



BERENTZEN-GRUPPE
Durst auf Leben

Nachhaltigkeitsbericht
2019



People

Planet

Products

Inhalt

3	Vorstandsvorwort	28	Planet
5	Unternehmensporträt	29	Unsere Wertschöpfungskette
7	Strategischer Ansatz und Nachhaltigkeitsmanagement	32	Wasser
7	Unser Nachhaltigkeitsverständnis	33	Umgang mit Ressourcen
7	Wesentliche Themen und Handlungsfelder	39	Corporate Carbon Footprint
10	Nachhaltigkeitsmanagement	42	Products
11	Unser Stakeholder-Engagement	42	Nachhaltige Produkte und Verpackungen
13	Compliance und Transparenz	44	Klimaneutrale Produkte
16	People	46	Produktsicherheit und -qualität
19	Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit	48	Verantwortungsvolle Beschaffung
22	Aus- und Weiterbildung	51	Unsere Nachhaltigkeitsziele 2018-2020
24	Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	53	Über diesen Bericht
26	Unser Engagement	60	Impressum



BERENTZEN-GRUPPE
Durst auf Leben

Vorstandsvorwort

*Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,*

der Begriff „Nachhaltigkeit“ ist längst im kollektiven Bewusstsein unserer Zeit angekommen. Schlagworte wie Klimaschutz, Umweltfreundlichkeit und Ressourcenschonung gewinnen in der modernen Gesellschaft immer mehr an Bedeutung. Eindrucksvoll hat sich diese Entwicklung im vergangenen Jahr beispielsweise in der Fridays for Future-Bewegung gezeigt. Wie sehr diese Thematik auch das weltweite Wirtschaftsgeschehen betrifft, ist spätestens seit dem diesjährigen Weltwirtschaftsforum in Davos, das ganz im Zeichen des Klimawandels stand, jedem klar.

Als Unternehmensgruppe, deren Wurzeln über 250 Jahre zurückreichen, ist nachhaltiges Denken und Wirtschaften seit jeher wichtiger Bestandteil unserer Kultur. Das vorausschauende Agieren für zukünftige Generationen ist bei einer solch langen Historie für uns selbstverständlich. Daher möchten wir einen spürbaren Beitrag leisten, Lebensgrundlagen dauerhaft sicherzustellen. Gerade als Betreiber von Mineralbrunnenbetrieben und Händler von Saftorangen naturbelassener Qualität liegt uns beispielsweise der Schutz der natürlichen Ressourcen sehr am Herzen. Aber auch die häufig besondere Bedeutung unserer Unternehmensteile in den jeweiligen Regionen und nicht zuletzt die Bedürfnisse und Erwartungen unserer Mitarbeiter veranlassen uns, soziale Verantwortung als Teil der Gesellschaft und als Arbeitgeber ernst zu nehmen.

Vor diesem Hintergrund haben wir vor einigen Jahren begonnen, unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten deutlich zu intensivieren. Um unsere eigenen Fortschritte zu dokumentieren, aber auch um kontinuierlich Verbesserungspotenziale zu identifizieren, haben wir für das Geschäftsjahr 2017 erstmalig einen freiwilligen Nachhaltigkeitsbericht erstellt. Nun veröffentlichen wir bereits unseren dritten Nachhaltigkeitsbericht – auch dies ein Zeichen von Kontinuität und der herausragenden Bedeutung, die Nachhaltigkeitsthemen in unserem unternehmerischen Handeln einnehmen.



Vorstand v. l. n. r.:

Ralf Brühöfner

Oliver Schwegmann

Im vergangenen Jahr haben wir unter der Federführung unseres internen Ressorts Corporate Social Responsibility, das auch diesen Nachhaltigkeitsbericht verantwortet, eine neue Wesentlichkeitsanalyse für unsere Unternehmensgruppe durchgeführt. Infolgedessen haben wir drei Handlungsfelder definiert, in denen wir unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten thematisch zukünftig bündeln: People, Planet und Products. Gerade erst haben wir im Handlungsfeld Products ein erstes wichtiges und sichtbares Zeichen für unser Engagement gesetzt: Seit diesem Jahr stellen wir in unserem Geschäftsbereich Alkoholfreie Getränke die Mineralwässer Emsland Quelle und Märkisch Kristall sowie unsere Produkte der Marke Mio Mio vollständig klimaneutral. Dieses Projekt und viele weitere Maßnahmen stellen wir Ihnen in diesem Nachhaltigkeitsbericht detailliert vor.

Der Dreiklang von ökonomischem Erfolg, ökologischem Bewusstsein und sozialer Verantwortung ist uns als Unternehmensgruppe besonders wichtig. Dazu gehört auch ein intensiver Dialog mit unseren Stakeholdern. Insofern möchten wir sie herzlich einladen, mit uns in Kontakt zu treten. Zu allen Nachhaltigkeitsthemen erreichen Sie uns beispielsweise direkt unter csr@berentzen.de. Wir freuen uns auf einen konstruktiven Austausch und wünschen Ihnen nun viel Freude beim Lesen.

Ihre

Two handwritten signatures in black ink. The signature on the left is more cursive and appears to be 'B. H. H. H.'. The signature on the right is more formal and appears to be 'B. H. H. H.'.

(1) Unternehmensporträt

Die Berentzen-Gruppe ist ein breit aufgestellter Getränkekonzern, der Getränke für fast jede Tageszeit, fast jeden Anlass und fast jeden Geschmack anbietet. Das Produktspektrum reicht von Spirituosen über alkoholfreie Getränke bis hin zu Frischsaftsyste­men für frisch gepressten Orangensaft.

Mit einer Unternehmensgeschichte von über 250 Jahren sind wir zugleich einer der ältesten Hersteller von Spirituosen in Deutschland. Die Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft mit Sitz in Haselünne, Deutschland, ist das oberste Unternehmen der Berentzen-Gruppe, die neben der Muttergesellschaft aus verschiedenen nationalen wie internationalen Tochtergesellschaften besteht. Der Konzern erwirtschaftete im Geschäftsjahr 2019 einen Umsatz in Höhe von 167,4 Mio. Euro (162,2 Mio. Euro im Jahr 2018) und beschäftigte zum Stichtag 31. Dezember 2019 an sieben Standorten in drei Ländern 498 Mitarbeiter (487 Mitarbeiter im Jahr 2018).

Unsere Geschäftstätigkeit umfasst im Wesentlichen die Herstellung und den Vertrieb von Spirituosen und alkoholfreien Getränken sowie die Entwicklung und den Vertrieb von Frischsaftsyste­men. Dementsprechend ist das Geschäft in die Segmente Spirituosen, Alkoholfreie Getränke und Frischsaftsyste­me aufgliedert.

Wir produzieren unsere Spirituosen und alkoholfreien Getränke derzeit an vier Standorten in Deutschland: Spirituosen werden in Minden sowie in der Berentzen Hof Destillerie in Haselünne hergestellt. Alkoholfreie Getränke werden in Haselünne und Grüneberg produziert. In Stadthagen befindet sich zudem das von einem externen Dienstleister betriebene Logistikzentrum des Konzerns für den Vertrieb von Spirituosen. Das operative Geschäft im Segment Frischsaftsyste­me wird vom Standort Linz (Österreich) aus betrieben und gesteuert. Eine weitere operativ tätige Auslandsgesellschaft befindet sich mit der Spirituosen-Vertriebsgesellschaft Berentzen Alkollü İçkiler Ticaret Limited Şirketi in der Türkei (Istanbul).



