein Batteriespeicher für Stromüberschüsse als noch nicht wirtschaftlich beurteilt wurde, werden wir die Bewertung 2026 wiederholen. Unser selbst erzeugter Strom wird einerseits für die Produktion genutzt, andererseits steht er unseren Mitarbeitenden kostenfrei zum Laden ihrer E-Bikes zur Verfügung. Im Jahr 2023 wurden auf dem Betriebsgelände zwei Ladesäulen für Elektro- und Hybridfahrzeuge aus der Unternehmensflotte installiert. Im Zuge der Erneuerung unserer Hauptverteilung sind sechs weitere Ladesäulen auf dem Firmengelände geplant – ein notwendiger Schritt, da unser Fuhrpark zunehmend auf Elektro- und Hybridfahrzeuge umgestellt wird.



Kleinwindkraftanlage

Eine bloße Erweiterung der Photovoltaikanlage reicht nicht aus, um unseren Strombedarf zu jeder Tageszeit zu decken. Daher haben wir 2023 die Umsetzbarkeit und Wirtschaftlichkeit einer Kleinwindkraftanlage geprüft. Durch Messung der Windbedingungen, einer Simulation der zu erwartenden Windgeschwindigkeiten und einer Wirtschaftlichkeitsberechnung wurden verschiedene Windkraftanlagen bewertet. Die Annahmen auf Basis des Windatlas konnten leider nicht bestätigt werden, weshalb eine wirtschaftliche Umsetzung des Projekts am geplanten Standort nicht möglich ist.

2 | 4 Stromerzeugung und -bezug in kWh

BRANOfilter 2024

	2024	2022	2020
Solarstrom	148.863 Eigenproduktion 193.806 Eingespeist 44.943 Vermiedene CO ₂ e 65 t ^{1,2}	175.402 Eigenproduktion 218.651 Eingespeist 43.249 Vermiedene CO ₂ e 68 t ^{1,2}	185.503 Eigenproduktion 229.812 Eingespeist 44.309 Vermiedene CO ₂ e 77 t ^{1,2}
Netzstrom	889.192 Energimix: 51,9 % erneuerbaren Energien	848.275 Energimix: 57,2 % erneuerbaren Energien	1.038.643 Energimix: 60,5 % erneuerbaren Energien
Gesamt	1.038.055	1.023.677	1.224.146

¹https://www.umweltpakt.bayern.de/energie_klima/fachwissen/21.7/berechnen-sie-ihre-treibhausgasemissionen

²Im Vergleich zum Strom-/Wärme-Mix Deutschland

Gesamtenergieverbrauch

2 | 5 Gesamtenergieverbrauch in kWh

BRANOfilter 2024

	2024	2022	2020
Solarstrom	148.863	175.402	185.503
Erneuerbare Energie anteilig am Netzstrom	461.024	486.910	628.379
Fernwärme	579.582	693.941	559.395
=Erneuerbare Energie gesamt	1.189.469	1.356.253	1.373.277
Kernenergie	19.542	79.738	83.091
Kohle	278.035	178.986	237.849
Erdgas	116.366	93.310	77.898
Sonstige fossile Brennstoffe	13.324	9.331	11.425
=Nicht-erneuerbare Energie gesamt	427.268	361.365	410.264
Gesamtenergieverbrauch	1.616.737	1.717.618	1.783.541
Energieeffizienz in kWh/Mio. € Umsatz	56.211	61.800	66.515

Wir beziehen Fernwärme aus 100 % erneuerbaren Energien und verzichten dadurch seit 2019 komplett auf fossile Brennstoffe zur Wärmeerzeugung. 🔄

Lüftung

In unseren hohen Produktionshallen liegt das durchschnittliche Temperaturgefälle zwischen Boden und Decke bei 8 - 10 °C. Dadurch geht im Winter ein erheblicher Teil der Heizenergie durch aufsteigende Warmluft verloren, sodass ein hoher Energieaufwand erforderlich ist, um an den Arbeitsplätzen angenehme Umgebungstemperaturen zu gewährleisten. Große Deckenventilatoren sollen zukünftig die warme Luft nach unten drücken und somit das Temperaturgefälle verringern. Durch die Kombination aus Hausautomation und Deckenventilatoren erwarten wir eine Einsparung von 8 - 15 % der Heizenergie. Außerdem sollen neu installierte Brandschutzklappen künftig mit Öffnungsfunktion ausgestattet werden, um im Zusammenspiel mit den Deckenventilatoren die Luftzirkulation in der Halle während der Sommermonate zu verbessern. So werden die Hallentemperaturen um mehrere Grad gesenkt und die Arbeitsbedingungen spürbar verbessert.

Gebäude- und Produktionsautomation

Ein Konzept für die Hausautomation soll im Jahr 2025 erarbeitet und bis 2027 umgesetzt werden. Ähnlich wie bei Smart-Home-Systemen in Privathaushalten können damit künftig Heizungen automatisch reguliert, Lüftungssysteme gesteuert und die Beleuchtung geschaltet werden. Durch dieses intelligente System lässt sich der Energieverbrauch gezielt optimieren.

Die elektrischen Unterverteilungen im gesamten Produktionsbereich wurden vollständig modernisiert und entsprechen nun dem aktuellen Stand der Technik. Dadurch wird das Risiko von Ausfällen und Bränden deutlich reduziert. In der finalen Ausbaustufe werden sämtliche Unterverteilungen in die Gebäudeautomation integriert, sodass alle elektrischen Verbraucher zentral gesteuert und überwacht werden können. Mit der lückenlosen Anbindung aller relevanter Produktionsanlagen an unser MES-System haben wir zudem die Voraussetzung geschaffen, den Maschinenstatus jeder Anlage in Echtzeit zu erfassen und mithilfe moderner Analysetools die Gesamtanlageneffektivität (OEE) transparent darzustellen.

Vermeiden vor Entsorgen

Abfall und Kreislaufwirtschaft

Abfallaufkommen

„Vermeiden vor Verwerten vor Entsorgen“ – so lautet unser Grundsatz im Umgang mit Abfällen. Trotzdem fallen an unserem Produktionsstandort in Dietenhofen sowohl nicht weiterverwendbare Verpackungsmaterialien als auch Produktionsabfälle an. Einmal im Quartal erscheint ein unternehmensinterner Umweltkennzahlenbericht, der den jeweiligen Stand der relevanten Kennzahlen (Abfallmengen, Strom, Fernwärme, Druckluft sowie Frisch- und Abwasser) aufzeigt. An allen Fertigungsstandorten ist die korrekte und rechtskonforme Sortierung, Einstufung und Übergabe der Abfälle an die Entsorger klar geregelt. Die verbleibenden Abfälle trennen und entsorgen wir ordnungsgemäß.