Marken und Produkte

Mit traditionsreichen, aber zugleich hochaktuellen Spirituosenmarken sowie attraktiven Private Label-Produkten sind wir kompetenter Ansprechpartner des Handels und der Gastronomie. Das Markenportfolio an Spirituosen umfasst dabei neben international bekannten Marken wie Berentzen oder Puschkin auch deutsche Traditionsspirituosen wie Strothmann, Doornkaat oder Bommerlunder. Zudem neue Marken, die in der Regel besondere Trendkategorien bedienen, in den Markt eingeführt. Ein Beispiel hierfür ist der im Jahr 2019 gestartete Premium-Rum Tres Países.

Mit unserer Konzerngesellschaft Vivaris Getränke GmbH & Co. KG (im Folgenden Vivaris) sind wir seit Jahrzehnten im deutschen Erfrischungsgetränkemarkt vorwiegend in regionalen Vertriebsgebieten tätig. Eine nationale Distribution erfolgt hingegen für die Getränkeprodukte unter der Marke Mio Mio. Aufbauend auf dem Erfolgskonzept der Produktreihe Mio Mio wurde ab Mai 2019 das Produktportfolio des Segmentes Alkoholfreie Getränke um die neue Marke Kräuterbraut erweitert.

Regional bedeutsame eigene Marken sind u. a. Emsland Quelle und Märkisch Kristall mit Produkten in den Getränkesegmenten Mineralwässer, Limonaden und Fruchtsaftgetränke. Im Geschäftssegment Alkoholfreie Getränke verfügen wir zudem über mehr als 50 Jahre Erfahrung im Konzessionsgeschäft, gegenwärtig als Lizenznehmerin für die Marke Sinalco.

Mit unserer Tochtergesellschaft Citrocasa GmbH (vormals: T M P Technic-Marketing-Products GmbH) mit Sitz in Linz, Österreich, ist die Berentzen-Gruppe im Geschäft mit Frischsaftsystemen tätig. Das Gesamtangebot von Citrocasa umfasst neben Orangenpressen auch besonders safthaltige und nach der Ernte unbehandelte Orangen der Marke frutas naturales und spezielle Flaschen für die Abfüllung von frisch gepresstem Orangensaft. Die Kernkompetenz im Geschäftsbereich Frischsaftsysteme liegt dabei in der fortlaufenden Entwicklung und Optimierung des Systems, im technischen Service und der Belieferung mit Früchten und Flaschen.

Mit dieser Marken- und Produktvielfalt in den Bereichen Spirituosen, Alkoholfreie Getränke und Frischsaftsysteme verfügen wir über ein breit gefächertes Sortiment in unterschiedlichen Preissegmenten und für nahezu jeden Geschmack.



(2) Strategischer Ansatz und Nachhaltigkeitsmanagement

(2.1) Unser Nachhaltigkeitsverständnis

Als breit aufgestellter Getränkekonzern, der auf eine Unternehmensgeschichte von über 250 Jahren zurückblicken kann, ist langfristiges Denken fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Wir sehen uns jetzt und in Zukunft als verantwortungsvoller Arbeitgeber und als lebendiger Teil der Gesellschaft. Als produzierende Unternehmensgruppe tragen wir die Verantwortung für unsere Produkte und ihre Verbraucher und legen deshalb einen zunehmend stärkeren Fokus auf eine nachhaltig operierende Wertschöpfungskette sowie auf Produktangebote, die einen verantwortungsbewussten Genuss fördern und/oder besonders natürlich und gesund sind. In einer Zeit, in der der Schutz der Umwelt zu den wesentlichen globalen Herausforderungen gehört, sehen wir es als Teil unserer unternehmerischen Verantwortung an, die natürliche Lebensgrundlage für nachfolgende Generationen zu erhalten.

Aus diesen Überzeugungen ergibt sich unser Nachhaltigkeitsverständnis: Langfristig wirtschaftlich erfolgreich zu sein und gleichzeitig Verantwortung für Gesellschaft und Umwelt zu übernehmen.

(2.2) Wesentliche Themen und Handlungsfelder

Grundlage für die Festlegung und Identifikation unserer Handlungsfelder im Rahmen der Nachhaltigkeitsaktivitäten ist das Instrument der Wesentlichkeitsanalyse. Im Jahr 2019 führten wir bereits unsere zweite Wesentlichkeitsanalyse durch. Ausgangsbasis dieser Analyse bildete ein umfassender Katalog von rund einhundert relevanten Aspekten aus dem Nachhaltigkeitsbericht 2018, der Branche, der Peergroup und aus diversen Berichtsstandards (z.B. ISO 26000, Global Reporting Initiative und Deutscher Nachhaltigkeitskodex).

Diese zahlreichen Aspekte wurden um deren inhaltliche Überschneidungen bereinigt und zu insgesamt 23 potenziell wesentlichen Themen komprimiert und gegliedert. Anschließend erfolgte eine interne Bewertung durch acht Fachbereichsverantwortliche der Unternehmensgruppe anhand eines strukturierten schriftlichen Fragebogens. Durch diesen Fragebogen haben wir die Themen ermittelt, die sowohl für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses oder der Lage als auch zum Verständnis der Auswirkungen der Geschäftstätigkeit

auf die nichtfinanziellen Aspekte des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes erforderlich sind. Sowohl die interne Einschätzung aus der Perspektive der Unternehmensgruppe als auch Annahmen über die Bedeutung für die externen Stakeholdergruppen der Berentzen-Gruppe dienen dabei stellvertretend für die Bewertung der Auswirkungen auf die genannten Nachhaltigkeitsaspekte.

Das Resultat wurde abschließend in einem Workshop mit den beteiligten Fachbereichsverantwortlichen unter Vorstandsbeilegung evaluiert und auf Vollständigkeit überprüft. Im Ergebnis wurden die Themen Arbeitgeberattraktivität und -verantwortung, Compliance

und Transparenz, Wasser, Umgang mit Ressourcen, nachhaltige Produkte und Verpackungen sowie verantwortungsvolle Beschaffung als wesentlich für die Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft identifiziert. Dieses Ergebnis wurde abschließend durch den Gesamtvorstand bestätigt.

Die folgende Grafik zeigt das Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse als Wesentlichkeitsmatrix auf. Die X-Achse stellt dabei die Stakeholderrelevanz und die Y-Achse die Auswirkungen der Berentzen-Gruppe auf Umwelt und Gesellschaft dar.

Wesentlichkeitsmatrix der Berentzen-Gruppe



Um den wesentlichen Themen einen übergeordneten Rahmen zu geben wurden die drei Handlungsfelder PEOPLE – PLANET – PRODUCTS definiert. Sie spiegeln unser Nachhaltigkeitsverständnis wider und konzentrieren unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten auf drei zentrale Bereiche. Dabei ist das wesentliche Thema Compliance und Transparenz eine Grundvoraussetzung jeglicher unternehmerischen Tätigkeit. Infolgedessen ist das Thema nicht einem Handlungsfeld zugeordnet. Es wird

von uns vielmehr als unerlässliches Fundament aller Nachhaltigkeitsaktivitäten verstanden.