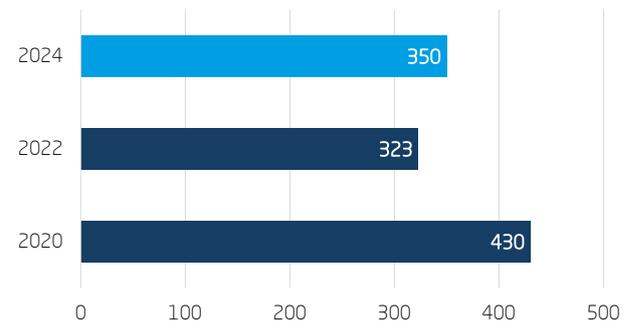
Materialkreislauf

Rund 45 % des Abfalls bestehen aus Resten unserer Vliesstoff- und Sicherheitssackproduktion und werden thermisch verwertet. 50 % entfallen auf Papier und Pappe, vorwiegend aus Verpackungs- und Stanzabfällen. Dieser Zelluloseabfall wird in den Papierkreislauf zurückgeführt und wiederverwertet. 2 % betreffen Folien, welche zum Teil auf vorgelagerte Schritte in der Wertschöpfungskette (Verpackungen) zurückzuführen sind, aber auch durch die eigene Packstation zustande kommen. Die Folien werden einer stofflichen Verwertung zugeführt. Zudem fallen in der nachgelagerten Wertschöpfungskette Abfälle durch unsere Produktverpackungen an.

☺ Vermeiden vor Verwerten vor Entsorgen – so lautet unser Grundsatz im Umgang mit Abfällen.

2 | 6 Gesamtes Abfallaufkommen in Tonnen

BRANOfilter 2024



2 | 7 Abfallintensität in t/Mio. € Umsatz

BRANOfilter 2024

	2024	2022	2020
Umsatz in T€	28.762	27.793	26.814
t Abfall /Mio. € Umsatz	12.18	11.63	16.03

2 | 8 Abfall nach Zusammensetzung in t

BRANOfilter 2024

	2024	2022	2020
Ersatzbrennstoff (Vliesstoffe und Papier- / Meltblown-Kombinationen)	157	155	201
Folien	2	7	9
Restmüll	4	4	3
Gefahrstoffe	7	13	0
Blech/Schrott	4	8	KA ¹
Papier/Pappe	177	144	217
Gesamt	350	323	430

¹ Keine Angabe, diese Zahl wurde im Berichtsjahr noch nicht erfasst.

Ressourcen bewusst nutzen und einsetzen

Material- und Ressourceneffizienz



Materialien

Der Materialeinsatz für Produkte und Primärverpackungen wurde 2022 erstmals erfasst und beruht auf Lieferantendaten. Unsere Vliesbeutel werden nach Gebrauch thermisch verwertet. Eine stoffliche Wiederverwertung ist aufgrund der Materialzusammensetzung sowie des Beutelinhalts zum aktuellen Zeitpunkt nicht möglich. Hinsichtlich der Produktverpackung liegen uns keine verlässlichen Informationen darüber vor, wie Endverbraucher sie nach dem Gebrauch entsorgen. Eine gezielte Einflussnahme auf das Entsorgungsverhalten ist aktuell nicht gegeben, bietet jedoch Potenzial für zukünftige Optimierungsmaßnahmen im Sinne der Kreislaufwirtschaft.

2 | 9 Materialeinsatz in Tonnen

BRANOfilter 2024

	2024	2022
Produkt		
Vlies und Kunststoffe	1.666	1.500
Filterpapiere und Pappe	591	630
Primärverpackung		
Kunststoff	72	60
Papier und Pappe	634	590
Gesamtgewicht	2.963	2.780
Davon eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe in %	33	32

☺ Unser Ziel ist es, den Verbrauch von Wasser stetig zu senken und Wasser durch geschlossene Kreisläufe nachhaltig zu nutzen.

Wasser als Ressource

Unsere Produktionsprozesse kommen ohne den Einsatz von Prozesswasser aus. Es wird lediglich in geschlossenen Kreisläufen verwendet, beispielsweise als Kühlmittel beim Ultraschallschweißen. Weitere Entnahmestellen sind die Sanitäranlagen und die Kantine. Das anfallende Abwasser ist nicht kontaminiert und muss daher keiner speziellen Aufbereitung unterzogen werden. Eine Ausnahme bildet lediglich das Reinigungswasser, das beim Säubern der Druckwerke anfällt. Die Abwassermenge entspricht der entnommenen Wassermenge und zeigt im Jahresvergleich einen kontinuierlichen Rückgang. Laut dem Water Risk Filter der Umweltstiftung WWF befindet sich unser Standort in Dietenhofen in einer Region mit mittlerem Wasserknappheitsrisiko.



-8 %

Verbrauch von Wasser seit 2022

2 | 10 Wasserverbrauch

BRANOfilter 2024

	2024	2022	2020
Gesamtverbrauch an Frischwasser (± Abwasser) in Liter	240.000	261.000	401.000
Spezifischer Verbrauch in m³ pro 1 Mio. Beutel produziert in Dietenhofen	8.344	9.391	14.955

Reduktion von Filterrahmenmaterial

Die Rahmen unserer Panelfilter werden sukzessive auf einen schwarzen Schaumrahmen umgestellt. Dieser ist dünner, verbessert die Passgenauigkeit und reduziert den Materialeinsatz um 52 % im Vergleich zu einem Kunststoffrahmen der Größe 287 × 287 × 48 mm. Darüber hinaus besteht der schwarze Schaumrahmen zu 20 % aus recyceltem Material.

Seit 2024 sind alle Standorte von BRANOfilter FSC®-zertifiziert. »»

FSC®-Zertifizierung BRANOfiltration

Der FSC® (Forest Stewardship Council) ist ein internationales Zertifizierungssystem, das sich für eine nachhaltige Waldbewirtschaftung einsetzt. Seit 2022 sind unsere Standorte in Diethofen und Tschechien zertifiziert – seit Februar 2024 gilt dies auch für unsere Niederlassung in Ningbo (China). BRANOfiltration ist damit eines von heute 6.000 Unternehmen, welche in Hong Kong und China Teil des FSC-Systems sind.

Verpackung: Palettierung

Jährlich investiert BRANOfilter ca. 5 % des Umsatzes in die Anschaffung neuer Technologien und Maschinen. Ende 2025 werden wir eine neue Palettieranlage und einen neuen Stretcher beschaffen. In diesem Zuge werden wir den Einsatz von Stretchfolie je Palette bis zu 30 % reduzieren können.

Verpackung: Banderolieren

Im Berichtsjahr haben wir damit begonnen, unsere Verpackungen nachhaltiger zu gestalten und die Schrumpffolie zur Bündelung unserer Faltschachtelpacks schrittweise durch FSC®-zertifizierte Papierbänderolen zu ersetzen. Allein bei einem Referenzkunden können durch diese Maßnahme jährlich rund 100.000 m² Schrumpffolie eingespart werden. Ab dem zweiten Quartal 2025 werden wir die Umstellung flächendeckend umsetzen, sodass keine Schrumpffolie mehr in unseren Verpackungsprozessen zum Einsatz kommt. Ein positiver Nebeneffekt dieser Maßnahme ist der Wegfall des Energieverbrauchs der Schrumpftunnel.