Die einprägenden neuen Handlungsfelder sollen sich als Konstante durch die Nachhaltigkeitskommunikation ziehen und finden sich dementsprechend strukturell im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht, im Geschäftsbericht und auf der Corporate Website der Berentzen-Gruppe wieder.

Sustainable Development Goals

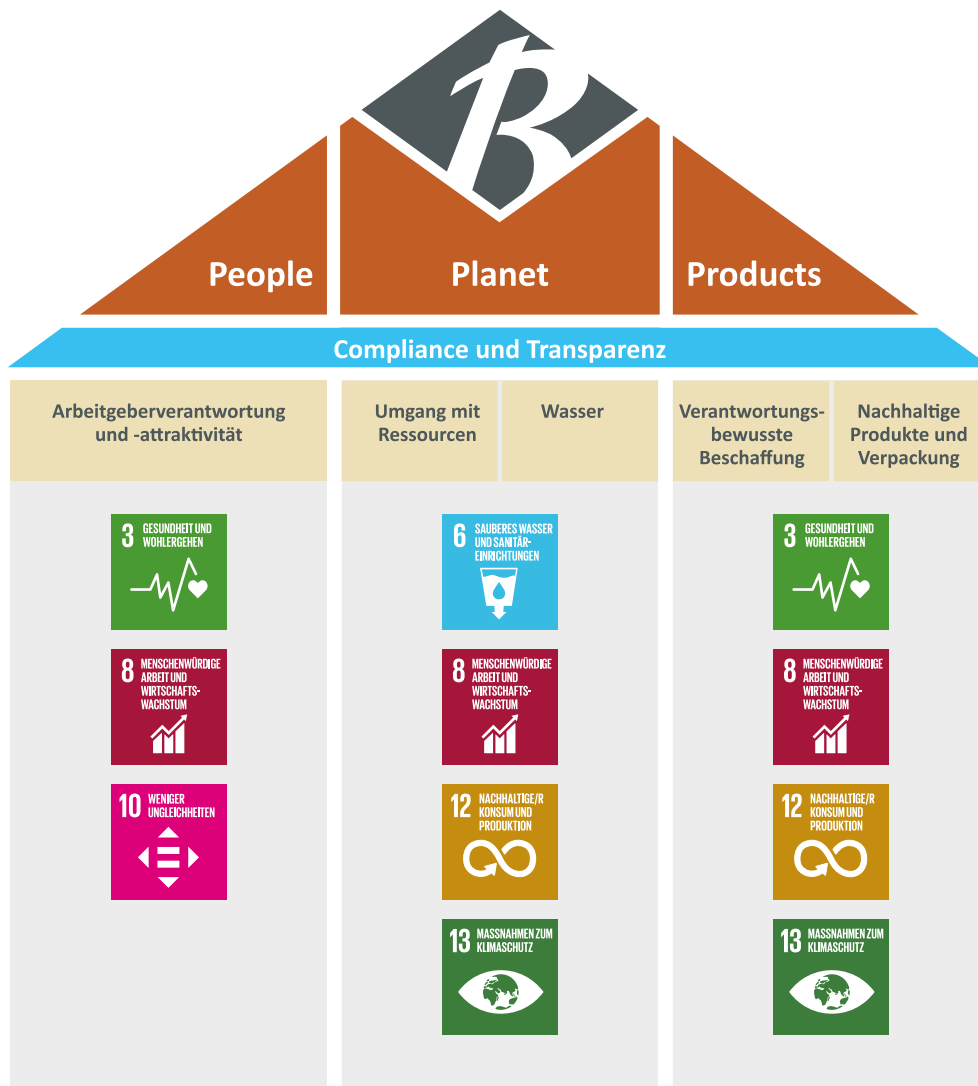
Im Rahmen des Prozesses zur Wesentlichkeitsanalyse haben wir uns ebenfalls intensiv mit den Sustainable Development Goals (SDGs) auseinandergesetzt. Die 17 Ziele für eine nachhaltige Entwicklung wurden im Rahmen der Agenda 2030 von den Vereinten Nationen (UN) entwickelt und verabschiedet. Die SDGs sollen der Sicherung einer nachhaltigen Entwicklung auf ökonomischer, sozialer sowie ökologischer Ebene dienen. Für Unternehmen bieten sie daher einen guten Orientierungsrahmen, um ihre Geschäftsaktivitäten auf eine nachhaltige Entwicklung auszurichten.

Zur Identifikation der für uns relevantesten SDGs haben wir uns in einem internen Workshop mit den einzelnen

SDGs und deren Unterzielen auseinandergesetzt. Um die Bedeutung der SDGs auf nationaler Ebene mit einfließen zu lassen, haben wir uns ebenfalls mit der deutschen Nachhaltigkeitsstrategie der Bundesregierung beschäftigt. Darin berichtet die Bundesregierung über ihr Verständnis der SDGs und ihr Engagement für eine nachhaltige Entwicklung. Durch diesen systematischen Prozess wurden sechs konzernrelevante SDGs identifiziert. Diese wurden abschließend den wesentlichen Themen zugeordnet.

Unser Engagement zu den konzernrelevanten SDGs ist den folgenden Kapiteln des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts zu entnehmen.

Unsere Handlungsfelder, wesentliche Themen und konzernrelevante Sustainable Development Goals



Nachhaltigkeitsziele

Für die Handlungsfelder und deren zugeordnete Themen werden kontinuierlich Grundsatzziele formuliert und Maßnahmen entwickelt, um diese zu erreichen. Wo möglich, erfolgt die Orientierung an nationalen und internationalen Standards und Rahmenwerken wie dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK), dem ETI (Ethical Trading Initiative) Base Code oder ISO 50001.

Alle Handlungsfelder sind wiederum durch Indikatoren quantifiziert, die zum Teil schon früher, zum Teil im Rahmen unseres ersten Nachhaltigkeitsberichts anhand des DNK erhoben wurden. In den folgenden Jahren werden diese Indikatoren in der Praxis erprobt und je nach Anwendbarkeit und Wesentlichkeit weiter genutzt, angepasst oder ersetzt. Hinsichtlich der Indikatoren werden konkrete Ziele festgelegt, zu deren Realisierung entsprechende Maßnahmen abgeleitet werden. Mehr dazu lesen Sie im Kapitel „Unsere Nachhaltigkeitsziele 2018-2020“ ab Seite 51.

Im Jahr 2020 streben wir die Entwicklung einer neuen Nachhaltigkeitsstrategie an. Als Ausgangsbasis dafür dienen die neu definierten Handlungsfelder und wesentlichen Themen sowie die konzernrelevanten SDGs.

(2.3) Nachhaltigkeitsmanagement

Als Wegweiser, um unser Nachhaltigkeitsverständnis in den Geschäftsalltag zu integrieren, dienen unsere sogenannten Berentzen Kodizes. Sie basieren auf geltenden Gesetzen und weiteren etablierten Standards und drücken die Erwartungen der Unternehmensgruppe an ihre Beschäftigten, Lieferanten, Marketing- und Kommunikationspartner sowie Dritte aus, die an der Wertschöpfungskette der Unternehmensgruppe beteiligt sind.

Unser Verhaltenskodex gibt allen Beschäftigten konzernweit Leitlinien für richtiges Handeln im Sinne einer verantwortungsvollen Unternehmensführung vor und stellt gleichzeitig den sorgsam Umgang mit Ressourcen sicher. Im Bewusstsein unserer gesellschaftlichen Verantwortung enthält der Marketingkodex konkrete Richtlinien für die produktbezogene Kommunikation und den verantwortungsbewussten Umgang mit unseren Produkten. Der Lieferantenkodex dient zur Gewährleistung eines gemeinsamen Verständnisses bezüglich angemessener Lebens- und Arbeitsbedingungen von Beschäftigten und bildet die Grundlage für eine nachhaltige Geschäftsbeziehung.

Darüber hinaus bekennen wir uns zu dem im Deutschen Corporate Governance Kodex niedergeschriebenen Ordnungsrahmen und dessen Leitideen. Demzufolge legen wir Wert auf die enge Zusammenarbeit zwischen Vorstand und Aufsichtsrat und auf die Achtung der Interessen der Aktionäre, Mitarbeiter und sonstiger dem Unternehmen verbundenen Gruppen (Stakeholder). Wir setzen auf eine offene Kommunikation, einen verantwortungsbewussten Umgang mit Risiken und eine ordnungsgemäße Rechnungslegung und Abschlussprüfung.



Zu den wichtigsten Aufgaben des Nachhaltigkeitsmanagements gehört es, unser Nachhaltigkeitsverständnis und unsere Nachhaltigkeitsstrategie im Bewusstsein der Beschäftigten, in den operativen Prozessen des Arbeitsalltags und auch bei unseren externen Stakeholdern zu verankern.

Das Ressort Corporate Social Responsibility koordiniert als Zentralfunktion die konzernweiten Nachhaltigkeitsaktivitäten und treibt diese voran. Gleichzeitig berichtet es als Stabsstelle direkt an den Finanzvorstand und fungiert als Impulsgeber. Die relevanten Nachhaltigkeitsthemen innerhalb und außerhalb der Unternehmensgruppe werden mit dem Vorstand und den jeweiligen Ressorts diskutiert und priorisiert. Die oberste Verantwortung für die strategischen Entscheidungen in Bezug auf Nachhaltigkeit und die Überwachung der Ziele im Konzern liegt beim Vorstand. Die operative Umsetzung erfolgt durch die Verantwortlichen in den Ressorts der Berentzen-Gruppe und in deren verbundenen Tochtergesellschaften.

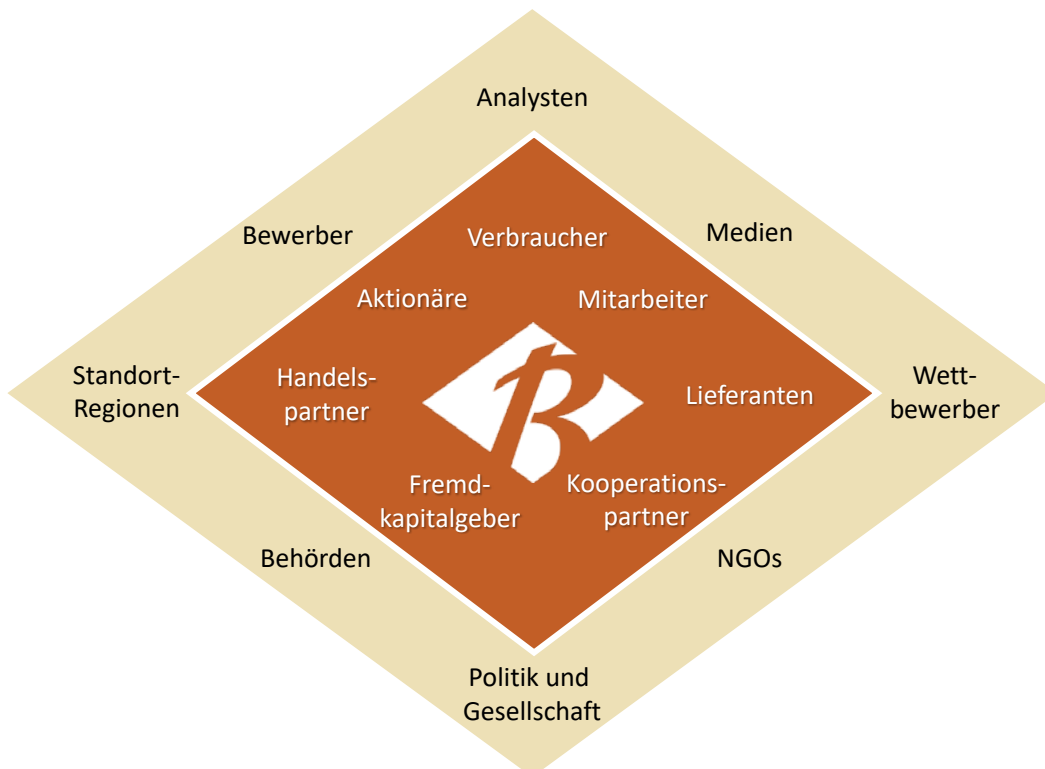
(2.4) Unser Stakeholder-Engagement

Der Austausch mit unseren Stakeholdern ist für uns sehr wichtig. Wir sind der Meinung, nur wer bereit ist zuzuhören und Anregungen sowie Ansprüche ernst nimmt, kann langfristig erfolgreich wirtschaften.

Wir stehen mit unseren Stakeholdern in einem offenen und transparenten Dialog. Dabei legen wir großen Wert auf unterschiedliche Dialogformen, um möglichst viele Stakeholder an den Dialogen zu beteiligen. Die Anregungen und Anliegen der Stakeholdergruppen werden von den Vertretern der Berentzen-Gruppe erfasst und fließen über die unterschiedlichen Abteilungen in die Unternehmenstätigkeit und Nachhaltigkeitsstrategie ein.

Im Rahmen der neuen Wesentlichkeitsanalyse wurde ebenfalls das Stakeholder-Universum auf seine Aktualität hin überprüft.

Unser Stakeholder-Universum





Mitarbeiter

Alle Mitarbeiter sind Botschafter der Berentzen-Gruppe und tragen die Grundsätze und Wertvorstellungen nach außen. Im Social Intranet finden sie vielfältige interne Informationen sowie tagesaktuelle Meldungen zur Unternehmensentwicklung und können sich standortübergreifend zu verschiedenen Themen austauschen. Einmal im Monat werden die Mitarbeiter hier mit dem Pressespiegel über die Berichterstattung zur Berentzen-Gruppe informiert. Auf den Betriebsversammlungen informieren die Betriebsräte und die Geschäftsleitung ebenfalls über aktuelle Themen. Weitere Dialogformen sind beispielsweise betriebliche Aushänge, Teambesprechungen und Mitarbeiterentwicklungsgespräche sowie die Geschäfts-, Quartals- und Nachhaltigkeitsberichte.

Handelspartner und Kooperationspartner

Mit Handelspartnern und Kooperationspartnern stehen wir im Rahmen unserer Geschäftsbeziehungen in einem stetigen Austausch. Hier zählt für uns insbesondere der persönliche Kontakt. In regelmäßigen Jahresgesprächen und auf diversen Messen und Branchenveranstaltungen kommen Mitarbeiter mit ihnen zusammen und tauschen sich über aktuelle Themen und Trends aus oder stellen neue Produkte vor. Weitere Dialogformen sind beispielsweise auch Fachmedien und Branchenzeitungen.