Social

- 20 | Vielfalt, Chancengleichheit und Teilhabe
- 21 | Faire Arbeitspraktiken
- 23 | Förderung und Entwicklung von Mitarbeitenden
- 24 | Integration
- 25 | Lokale Gemeinschaften

Gemeinsam wachsen

Vielfalt, Chancengleichheit und Teilhabe

Unsere Belegschaft

Bei BRANOfilter waren im Berichtsjahr durchschnittlich 132 Mitarbeitende beschäftigt. Trotz einer geringen Fluktuationsrate von 1,3 % konnten wir im vergangenen Jahr 22 neue Kolleginnen und Kollegen in unserem Team willkommen heißen. Das Durchschnittsalter unserer Belegschaft lag 2024 bei 44,2 Jahren. In nahezu allen Altersgruppen konnten wir einen Zuwachs verzeichnen (siehe Tabelle 3. 1). Eine Ausnahme bildet die Gruppe der Männer im Alter von 30 bis 50 Jahren, die im Vergleich zum Vorjahr um drei Personen zurückgegangen ist.



Struktur unseres Führungskreises

Durch die Erweiterung des Führungskreises ist die Anzahl der Mitglieder im Alter zwischen 30 und 50 Jahren von fünf auf zwölf gestiegen. Zudem sind erstmals Personen unter 30 Jahren hinzugekommen. Dies führt zu einer Verjüngung des Führungskreises, von der wir uns langfristig frische Impulse und positive Entwicklungen erhoffen. Mit einem Anteil von 27 % konnten wir die Repräsentation von Frauen im Führungskreis seit 2022 weiter ausbauen und möchten diese Entwicklung in Zukunft fortsetzen.

Elternzeit

Elternzeit wird von unseren Mitarbeitenden unabhängig vom Geschlecht in Anspruch genommen. Wir legen großen Wert darauf, dass Eltern nach ihrer Auszeit nahtlos in ihre berufliche Laufbahn zurückkehren können – sei es in ihrer bisherigen Position oder einer vergleichbaren Tätigkeit. Im Berichtsjahr ist niemand während der Elternzeit aus dem Unternehmen ausgeschieden. 75 % der Mitarbeitenden, die sich 2024 in Elternzeit befanden, sind bereits zurückgekehrt, während 25 % weiterhin in Elternzeit sind.

Betriebliches Vorschlagswesen

Wir fördern die Teilhabe unserer Mitarbeitenden durch unser modernisiertes und digitalisiertes Vorschlagswesen. Ideen lassen sich unkompliziert einreichen und werden bei wertvollem Inhalt honoriert - so wird Teilhabe belohnt.



3 | 1 Verteilung nach Alter und Geschlecht

BRANOfilter 2024

	< 30		30 - 50		> 50	
Gesamt	18 %	25	41 %	56	40 %	55
Frauen	6 %	8	18 %	24	15 %	21
Männer	13 %	17	24 %	32	25 %	34
Neu eingestellt	47 %	8	41 %	7	12 %	2
Frauen	12 %	2	24 %	4	6 %	1
Männer	35 %	6	18 %	3	6 %	1
Führungskräfte	10 %	3	57 %	12	33 %	7
Frauen	9 %	2	9 %	2	9 %	2
Männer	5 %	1	45 %	10	23 %	5

3 | 2 Beschäftigte in Elternzeit

BRANOfilter 2024

	Frauen	Männer	Gesamt
in Elternzeit	2	2	4
Davon in Elternzeit/ ruhemdem Vertrag	1	0	1
Davon zurückgekehrt	1	2	3
Davon ausgetreten	0	0	0
Nach zwölf Monaten noch beschäftigt	4	4	8

Grundstein für ein positives Arbeitsumfeld

Faire Arbeitspraktiken



Entlohnung

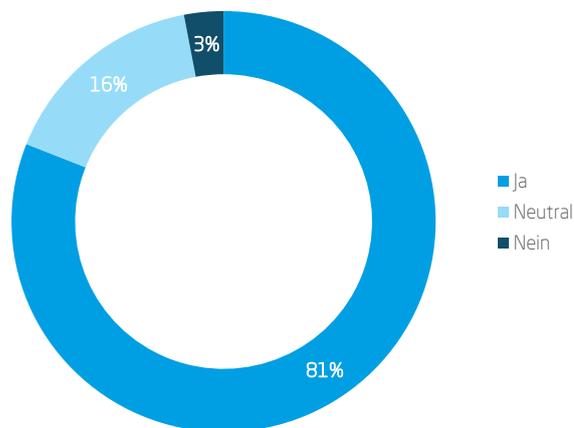
Im Berichtsjahr 2024 verzeichnete BRANOfilter – entgegen dem allgemeinen wirtschaftlichen Trend – ein starkes Auftragswachstum. Dieses konnten wir nur dank des außergewöhnlichen Engagements unserer Mitarbeitenden erfolgreich bewältigen. Als Anerkennung für den Einsatz, zur Unterstützung in wirtschaftlich anspruchsvollen Zeiten und angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels haben wir zu Beginn des Berichtsjahres umfassende Anpassungen der Vergütungs- und Arbeitsbedingungen vorgenommen. Gewerbliche Angestellte profitierten von einer deutlichen Lohnerhöhung, während für kaufmännische Angestellte neben einer moderaten Gehaltsanpassung die Arbeitszeit reduziert wurde. Für beide Gruppen ergibt sich dadurch gleichermaßen eine effektive Erhöhung des Stundenlohns um 8 %. Unsere Einstiegsgehälter liegen stets über dem gesetzlichen Mindestlohn und werden durch freiwillige Schichtzulagen ergänzt. Vergleichbare Tätigkeiten werden gleich entlohnt. Wir sind an keinen Tarifvertrag gebunden und gehören keiner Gewerkschaft an. Daher unterziehen wir die Gehälter mindestens einmal jährlich einer Überprüfung. Im Berichtsjahr erhielten unsere Mitarbeitenden Sonderzahlungen, darunter Urlaubsgeld und ein volles Monatsgehalt als Weihnachtsgeld. Zusätzlich wurde eine Erfolgsprämie ausgezahlt, die auf die positive Geschäftsentwicklung im Jahr 2023 zurückzuführen ist.

Kommunikation

Unsere Unternehmenskultur steht für Respekt, Fairness, Transparenz und lebt von offenem, konstruktivem Feedback. Im Berichtsjahr fand pro Quartal eine Betriebsversammlung statt, in der die Geschäftsleitung über wirtschaftliche Entwicklungen und strategische Themen informierte. Durch vertrauliche Beratungsgespräche und die Vermittlung externer Beratungsstellen unterstützen wir unsere Mitarbeitenden bei beruflichen und persönlichen Anliegen. Zusätzlich wurde 2024 unser Intranet überarbeitet, wodurch die Informationsbeschaffung vereinfacht und digitalisiert wurde. Zur weiteren Verbesserung des Austauschs installieren wir 2025 Informationsbildschirme an zentralen Stellen im Unternehmen und modernisieren unser Schwarzes Brett.