Verbraucher

Der Austausch mit den Verbrauchern erfolgt auf vielen Kanälen, via Post oder Email über den Kundenservice, ebenso wie über die sozialen Netzwerke oder auch Veranstaltungen. Der überwiegende Teil der Kundenanliegen, wie allgemeine Anfragen etwa zu Inhaltsstoffen, ehemaligen Produkten, Sponsoring-Möglichkeiten, Bezugsquellen etc. werden durch die Unternehmenskommunikation beantwortet. Für die Bearbeitung eingehender Reklamationen ist das Qualitätsmanagement der Berentzen-Gruppe verantwortlich. Alle anfragenden Verbraucher erhalten eine persönliche und individuelle Antwort. Weitere Dialogformen sind beispielsweise die Marken- und Produktwebsites, sowie Online- und Printmedien.

Lieferanten

Wir pflegen mit unseren Lieferanten langfristige Geschäftsbeziehungen und einen vertrauensvollen Umgang. Sie haben den größten Einfluss auf Nachhaltigkeitsthemen in der Wertschöpfungskette. Mit wichtigen Lieferanten bestehen Liefer- und Qualitätssicherungsvereinbarungen, auch in Bezug auf Aspekte der Nachhaltigkeit. Sie alle sind dazu aufgefordert, insbesondere den Lieferantenkodex einzuhalten. Mit seiner Verabschiedung wurde der Prozess gestartet, den Dialog über Nachhaltigkeitsthemen mit den Lieferanten zu intensivieren. Darüber hinaus setzen wir im Dialog mit den Lieferanten ebenfalls auf den persönlichen Kontakt und gegenseitige vor Ort Besuche.

Aktionäre und Fremdkapitalgeber

Die wesentliche Plattform zum Austausch mit den Aktionären stellt die jährliche Hauptversammlung dar. Als Aktiengesellschaft, die im Regulierten Markt (General Standard) der Frankfurter Wertpapierbörse notiert ist, hat die Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft die Pflicht zur Veröffentlichung eines Jahresfinanzberichts und eines Halbjahresfinanzberichts. Der Jahresfinanzbericht wird in der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft in Form eines jährlichen Geschäftsberichtes erstellt. Des Weiteren sind Ad-hoc-Mitteilungen, Managers' Transactions

und Stimmrechtsmitteilungen zu veröffentlichen. Um gegenüber den Aktionären ein Höchstmaß an Transparenz zu schaffen, haben wir uns darüber hinaus entschieden, auf freiwilliger Basis die Kapitalmarktöffentlichkeit im Rahmen eines Q1- sowie eines Q3-Zwischenberichtes zu informieren. Zudem werden alle relevanten Unternehmensnachrichten nicht nur als Pressemitteilung, sondern auch als Corporate News gezielt im Kapitalmarkt veröffentlicht. Interessierte Investoren können sich bei Kapitalmarktkonferenzen und Roadshows, an denen die Vorstände der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft persönlich teilnehmen, unmittelbar über die Unternehmensgruppe, ihre wirtschaftliche Entwicklung sowie die zukünftige Ausrichtung informieren.

Mitgliedschaft in Verbänden und Vereinen

Die Mitgliedschaft in Verbänden und Vereinen ermöglicht den Austausch mit unterschiedlichen Expertenkreisen und unterstützt die Berentzen-Gruppe in vielen Arbeitsbereichen.

Im Berichtsjahr waren wir beispielsweise in den folgenden Organisationen, Vereinen und Verbänden Mitglied:

- Arbeitgeberverband der Ernährungsindustrie Nordrhein-Westfalen (AEN)
- Gesellschaft der Freunde und Förderer der deutschen Mineralbrunnenindustrie e. V. (GFF)
- Haselünner Sportverein (HSV) Förderverein
- Historischer Korn- und Hansemarkt Haselünne e. V.
- Schutzverband der Spirituosen-Industrie e. V.
- Science to Business GmbH
- Verband der Ernährungswirtschaft e. V. (VdEW)
- Verband Deutscher Mineralbrunnen e. V. (VDM)
- Versuchs- und Lehranstalt für Brauerei in Berlin e. V. (VLB Berlin)
- Wachstumsregion Ems-Achse e. V.
- Wirtschaftsrat der CDU e.V.

(2.5) Compliance und Transparenz

Wir sind überzeugt davon, dass eine verlässliche und verantwortungsvolle Unternehmensführung die Basis für langfristigen wirtschaftlichen Erfolg ist. Dies bedeutet für uns, dass Compliance mehr umfasst als die Einhaltung gesetzlicher Regelungen. Compliance bedeutet für uns auch, dass wir nach ethischen Prinzipien, eigenen Werten und internen Unternehmensrichtlinien handeln.

Umsichtskonform und den Unternehmensgrundsätzen gemäß zu verhalten, sind Richtlinien und Leitbilder erforderlich, die den Mitarbeitern rechtlich und ethisch korrektes Verhalten in allen Unternehmensbereichen aufzeigen. Durch diese elementare Grundlage kann sichergestellt werden, dass sich die Beschäftigten im Rahmen ihres unternehmensbezogenen Handelns rechtmäßig und dabei gegenseitig mit Respekt und Wertschätzung begegnen. Zu diesem Zweck wurden die sogenannten Berentzen Kodizes etabliert.

Die drei Kodizes (Verhaltens-, Marketing- und Lieferantenkodex) stellen die grundlegenden Compliance-Richtlinien der Berentzen-Gruppe dar und beinhalten verbindliche Vorgaben zur Korruptionsprävention. Gleichzeitig geben sie Auskunft darüber, welche Rechte unseren Mitarbeitern oder den Beschäftigten von





Lieferanten zustehen, wie verantwortungsvoll für die Produkte der Unternehmensgruppe geworben wird und welche Umweltvorgaben erfüllt werden sollen. Managementsysteme und Audits helfen bei der Einhaltung von Umwelt-, Qualitäts- und Sozialstandards, deren Überprüfung regelmäßig durch interne oder externe Instanzen vorgenommen wird. Soziales und kulturelles Engagement, insbesondere im lokalen Umfeld, leistet einen Beitrag zur Entwicklung der Standortregionen und stärkt die Attraktivität des Unternehmens in der Region.

Neben den Kodizes existieren weitere Richtlinien, Anweisungen und Vorkehrungen zur Sicherstellung der Compliance in der Berentzen-Gruppe. Deren Regelungsgegenstände umfassen sowohl die unternehmens- bzw. konzerninterne Organisation – dies insbesondere im Rahmen von Geschäftsordnungen, Kompetenzrichtlinien, Berechtigungskonzepten und des internen Kontrollsystems – als auch materielle Inhalte, die zum Beispiel in Handbüchern niedergelegt sind.

Verantwortungsvoller Umgang mit Risiken

Als national und international operierender Konzern in der Lebensmittelbranche unterliegen wir einer Vielzahl von Rechtsvorschriften, aus denen wir rechtlichen und regulatorischen Risiken ausgesetzt sind. Dazu zählen

insbesondere Vertrags- und Haftungsrisiken im Rahmen der jeweiligen nationalen und internationalen Bestimmungen des Mängelgewährleistungs- und Produkthaftungsrechts, des Lebensmittelrechts, des Verbraucherschutzrechts, des Wettbewerbs- und Kartellrechts, des Marken- und Patentrechts, des Umwelt-, Bau- und Planungsrechts, des Arbeits- und Arbeitsschutzrechts, des Außenwirtschafts- und Zollrechts, des Steuerrechts, sowie Bestimmungen im Zusammenhang mit Einkaufsaktivitäten und der Beschaffung.

Da potenziell compliancebezogene Risiken in allen operativen und administrativen Bereichen der Unternehmensgruppe auftreten können, ist es das Ziel der Compliance-Richtlinien und der darüber hinausgehenden Richtlinien, Anweisungen und sonstigen Vorkehrungen, die Einhaltung nationaler und internationaler Rechtsvorschriften zu gewährleisten sowie zugleich Rechtsverstöße, insbesondere Korruption, seitens der Berentzen-Gruppe und ihrer Beschäftigten zu verhindern. Im Geschäftsjahr 2019 wurde dieses Ziel erneut erreicht, da keine Korruptionsfälle oder andere schwerwiegende Rechtsverstöße zu verzeichnen waren.

Compliance-Organisation

In der Berentzen-Gruppe ist die Wahrnehmung der Verantwortung für das Thema Compliance organisatorisch grundsätzlich zentral bei der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft für die gesamte Berentzen-Gruppe eingerichtet. Gesetzlich verantwortliches Organ für das Thema Compliance bei der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft und damit auch der Berentzen-Gruppe insgesamt ist der Vorstand im Rahmen seiner Gesamtverantwortung für die Leitung des Unternehmens und der Unternehmensgruppe. Neben dem Vorstand ist der Aufsichtsrat der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft im Rahmen der ihm obliegenden Überwachungsfunktion für das Thema Compliance bei der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft und damit auch der Berentzen-Gruppe insgesamt verantwortlich. Die Überwachungsfunktion des Aufsichtsrats erstreckt sich nicht nur auf das direkte

Vorstandshandeln, sondern insbesondere auch darauf, ob der Vorstand der Einrichtung von Compliance-Systemen nachkommt oder ob er Compliance in anderer Form sicherstellt.

Unterhalb der Organisationsebene des Vorstands ist die Verantwortung für das Thema Compliance an das zentral bei der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft eingerichtete Compliance Committee unter der Leitung des Chief Compliance Officers übertragen.

Ein weiterer wichtiger Baustein ist die zentral eingerichtete externe Vertrauensstelle („Whistleblower-Hotline“). Mitarbeiter, Geschäftspartner und andere externe Stakeholder können dort Hinweise auf Rechtsverstöße und Verstöße gegen unsere Kodizes anonym melden. Die Funktion der Vertrauensstelle wird von einem externen und unparteiischen Rechtsanwalt wahrgenommen, der Hinweise in deutscher, englischer und französischer Sprache entgegennimmt.

Sensibilisierung von Mitarbeitern und Führungskräften

Innerhalb der Unternehmensorganisation obliegen den Führungskräften im Rahmen ihrer Führungsaufgaben besondere Aufgaben im Hinblick auf das Thema Compliance. Hierzu zählt, die Beachtung der Kodizes in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich sicherzustellen, die Mitarbeiter über deren Inhalt und Bedeutung zu informieren und dafür zu sensibilisieren sowie sie nach besten Kräften darin zu unterstützen, rechtmäßig zu handeln. Die Führungskräfte sind im Rahmen ihrer Aufsichtspflicht auch dafür verantwortlich, dass Rechtsverstöße in ihrem Verantwortungsbereich unterbleiben.

Die Beschäftigten der Berentzen-Gruppe werden in der Regel im Rahmen von Präsenzs Schulungen mit Themen der Compliance vertraut gemacht und somit für die Einhaltung der relevanten rechtlichen Rahmenbedingungen sensibilisiert. Bei Fragen zu rechtskonformem Verhalten oder im Zusammenhang mit dem Verständnis oder der Interpretation der Kodizes der Berentzen-Gruppe können

sich die Beschäftigten an ihre jeweilige Führungskraft, das Compliance Committee oder die zentrale Rechtsabteilung der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft wenden.

Die Kodizes der Berentzen-Gruppe einschließlich der Kontaktdaten der externen Vertrauensstelle sind auf der Corporate Website unter www.berentzen-gruppe.de abrufbar und stehen den Beschäftigten unter anderem im unternehmenseigenen Social Intranet zur Verfügung.

Transparenz

Ein wichtiger Bestandteil unternehmerischer Verantwortung ist für uns das Thema Transparenz. Zentrale Transparenzinstrumente sind für uns die Geschäftsberichte, Halbjahresfinanzberichte und Jahresabschlüsse, sowie die freiwillig veröffentlichten Quartalsberichte der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft. Diese sowie weitere Berichte und Informationen werden der breiten Öffentlichkeit auf unserer Corporate Website zur Verfügung gestellt.

Darüber hinaus berichten wir mit dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht transparent über ökologische und soziale Themen. Damit zeigen wir nicht nur unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten auf, sondern lassen uns auch daran messen. Denn Transparenz in der Nachhaltigkeitsberichterstattung bedeutet auch, mit nicht erreichten Zielen offen umzugehen.

Zur Förderung der Vergleichbarkeit unserer Nachhaltigkeitsleistung, berichten wir anhand der Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK). Der DNK ist ein branchenübergreifender Transparenzstandard für die Berichterstattung unternehmerischer Nachhaltigkeitsleistungen und kann von Unternehmen und Organisationen unterschiedlicher Größe und Rechtsform genutzt werden. Der Standard wurde im Auftrag der Bundesregierung vom Rat für nachhaltige Entwicklung gemeinsam mit Wirtschaftsvertretern entwickelt.



(3) People

Eine kompetente, leistungsfähige und engagierte Belegschaft ist die Basis für unseren Geschäftserfolg und für die Weiterentwicklung unseres Konzerns. Als Arbeitgeber in eher ländlichen Regionen ist der demografische Wandel für uns mitunter herausfordernd. Um uns auch für die Zukunft als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren, hinterfragen wir regelmäßig unsere Angebote und reagieren auf die Anforderungen des aktuellen Arbeitsmarktes.

Den Herausforderungen begegnen wir mit einer Personalstrategie, die aus der zentralen Unternehmensstrategie sowie aus den Unternehmenswerten und -kompetenzen abgeleitet wurde.

Geprägt, gelebt und vorangetrieben wird die Personalstrategie durch das Ressort Personal und Organisation. Der Bereich ist zentral bei der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft für die gesamte Berentzen-Gruppe eingerichtet. Die Leiterin des Zentralbereichs berichtet direkt an den Finanzvorstand und steht mit ihm in engem Austausch.

Unser Beitrag zur Erreichung des SDGs Nr. 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“: Wir bieten unseren Mitarbeitern sichere Arbeitsplätze, gute Arbeitsbedingungen und ständige Wertschätzung.



Neben unseren Mitarbeitern und potenziellen Mitarbeitern bezieht das Handlungsfeld People ebenfalls die Gesellschaft mit ein. Sich für die Gesellschaft zu engagieren ist fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur und unseres Werteverständnisses. Wir wollen damit unseren Beitrag zu einer nachhaltigen gesellschaftlichen Weiterentwicklung leisten. Nähere Informationen dazu finden Sie im Unterkapitel „Unser Engagement“ ab der Seite 26 des vorliegenden Berichts.