3 | 3 Frage aus der Mitarbeitendenumfrage

„Ich verstehe die strategischen Ziele des Unternehmens“
BRANOfilter 2022



Maßnahmen unserer Mitarbeitendenumfrage

Infolge unserer Mitarbeitendenumfrage 2022 haben wir Maßnahmen wie die Modernisierung der Pausen- und Besprechungsräume, spezielle Gesundheitstage und gezielte Teambuilding-Initiativen für unsere Auszubildenden eingeführt. Für die Gesundheitstage konnten wir unseren Mitarbeitenden in Zusammenarbeit mit der BARMER Krankenkasse ein Herz-Kreislauf-Screening anbieten. Dabei wurden unter anderem eine Halsschlagadermessung mittels Ultraschall, die Messung von Blutdruck und Herzfrequenz sowie die Bestimmung der Blutfett- und Blutzuckerwerte durchgeführt. Weitere Impulse erhoffen wir uns von der neuen Umfrage 2025.

Arbeitszeitmodelle

Wir bieten individuelle Gleitzeit-, Teilzeit- und Homeoffice-Modelle, um unseren Mitarbeitenden ein hohes Maß an Flexibilität zu ermöglichen. Im Berichtsjahr hat sich die Zahl der männlichen Teilzeitmitarbeiter im Vergleich zu 2022 verdoppelt. Bei Mitarbeiterinnen ist die Teilzeitquote 2024 um fast die Hälfte gestiegen. Zudem haben 23 % der Führungskräfte ihre Arbeitszeit auf Teilzeit reduziert, darunter zwei Drittel Männer. Diese Entwicklungen zeigen, dass unsere Angebote gut angenommen werden und helfen, berufliche Anforderungen noch besser mit den spezifischen Lebensumständen zu vereinbaren. Unsere Gleitzeitregelung ermöglicht die flexible Einteilung der individuellen Arbeitszeiten und trägt so zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bei. Gleichzeitig werden Überstunden gezielt begrenzt, um die Gesundheit und das Wohlbefinden der Belegschaft zu schützen.

Auszeit

Unsere Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, eine längere Auszeit zu nehmen – sei es zur persönlichen oder beruflichen Weiterentwicklung, zum Erwerb neuer Fähigkeiten oder zur Vorbereitung auf den Übergang in den Ruhestand. Dazu ermöglichen wir unbezahlten Urlaub sowie die Option eines Sabbaticals. Im Berichtsjahr nutzten sieben Mitarbeitende dieses Angebot, dessen Inanspruchnahme in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen ist.

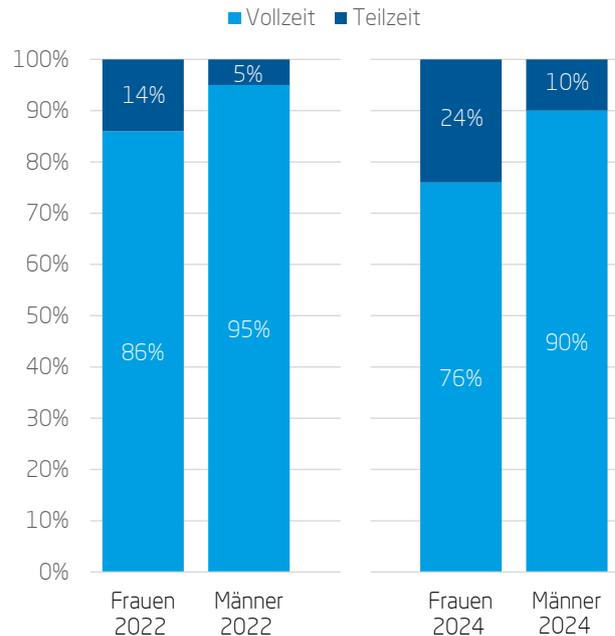


23 %

Führungskräfte in Teilzeit

3 | 4 Verhältnis Teilzeit zu Vollzeit

BRANOfilter 2024



Möglichkeiten für Entfaltung und Weiterentwicklung schaffen

Förderung und Entwicklung von Mitarbeitenden

Junge Talente

Im Jahr 2024 haben wir unsere Aktivitäten zur Gewinnung von Auszubildenden intensiviert. Wir waren auf regionalen Ausbildungsbörsen präsent und besuchten Schulen in der näheren Umgebung, um Schülerinnen und Schüler für Ausbildungen und Praktika zu gewinnen. Unser Entwicklungsangebot reicht von Ausbildungen und dualen Studiengängen bis hin zu berufs begleitenden Bachelor- und Masterarbeiten. Zu den Ausbildungsberufen zählen Industriekaufleute, Packmitteltechnolog*innen, Maschinen- und Anlagenführer*innen, Mechatroniker*innen sowie Fachkräfte für Lagerlogistik. Seit dem letzten Bericht haben wir die Ausbildungsvergütung für alle Berufe angehoben und vereinheitlicht. Im ersten Ausbildungsjahr zahlen wir 1.000 €, mit jedem weiteren Jahr steigt die Vergütung um 100 €.

Förderung unserer Auszubildenden

Zur Förderung der Persönlichkeitsentwicklung und Stärkung der Soft Skills können unsere Auszubildenden an Trainings des Bildungswerks der Bayerischen Wirtschaft (BBW) teilnehmen. Zusätzlich bieten wir regelmäßige Azubi-Meetings, gemeinsame Aktivitäten, Workshops, von der Geschäftsführung durchgeführte Talent Days, Prüfungsvorbereitungen und Ausflüge an. Durch diese Maßnahmen vermitteln wir praxisnahe Inhalte, Präsentationstechniken, selbstständiges Arbeiten und Verantwortungsbewusstsein.

Ausbilderinnen und Ausbilder

Die Weiterentwicklung unserer ausbildenden Personen bleibt ein zentraler Schwerpunkt. Seit dem letzten Bericht absolvierten unsere Ausbildungsbeauftragten das „Training für Ausbildungsbeauftragte“ des Bildungswerks der Bayerischen Wirtschaft (BBW) – ein umfassendes Programm mit über 30 Schulungsstunden pro Person. Gleichzeitig konnten wir neue Kolleginnen und Kollegen für diese Funktion gewinnen: Drei Mitarbeitende haben erfolgreich ihren Ausbilderschein erworben.

Ausbildungsquote

Mit einer Ausbildungsquote von 6 % leisten wir einen wichtigen Beitrag zur Bekämpfung des wachsenden Fachkräftemangels. Unser Ziel ist es, diese Quote weiter zu steigern, insbesondere im gewerblichen Bereich.



Mitarbeiterentwicklung

Bereits im Rahmen des Onboarding-Prozesses werden in allen Abteilungen klare Einarbeitungspläne umgesetzt, um neuen Mitarbeitenden von Anfang an eine erfolgreiche Integration zu ermöglichen. Alle festangestellten Personen erhalten einmal jährlich ein strukturiertes Leistungsbewertungs- und Karriereentwicklungsgespräch zur Festlegung von Zielen und Identifikation des Qualifikationsbedarfs. Im Berichtsjahr ermöglichten wir unseren Mitarbeitenden durchschnittlich 14,5 Weiterbildungsstunden – über 5 Stunden mehr als 2022. Ein besonderer Schwerpunkt lag dabei auf der Schulung unserer Führungskräfte.