Arbeitgeberattraktivität und -verantwortung

Wir arbeiten kontinuierlich an der Weiterentwicklung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen, denn wir wollen unseren Mitarbeitern ein attraktives und von Eigenverantwortung geprägtes Arbeitsumfeld bieten.

Im Sinne unseres Selbstverständnisses als attraktiver und verantwortungsvoller Arbeitgeber ist es uns besonders wichtig, uns um die unterschiedlichen Belange und Interessen unserer Beschäftigten zu kümmern. Wir bieten interessante Arbeitsumfelder und legen Wert auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeit und Freizeit, auf eine wettbewerbsfähige und geschlechtsunabhängige Vergütung und auf ein gutes Betriebsklima.

Um gemeinsam Erfolg und Motivation sicherzustellen, qualifizieren wir unsere Beschäftigten und fördern ihre Entwicklung. Dazu tragen unter anderem die hochwertige Ausbildung von Berufsanfängern sowie die aktive Unterstützung bei der Fortbildung und Weiterqualifikation unserer Beschäftigten bei.

Diese Bemühungen sollen uns in die Lage versetzen, die am besten geeigneten Mitarbeiter in der ausreichenden Anzahl zu rekrutieren und zu halten.

Personalbestand der Berentzen-Gruppe

	2019	2018	2017
Durchschnittlicher Personalbestand	497	487	490
Personalbestand	498	487	484

Schwerpunkte der Personalarbeit im Berichtsjahr 2019

Mit der Einführung einer neuen webbasierten Software zur Abwicklung von Personalprozessen haben wir einen weiteren Schritt hin zu mehr Digitalisierung unternommen. Ziel der Anwendung ist es, durch die zunehmende Automatisierung und stärkere Einbindung der Mitarbeiter die Personalprozesse transparenter und effizienter zu gestalten und darüber hinaus die allgemeinen

Prozesskosten zu senken. Gleichzeitig lassen sich so papierlastige Prozesse standortübergreifend vermindern. Insbesondere das neue Self-Service Management bietet unseren Mitarbeitern viele Vorteile, wie beispielsweise schnellere und transparente Genehmigungsprozesse.

Ein weiterer Schwerpunkt der Personalarbeit lag im Jahr 2019 im Bereich des Bewerbermanagements. Auch hier konnten wir durch die Einführung der neuen Software die Prozesse optimieren und effizienter gestalten. Sowohl die Kommunikation mit Bewerbern als auch mit den am Prozess beteiligten Fachabteilungen wird strukturiert und nachvollziehbar abgebildet. Zusätzlich haben wir unseren Xing-Auftritt überarbeitet und wollen diesen Kanal nun stärker für die Rekrutierung nutzen. Der direkte Kontakt mit potenziellen Bewerbern wird dabei in Zukunft eine bedeutendere Rolle spielen.

Im Berichtsjahr startete ebenfalls das Projekt Employer Branding, dessen Ziel es zum einen ist, die in der Unternehmensgruppe bereits tätigen Mitarbeiter stärker zu binden. Von wesentlicher Bedeutung ist es dabei, die Identifikation von Mitarbeitern mit den Unternehmenswerten zu intensivieren. Die in der Folge höhere emotionale Bindung an die Unternehmensgruppe führt zu Zufriedenheit, verbesserter Leistungsbereitschaft und höherer Motivation.



Zum anderen möchten wir unsere Positionierung als attraktiver Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt stärken, um neue professionelle Talente für uns zu begeistern und schließlich zu rekrutieren.

Grundstein des Prozesses war eine konzernweit durchgeführte Mitarbeiterumfrage. Die Ergebnisse dieser Umfrage flossen direkt in die Entwicklung unserer neuen Employer Branding Strategie ein. Die weitere Implementierung und Umsetzung findet im Jahr 2020 statt.

Risiken verantwortungsvoll entgegenzutreten

Potenzielle Risiken im Handlungsfeld People sind ein möglicher Fachkräftemangel, ein hoher Krankenstand sowie eine hohe Fluktuation. Mit unserer Personalstrategie und den dazugehörigen Maßnahmen wirken wir diesen Risiken entgegen und minimieren sie.

Verteilung des Personalbestandes in der Unternehmensgruppe

Gesellschaft	Angestellte	davon weiblich	Gewerblich Beschäftigte	davon weiblich	Auszubildende/ Praktikanten	davon weiblich	Gesamtbeschäftigte
Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft	133	65	73	16	18	10	224
davon in Haselünne	91	49	5	0	11	6	107
davon in Minden	37	13	68	16	7	4	112
davon in Stadthagen	5	3	0	0	0	0	5
Der Berentzen Hof GmbH	8	6	8	5	1	0	17
Berentzen Alkollü Ickiler Ticaret Limited Sirketi	19	3	0	0	0	0	19
Vivaris Getränke GmbH & Co. KG	65	26	127	26	10	4	202
davon in Haselünne	38	17	63	6	5	2	106
davon in Grüneberg	27	9	64	20	5	2	96
Citrocasa GmbH	36	18	0	0	0	0	36
Konzern	261	118	208	47	29	14	498

(3.1) Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit

Mitarbeiter, die emotional stark an ein Unternehmen gebunden und mit den Arbeitsbedingungen zufrieden sind, kündigen weniger häufig, sind seltener abwesend und empfehlen das Unternehmen gerne weiter. Dies setzt voraus, dass sie sich an ihrem Arbeitsplatz wohl fühlen und angemessene Entwicklungsmöglichkeiten haben, dass sie die Arbeit mit ihrem Privatleben vereinbaren können, dass sie sich wertgeschätzt fühlen und in Entscheidungsprozesse aktiv einbezogen bzw. über Entwicklungen informiert werden.

Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit und Fluktuation

	2019	2018	2017
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit [Jahre]	13,8	13,5	13,8
Fluktuationsquote [%]	12,1	13,9	13,0
Anzahl Abgänge/Austritte	57	64	60
Neu eingestellte Mitarbeiter und Auszubildende	62	72	69

Im Berichtsjahr ist die Fluktuationsquote von 13,9 % im Jahr 2018 auf 12,1 % im Jahr 2019 leicht gesunken. Dennoch streben wir eine weitere signifikante Reduktion der Fluktuationsquote an. Die lange durchschnittliche Betriebszugehörigkeit von 13,8 Jahren im Geschäftsjahr 2019 zeigt den grundsätzlich hohen Grad der Identifikation der Mitarbeitenden mit der Unternehmensgruppe.

Nachdem sich in den vergangenen Jahren an den deutschen Standorten der Berentzen-Gruppe das betriebliche Vorschlagswesen „Querdenker“ etabliert hat, fand im Berichtsjahr die Einführung dieses Systems bei Citrocasa statt. Mitarbeiter können dort aktiv ihre Verbesserungsvorschläge einbringen und somit zur Optimierung beitragen. Ein Managementteam evaluiert in regelmäßigen Abständen die Vorschläge. Sofern diese sinnvoll und umsetzbar sind, wird der Vorschlag in einem Town Hall Meeting allen Mitarbeitern am Standort vorgestellt und das Team kümmert sich anschließend um die weitere Umsetzung.