Mitarbeiterbenefits

Wir unterstützen unser Team mit einer Vielzahl finanzieller Sonderleistungen, darunter Kindergartenzuschüsse und betriebliche Altersvorsorgemodelle. Zusätzlich bieten wir zahlreiche weitere Benefits – von Betriebsfesten über maßgeschneiderte Schulungsprogramme bis hin zu zusätzlichen Extras, die wir kontinuierlich erweitern. Ein besonders beliebtes Highlight ist das Fahrrad-Leasing über BusinessBike. Bereits mehr als 20 % unserer Belegschaft profitieren von diesem Angebot – seit geraumer Zeit sogar mit bis zu zwei Fahrrädern pro Person.

Partnerschaften für ein starkes Miteinander

Integration

Zusammenarbeit ohne Barrieren

Inklusion wird bei uns kontinuierlich und aktiv gefördert. Neben unserer internen Quote von rund 5 % Mitarbeitenden mit Behinderung kooperieren wir seit über 20 Jahren mit derzeit vier regionalen Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM). Diese Partnerschaften unterstreichen unser nachhaltiges Engagement für eine inklusive Arbeitswelt. Wertvolle Einblicke ermöglicht der Aktionstag „Schichtwechsel“ mit der WfbM Neudettelsau, bei dem BRANOfilter-Mitarbeitende für einen Tag die Arbeitsplätze mit Werkstattmitarbeitenden tauschten. Im Juni besuchten zudem 15 Mitarbeitende der Diakoneo Werkstatt Rothenburg unser Unternehmen, um unsere Produktion kennenzulernen und die Entstehung der Produkte zu erleben, mit denen sie täglich arbeiten. Ein weiterer Beitrag zur langjährigen Zusammenarbeit war die Spende eines 3D-Druckers an die WfbM Bruckberg, der neue kreative und technische Möglichkeiten eröffnet. Darüber hinaus unterstützten wir alle vier WfbMs mit einer Spende zur Ausrichtung von Weihnachtsfeiern.

Diskriminierung

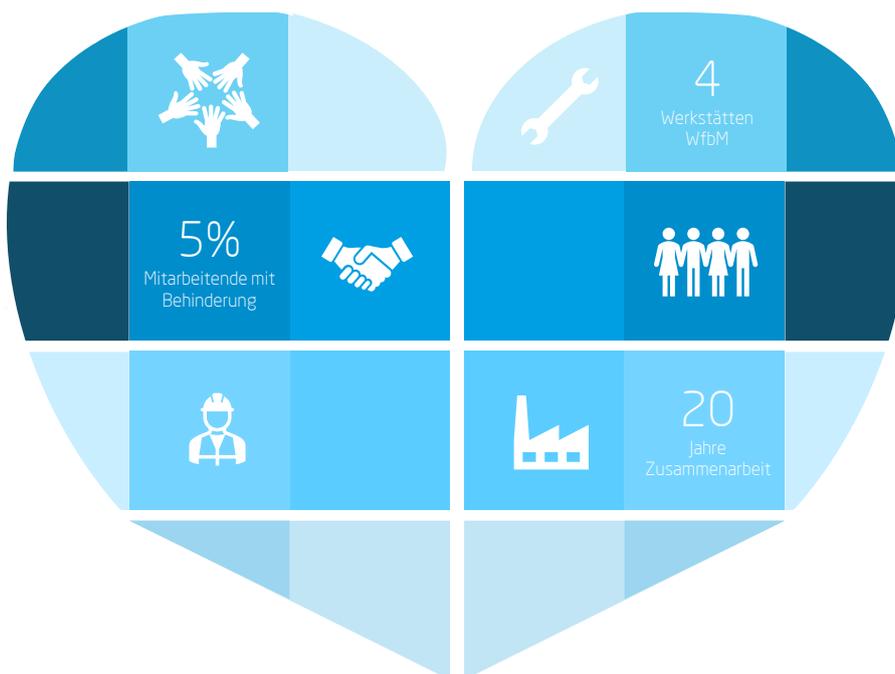
Diskriminierung jeglicher Art wird bei BRANOfilter nicht toleriert. Um dies sicherzustellen, bieten wir eine anonyme und leicht zugängliche Meldeplattform für Verstöße an. Im Berichtsjahr wurden keine Vorfälle gemeldet.

Betriebsfeste und Veranstaltungen

Beim ersten Betriebsausflug nach langer Corona-Pause verbrachten Mitarbeitende und Pensionierte einen entspannten Tag in Rothenburg ob der Tauber, gefolgt von einer Schlossführung und Falkenshow in Schillingsfürst. Auch auf der Kirchweih in Dietenhofen kamen unsere Mitarbeitenden in geselliger Runde zusammen. Ein reservierter Tisch und bereitgestellte Wertmarken luden dazu ein, den Feierabend bei einem gemeinsamen Getränk zu genießen. Ein weiteres Highlight des Jahres war die feierliche Einweihung und „Taufe“ einer Maschine, die im Rahmen eines langjährigen Projekts umgebaut wurde. Zur Feier des Meilensteins wurden alle Mitarbeitenden mit Erfrischungen vom Eiswagen überrascht. Zum Jahresabschluss fand unsere Weihnachtsfeier statt, bei der auch ehemalige Kolleginnen und Kollegen sowie Gäste aus der BRANOgruppe willkommen waren. Am letzten Arbeitstag vor den Betriebsferien klang das Jahr bei Kicker, Darts und Pizza aus.

Meilensteine feiern

Firmenjubiläen, Geburtstage und Renteneintritte werden regelmäßig gefeiert. Immer wieder dürfen wir Mitarbeitende ehren, die bereits seit zwei bis drei Jahrzehnten Teil von BRANOfilter sind. Ein besonders erfreuliches Ereignis im Jahr 2024: Unsere Produktionsassistentin Elke Ortner, mit der wir 35 Jahre Firmenzugehörigkeit feiern durften.



Regionale Organisationen stärken

Lokale Gemeinschaften

Unterstützung und Zusammenarbeit

Bei BRANOfilter sind die ESG-Prinzipien (Environmental, Social and Governance) fester Bestandteil des Verhaltenskodex und leiten unser Engagement für ökologische Verantwortung, soziale Gerechtigkeit und nachhaltige Unternehmensführung. Ein besonderer Fokus liegt auf der Zusammenarbeit mit der Gemeinde Dietenhofen, lokalen Vereinen und sozialen Einrichtungen, insbesondere Werkstätten für Menschen mit Behinderung.

Im Berichtsjahr unterstützten wir den TV 09 Dietenhofen, indem wir die Frauen-Handballmannschaft mit Aufwärmshirts und die Herren-Fußballmannschaft mit neuen Trikots ausstatteten sowie unsere Bandenwerbung rund um den Fußballplatz erweiterten. Auch der Tennisclub Dietenhofen erhielt unsere Unterstützung durch Bandenwerbung, die zum Erhalt der Tennisplätze beiträgt und erschwingliche Mitgliedschaften ermöglicht. Darüber hinaus förderten wir den Kindergarten Schabernack Dietenhofen mit Geld- und Sachspenden für die Kirchweih, unterstützten das Kulturgärtla beim Ansbacher Altstadtfest und engagierten uns als langjähriger Partner im Controllingforum der Hochschule Ansbach. Mit diesen Initiativen stärken wir den sozialen Zusammenhalt, fördern Bildungschancen und tragen zur nachhaltigen Entwicklung der Region bei.

3 | 5 Unterstützte Initiativen und Vereine BRANOfilter 2024



Werkstätten für Menschen
mit Behinderung



Lebenshilfe
in Lenkersheim



Turn- und Sportverein
TV09 in Dietenhofen



Kulturgärtla auf dem
Ansbacher Altstadtfest



Tennis-Club
in Dietenhofen



Hochschule für angewandte
Wissenschaften Ansbach





Erklärung zur Berichtserstattung

- 28 | Wesentliche Themen
- 29 | GRI-Inhaltsindex
- 34 | Über diesen Bericht
- 34 | Impressum

Auswahl nach dem GRI-Standard

Wesentliche Themen

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurden 14 relevante Themenfelder ermittelt, die durch unsere Geschäftstätigkeit beeinflusst werden (können). Das Vorgehen zu deren Ermittlung wird im Folgenden aufgezeigt.

Organisationskontext verstehen

Eine Übersicht der Aktivitäten, Geschäftsbeziehungen und Stakeholder von BRANOfilter zeigt die gesellschaftlichen und ökologischen Auswirkungen unseres Handelns. Diese Erkenntnisse werden regelmäßig überprüft und aktualisiert, um ihre Relevanz sicherzustellen.

Auswirkungen festlegen

Wir haben die positiven und negativen Auswirkungen unserer Aktivitäten und Geschäftsbeziehungen auf die definierten Bereiche ermittelt. Die Ermittlung basiert auf Interviews mit internen und externen Stakeholdern, auf Ergebnissen aus Mitarbeitenden- und Kundenbefragungen sowie auf der Analyse von Nachhaltigkeitsberichten unserer Kunden und Lieferanten. Die Liste der wesentlichen Themen des Berichts von 2022 wurde ebenfalls analysiert und auf ihre Aktualität im Unternehmenskontext überprüft. Für die Auswahl der Stakeholder haben wir uns an der im Bericht 2020 definierten Gruppe orientiert. Wir konnten feststellen, dass unsere Aktivitäten negative Auswirkungen haben, die direkt mit unseren Produkten und Geschäftsbeziehungen verknüpft sind. Zur Ermittlung positiver Effekte bewerteten wir, inwiefern wir mit unseren Produkten, Investitionen sowie Einkaufs- und Beschäftigungspraktiken zur nachhaltigen Entwicklung beitragen.

Erheblichkeitsbewertung

Mitarbeitende und Gesellschafter bewerteten anhand einer Umfrage unabhängig voneinander die Erheblichkeit der vorab ermittelten Auswirkungen von BRANOfilter auf einer Skala von 0 bis 5, wobei 5 die bedeutendste Auswirkung darstellt. Den Landrat des Landkreises Ansbach konnten wir als Vertreter der Gruppe „Staat“ ebenfalls in die Umfrage einbeziehen.

Priorisierung

Alle Auswirkungen mit einer durchschnittlichen Bewertung ab 3,5 Punkten wurden als wesentliche Themen für diesen Bericht definiert und in Schwerpunkte zusammengefasst, die sich in den Kapitelüberschriften widerspiegeln.

Änderungen

Auf Basis unserer Wesentlichkeitsanalyse ersetzen wir für 2024 einige Themen aus dem Bericht 2022. Work-Life-Balance, Compliance, Produktsicherheit, Partnerschaften, FSC sowie IT-Sicherheit und Datenschutz werden nicht mehr als übergeordnet wesentlich betrachtet. Stattdessen rücken (faire) Arbeitspraktiken, Integration, lokale Gemeinschaften, Klimaschutz sowie Abfall und Kreislaufwirtschaft in den Fokus. Einige Themen bleiben erhalten, jedoch in angepasster Form: So wird Produktentwicklung und Innovation zu nachhaltiger Innovation, während sich unternehmerische Gesellschafterverantwortung nun in verantwortungsvoller Unternehmensführung widerspiegelt. Diese Anpassungen basieren auf strategischen Prioritäten, veränderten Stakeholder-Erwartungen und der stärkeren Integration in operative Prozesse.

Die 14 wesentlichen Themen gliedern sich in die Bereiche Umwelt, Soziales und Unternehmensführung, die im Bericht als „Environment“, „Social“ und „Governance“ (ESG) bezeichnet werden.

4 | 1 Liste der wesentlichen Themen

BRANOfilter 2024

Governance

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
Verantwortungsvolle Unternehmensführung
Risikomanagement
Nachhaltige Innovation

Social

Vielfalt, Chancengleichheit und Teilhabe
Förderung und Entwicklung von Mitarbeitenden
(faire) Arbeitspraktiken
Integration
Lokale Gemeinschaften

Environment

Klimaschutz
Energiemanagement
Abfall
Kreislaufwirtschaft
Material- und Ressourceneffizienz

GRI-Inhaltsindex

GRI	Standard und Kommentare	Seite
Allgemeine Angaben		
Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken		
GRI 2-1	Organisationsprofil	6
GRI 2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	6, 36
GRI 2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	6, 36
GRI 2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen <i>Kommentar: Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen, Änderungen sind im Fließtext vermerkt.</i>	
GRI 2-5	Externe Prüfung <i>Kommentar: Der Bericht wurde keiner externen Prüfung unterzogen.</i>	
Tätigkeiten und Mitarbeiter:innen		
GRI 2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	6, 10
GRI 2-7	Angestellte <i>Kommentar: Im Berichtsjahr waren 7 männliche und 8 weibliche Zeitarbeiter angestellt.</i>	6, 20
GRI 2-8	Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind <i>Kommentar: Im Berichtsjahr waren 15 Zeitarbeiter für die Produktion eingestellt.</i>	
Unternehmensführung		
GRI 2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	4, 6, 7
GRI 2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	7
GRI 2-11	Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	7
GRI 2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	7
GRI 2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	7
GRI 2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	7
GRI 2-15	Interessenkonflikte	7
GRI 2-16	Übermittlung kritischer Anliegen	8, 10, 20
GRI 2-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	7
GRI 2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	7
GRI 2-19	Vergütungspolitik <i>Kommentar: Aufgrund unserer Gesellschaftsform sind diese Informationen vertraulich.</i>	7
GRI 2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	7
GRI 2-21	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung <i>Kommentar: Aufgrund unserer Gesellschaftsform sind diese Informationen vertraulich.</i>	
Aus- und Weiterbildung		
GRI 2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	7
GRI 2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	7, 10
GRI 2-24	Einbeziehung politischer Verpflichtungen	10
GRI 2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	8, 10
GRI 2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	8
GRI 2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen <i>Kommentar: Alle gesetzlichen Mindeststandards halten wir ein, es kam zu keinen Verstößen oder Geldbußen.</i>	8, 10
GRI 2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	8, 10
Einbindung von Stakeholdern		
GRI 2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	6, 8
GRI 2-30	Tarifverträge	21
Wesentliche Themen		
GRI 3 Angaben zu wesentlichen Themen		
GRI 3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	27

GRI	Standard und Kommentare	Seite
GRI 3-2	Liste der wesentlichen Themen	27
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen <i>Kommentar: Die Managementansätze sind den jeweiligen Kapiteln zugeordnet.</i>	7, 10

Ökonomische Leistungsindikatoren

GRI 201 Wirtschaftliche Leistung

GRI 201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	6
GRI 201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere [...] Risiken und Chancen	10
GRI 201-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne <i>Kommentar: Angaben zu Pensionen werden nicht veröffentlicht.</i>	
GRI 201-4	Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand <i>Kommentar: Diese Kennzahl wird nicht erhoben.</i>	

GRI 202 Marktpräsenz

GRI 202-1	Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts [...] <i>Kommentar: Das Verhältnis wird nicht erfasst.</i>	21, 23
GRI 202-2	Anteil der aus der lokalen Gemeinschaft angeworbenen oberen Führungskräfte <i>Kommentar: Zutreffend für alle Mitglieder des Führungskreises.</i>	

GRI 203 Indirekte ökonomische Auswirkungen

GRI 203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	23, 25
GRI 203-2	Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen <i>Kommentar: Es wurden keine Auswirkungen identifiziert.</i>	

GRI 204 Beschaffungspraktiken

GRI 204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	6
-----------	---	---

GRI 205 Korruptionsbekämpfung

GRI 205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden <i>Kommentar: BRANOfilter prüft Korruptionsrisiken regelmäßig durch interne Audits.</i>	8
GRI 205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung <i>Kommentar: Antikorruption ist Teil des Verhaltenskodex.</i>	8
GRI 205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen <i>Kommentar: Es sind keine Fälle bekannt.</i>	

GRI 206 Wettbewerbswidriges Verhalten

GRI 206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung <i>Kommentar: Im Berichtsjahr gab es keine Rechtsverfahren.</i>	
-----------	--	--

GRI 207 Steuern

GRI 207-1	Steuerkonzept <i>Kommentar: Es sind keine Informationen verfügbar.</i>	
GRI 207-2	Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement <i>Kommentar: Es sind keine Informationen verfügbar.</i>	
GRI 207-3	Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken <i>Kommentar: Es sind keine Informationen verfügbar.</i>	
GRI 207-4	Country-by-Country Reporting (länderbezogene Berichterstattung) <i>Kommentar: Es sind keine Informationen verfügbar.</i>	

Ökologische Leistungsindikatoren

GRI 301 Materialien

GRI 301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen <i>Kommentar: Nicht erneuerbare Materialien: Vlies, Kunststoffe. Erneuerbar: Filterpapier, Papier, Pappe.</i>	6, 11, 17
GRI 301-2	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	17
GRI 301-3	Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien	17

GRI	Standard und Kommentare	Seite
GRI 302 Energie		
GRI 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation <i>Kommentar: Der Energieverbrauch wird in Kilowattstunden (kWh) ausgewiesen. Eine kWh entspricht 3600 Kilojoule (kJ).</i>	14, 15
GRI 302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation <i>Kommentar: Diese Kennzahl wird nicht berechnet</i>	
GRI 302-3	Energieintensität	15
GRI 302-4	Verringerung des Energieverbrauchs <i>Kommentar: Der Energieverbrauch wird in Kilowattstunden (kWh) ausgewiesen. Eine kWh entspricht 3600 Kilojoule (kJ).</i>	6, 11, 14, 15
GRI 302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	14, 15
GRI 303 Wasser und Abwasser		
GRI 303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	11, 17
GRI 303-2	Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung <i>Kommentar: Bei der Wasserrückführung gelten die gesetzlichen Standards. Die jeweils zu überwachenden Parameter und die entsprechenden Grenzwerte sind in den unterschiedlichen Einleitungsgenehmigungen festgehalten.</i>	17
GRI 303-3	Wasserentnahme	17
GRI 303-4	Wasserrückführung	17
GRI 303-5	Wasserverbrauch	17
GRI 304 Biodiversität		
GRI 304-1	Eigene, gemietete und verwaltete Betriebsstandorte, die sich in oder neben geschützten Gebieten [...] <i>Kommentar: Die Tochterunternehmen: Hlinsko in Tschechien (Schwerpunkt Papier) liegt im Naturschutzgebiet Žďárské vrchy. Ningbo in China (Schwerpunkt Filtration) liegt in keinem Naturschutzgebiet/Gebiet mit hoher Biodiversität.</i>	
GRI 304-2	Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität <i>Kommentar: Uns sind keine signifikanten direkten und indirekten Auswirkungen auf die Biodiversität bekannt.</i>	
GRI 304-3	Geschützte oder renaturierte Lebensräume <i>Kommentar: BRANOfilter weist selbst keine geschützten Lebensräume aus und hat aktuell auch keine Renaturierungsprojekte.</i>	
GRI 304-4	Arten auf der Roten Liste der Weltnaturschutzunion (IUCN) und auf nationalen Listen [...] <i>Kommentar: Es sind keine Informationen verfügbar.</i>	
GRI 305 Emissionen		
GRI 305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1) <i>Kommentar: In die Berechnung wurden die folgenden Gase einbezogen: CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃.</i>	13
GRI 305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2) <i>Kommentar: In die Berechnung wurden die folgenden Gase einbezogen: CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃.</i>	13
GRI 305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	13
GRI 305-4	Intensität der THG-Emissionen <i>Kommentar: Diese Kennzahl wird nicht berechnet, da das Produktsortiment heterogen ist.</i>	
GRI 305-5	Senkung der THG-Emissionen <i>Kommentar: In die Berechnung wurden die folgenden Gase einbezogen: CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃.</i>	4, 11, 13
GRI 305-6	Emissionen von Ozon abbauenden Substanzen (ODS) <i>Kommentar: Es sind keine Informationen verfügbar.</i>	
GRI 305-7	Stickstoffoxide (NO _x), Schwefeloxide (SO _x) und andere signifikante Luftemissionen <i>Kommentar: Es sind keine Informationen verfügbar.</i>	
GRI 306 Abfall		
GRI 306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	11, 16, 17
GRI 306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	6, 11, 16, 17
GRI 306-3	Angefallener Abfall	6, 11, 16
GRI 306-4	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	6, 11, 16
GRI 306-5	Zur Entsorgung bestimmter Abfall	11, 16, 17
GRI 307 Umwelt-Compliance		
GRI 307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen <i>Kommentar: Im Berichtsjahr gab es keine Bußgelder oder nicht-monetäre Sanktionen.</i>	

GRI	Standard und Kommentare	Seite
GRI 308 Umweltbewertung der Lieferanten		
GRI 308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden <i>Kommentar: Ein Prozentsatz wird nicht erhoben.</i>	6
GRI 308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen <i>Kommentar: Die Lieferanten, die den Hauptteil unseres Umsatzes ausmachen, werden auf Umweltauswirkungen geprüft. Bezüglich tatsächlicher und potenzieller negativer Umweltauswirkungen liegen uns keine Informationen vor.</i>	6
Soziale Leistungsindikatoren		
GRI 401 Beschäftigung		
GRI 401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	20, 23
GRI 401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern [...]	9, 20, 21, 23
GRI 401-3	Elternzeit	20
GRI 402 Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis		
GRI 402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	21
GRI 403 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		
GRI 403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	8, 9, 10
GRI 403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	8, 9, 20
GRI 403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	8, 9
GRI 403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	8, 10, 20, 21, 23
GRI 403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	8, 9
GRI 403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	8, 21, 22, 23
GRI 403-7	Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen [...]	8, 10
GRI 403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	9
GRI 403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	9
GRI 403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen <i>Kommentar: Wir dokumentieren alle arbeitsplatzbedingten Erkrankungen, sofern diese ärztlich diagnostiziert und anerkannt wurden. Im Jahr 2024 wurden uns keine arbeitsbedingten Erkrankungen von Mitarbeitern bekannt.</i>	
GRI 404 Aus- und Weiterbildung		
GRI 404-1	Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten <i>Kommentar: Die Angabe der Aufschlüsselung nach Geschlecht oder Angestelltenkategorie liegt uns nicht vor.</i>	23
GRI 404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	21, 22, 23
GRI 404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	23
GRI 405 Diversität und Chancengleichheit		
GRI 405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	20, 24
GRI 405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	21
GRI 406 Nichtdiskriminierung		
GRI 406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	24
GRI 407 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen		
GRI 407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	8, 10
GRI 408 Kinderarbeit		
GRI 408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	10

GRI	Standard und Kommentare	Seite
GRI 409 Zwangs- oder Pflichtarbeit		
GRI 409-1	Betriebsstätten & Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	10
GRI 410 Sicherheitspraktiken		
GRI 410-1	Sicherheitspersonal, das in Menschenrechtspolitik und -verfahren geschult wurde <i>Kommentar: Am Standort Dietenhofen beschäftigen wir kein Sicherheitspersonal.</i>	
GRI 411 Rechte der indigenen Völker		
GRI 411-1	Vorfälle, in denen die Rechte der indigenen Völker verletzt wurden <i>Kommentar: Für den Berichtszeitraum sind uns keine nachweislichen Verstöße gegen die Rechte der indigenen Völker in oder durch unsere Betriebsstätten sowie unsere Lieferanten bekannt.</i>	
GRI 412 Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte		
GRI 412-1	Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde	8, 10
GRI 412-2	Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren	10
GRI 412-3	Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder [...]	10
GRI 413 Lokale Gemeinschaften		
GRI 413-1	Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen <i>Kommentar: Im Berichtszeitraum bestanden keine eigenen Betriebsstätten mit besonderen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften. Es bestanden dementsprechend keine nennenswerten Programme für deren Einbindung oder Förderung.</i>	24, 25
GRI 413-2	Geschäftstätigkeiten mit erheblichen tatsächlichen oder potenziellen negativen Auswirkungen [...] <i>Kommentar: Für den Berichtszeitraum sind uns keine Geschäftstätigkeiten mit erheblichen tatsächlichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften bekannt.</i>	
GRI 414 Soziale Bewertung der Lieferanten		
GRI 414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	6, 8, 10
GRI 414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen <i>Kommentar: Es sind keine negativen Auswirkungen bekannt.</i>	6, 10
GRI 415 Politische Einflussnahme		
GRI 415-1	Parteispenden <i>Kommentar: Im Berichtsjahr gab es keine Parteispenden.</i>	
GRI 416 Kundengesundheit und -sicherheit		
GRI 416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	10, 11
GRI 416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit <i>Kommentar: Es sind keine Verstöße bekannt.</i>	
GRI 417 Marketing und Kennzeichnung		
GRI 417-1	Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	8
GRI 417-2	Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung <i>Kommentar: Es gab keine gemeldeten Verstöße.</i>	
GRI 417-3	Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation <i>Kommentar: Es gab keine gemeldeten Verstöße.</i>	
GRI 418 Schutz der Kundendaten		
GRI 418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	10
GRI 419 Sozioökonomische Compliance		
GRI 419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich <i>Kommentar: Es ist kein Fall von Nichteinhaltung bekannt.</i>	

Über diesen Bericht

Mit dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht legt die BRANOfilter GmbH ihre Maßnahmen, Entwicklungen und Kennzahlen für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2024 dar. Es handelt sich um die fünfte Ausgabe des Berichts, die im Mai 2025 erschien. Die nächste Ausgabe ist für Mai 2026 geplant und wird das Berichtsjahr 2025 abdecken. Der Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards 2021 erstellt – insbesondere unter Anwendung der „Universellen Standards“ sowie der relevanten „Themenstandards“ der Global Reporting Initiative (GRI). Ein anwendbarer Branchenstandard war zum Zeitpunkt der Berichtserstattung nicht verfügbar. Soweit nicht anders angegeben, beziehen sich alle Informationen in diesem Bericht auf die BRANOfilter GmbH mit Sitz in Dietenhofen, Deutschland. Weitere in der konsolidierten Finanzberichterstattung enthaltene Einheiten sind nicht Bestandteil dieses Nachhaltigkeitsberichts.

Die BRANOfilter GmbH ist ein Unternehmen in privatem Eigentum, das sich auf die Entwicklung und Produktion von Filtermedien und Filtersystemen spezialisiert hat. Unsere Kunden kommen aus vielfältigen Zielmärkten, darunter die Wohnraumausstattung, professionelle Reinigungstechnik, Heizungs-, Lüftungs- und Klimatechnik (HLK), das Gesundheitswesen einschließlich der Zahnmedizin, kosmetische Anwendungen, die Gefahrstoffbearbeitung, Materialbearbeitung sowie die Druck- und Lackierindustrie.

Die Datenerhebung für diesen Bericht erfolgte größtenteils elektronisch, teilweise aber auch mündlich oder durch Auswertung interner Unterlagen wie Rechnungen oder Zählerstände. Ein geringer Teil der Angaben basiert auf fundierten Schätzungen. Aufgrund von Rundungen kann es bei Summen zu leichten Abweichungen kommen. Informationen über unsere Mitarbeitenden werden grundsätzlich erhoben. Der Bericht steht in deutscher und englischer Sprache als PDF-Datei auf unserer Website (www.branofilter.de) zur Verfügung und liegt zusätzlich in deutscher Sprache als Printversion vor. Im Fall inhaltlicher Abweichungen gilt die deutsche Fassung als verbindlich. Ein Kontaktpunkt für Rückfragen ist auf unserer Website angegeben. Zudem enthält der Bericht zukunftsgerichtete Aussagen über die Entwicklung der BRANOfilter GmbH. Diese beruhen auf dem derzeitigen Informationsstand und können von tatsächlichen Entwicklungen abweichen.

Impressum

Herausgeber

BRANOfilter GmbH
Industriestr. 23
90599 Dietenhofen
info@branofilter.de

Beteiligte

Clara Mott
Referentin der Geschäftsführung

Tina Reyinger
Vertriebsassistentin und Projektmanagerin

Julia Buckel
Marketingmanagerin

Sebastian Wolter
Leiter Vertrieb und Marketing

Sebastian Melz
Geschäftsführer

Reinhard Enzelberger
Geschäftsführer

Druck

Wünsch Druck GmbH
Gewerbepark 21
92289 Ursensollen



Branofilter
Für eine saubere Zukunft

BRANOfilter GmbH
Industriestr.23
90599 Diethofen
www.BRANOfilter.de