Vereinbarkeit von Leben und Beruf

Für unsere Beschäftigten spielt die Vereinbarkeit von Leben und Beruf eine essenzielle Rolle. Wir möchten unsere Mitarbeiter dabei bestmöglich unterstützen. Sofern es mit dem Tätigkeitsbereich der Mitarbeiter vereinbar ist, kümmern wir uns auf Wunsch um unterschiedliche Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Teilzeitmodelle. Im Berichtsjahr ist die Teilzeitquote von 14,8 % auf 15,9 % gestiegen. Um zeitgemäße und sinnvolle Arbeitszeitmodelle zu entwickeln, identifizieren wir regelmäßig die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter. Im Jahr 2020 ist insbesondere die Erweiterung von Home-Office-Optionen geplant.

Teilzeitkennzahlen und Frauenquote

	2019	2018	2017
Personalbestand	498	487	484
Anzahl Mitarbeiter Teilzeit	79	72	74
Teilzeitquote [%]	15,9	14,8	15,3
Anzahl Frauen	179	171	178
Frauenquote [%]	35,9	35,1	36,8

Besonders stolz sind wir darauf, dass wir im Berichtsjahr gleich zweimal als familienfreundlicher Arbeitgeber ausgezeichnet wurden. Unserem Standort Minden wurde vom Kompetenzzentrum Frau und Beruf Ostwestfalen-Lippe die Auszeichnung „Familienfreundliches Unternehmen im Kreis Minden-Lübbecke“ verliehen. Die Emsländische Stiftung Beruf und Familie zeichnete unseren Standort Haselünne mit dem Gütesiegel für Familienfreundlichkeit aus. Beide Auszeichnungen bestätigen unsere zahlreichen Bemühungen und unser Engagement für die Beschäftigten. Dennoch sehen wir es nicht als Anlass, uns auf Erreichtem auszuruhen, sondern als Ansporn für eine zukünftige Weiterentwicklung.



Nach längeren Arbeitsunfähigkeitszeiten haben Mitarbeiter die Möglichkeit, ein Gespräch im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) zu führen. Ziel dessen ist es, die Beschäftigungsfähigkeit des Mitarbeiters im Unternehmen wiederherzustellen und somit Fehlzeiten zu reduzieren.

Damit die Mitarbeiter sich am Arbeitsplatz wohlfühlen, gibt es eine Reihe von Vergünstigungen. So haben sie während der Arbeitszeit zum Beispiel freien Zugriff auf unterschiedliche kostenlose Getränke. Verschiedene Betriebsvereinbarungen regeln freiwillige Sozialleistungen bei Betriebsjubiläen, ein monatliches Deputat sowie Sonderdeputate zu Weihnachten und zum Geburtstag. Anlässlich eines 25-jährigen Betriebsjubiläums haben Mitarbeiter außerdem die Möglichkeit, eine kostenlose Kollegenfeier auszurichten.

Als Zeichen der Wertschätzung werden alle 40-jährigen Jubilare am Ende des Jahres zu einem gemeinsamen Mittagessen mit dem Vorstand eingeladen, um die jahrzehntelange Betriebszugehörigkeit und Mitarbeit zu würdigen.

Seit 2017 bieten wir unseren Mitarbeitern die Möglichkeit, Dienstfahrräder im Rahmen einer Entgeltumwandlung zu leasen. Aktuell werden 65 Fahrräder von 44 Mitarbeitern geleast. Hierbei machen einige Mitarbeiter von der angebotenen Option Gebrauch, auch für ihren Partner ein Fahrrad zu leasen.

Chancengleichheit und Anti-Diskriminierung

Wir schätzen die Vielfalt sowie Individualität unserer Mitarbeiter. Die Vielfältigkeit unserer Belegschaft prägt unsere Unternehmenskultur und ist zugleich wesentlicher Erfolgsfaktor zur Erreichung unserer Unternehmensziele.

Vielfalt bedeutet für uns nicht nur kulturelle Diversität und Internationalität, sondern auch Vielfalt mit Blick auf Altersgruppen, Fachkompetenz und ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern. Im Berichtsjahr lag die Frauenquote bei 35,9 % (35,1 % im Geschäftsjahr 2018).

Altersgruppen und Durchschnittsalter in der Unternehmensgruppe

	2019	2018	2017
< 30 Jahre [%]	17,5	17,9	18,8
≥ 30 - ≤ 50 Jahre [%]	46,2	46,6	46,3
> 50 Jahre [%]	36,3	35,5	34,9
Durchschnittsalter [Jahre]	43,6	43,7	43,5

Unser Beitrag zur Erreichung des SDGs Nr. 10 „Weniger Ungleichheit“: Wir setzen uns gezielt für Chancengleichheit ein, indem wir für diskriminierungsfreie Einstellungsverfahren Sorge tragen, gleichwertige Aufstiegschancen bieten und unseren Mitarbeitern gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit bezahlen.



Wir dulden keine Diskriminierung und lassen im Umgang miteinander gegenseitigen Respekt, Wertschätzung, Toleranz und Vertrauen walten. Diese Grundsätze sind Teil des konzernweit gültigen Verhaltenskodex und somit für alle Mitarbeiter verpflichtend einzuhalten. Bei Verstößen setzen wir arbeitsrechtliche Mittel bis hin zur Abmahnung oder auch Kündigung ein. Betroffene können sich an den Bereich Personal und Organisation, das Compliance Committee oder an die anonyme Whistleblower-Hotline wenden.

Mitbestimmung

Um die Wertschätzung und gute Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmern und Unternehmensführung zu fördern, unterstützen wir das Prinzip der Mitbestimmung. Alle Beschäftigten werden regelmäßig über aktuelle Entwicklungen informiert. Die Interessen der Arbeitnehmer werden durch Betriebsräte, deren einzelne Gremien und durch Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft wahrgenommen.

Auf der Leitungsebene der Unternehmensgruppe arbeiten Vorstand und Aufsichtsrat als oberste Entscheidungsgremien eng zusammen.

Unser Social Intranet ist standortübergreifend zu einem gelebten Informations- und Kommunikationsinstrument geworden, welches spürbar den Informationsfluss verbessert hat. Zusätzlich werden die Mitarbeiter durch verschiedene Umfragen und Abstimmungen aktiv an Entscheidungsprozessen beteiligt.

Das Recht auf Informationen wird in der Berentzen-Gruppe umfassend umgesetzt. Alle neuen Mitarbeiter erhalten eine Begrüßungsmappe mit ausführlichen Informationen zur Unternehmensgruppe. Darüber hinaus besteht eine ständige Kommunikation über alle relevanten Themen mit den Betriebsräten und dem Wirtschaftsausschuss. Der Austausch findet in regelmäßigen Betriebsratssitzungen und Gesamtbetriebsratssitzungen statt.

Vergütung

Die Vergütung der Berentzen-Gruppe in Deutschland richtet sich nach den jeweils geltenden Tarifvereinbarungen für die verschiedenen Betriebe der Spirituosenindustrie (Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft, Der Berentzen Hof GmbH) und Erfrischungsgetränkeindustrie (Vivaris Getränke GmbH & Co. KG). In den Tarifverträgen sind unter anderem Leistungen wie Urlaubsgeld, eine Jahressonderzuwendung und zusätzliche Freizeit für ältere Mitarbeiter geregelt. Für spezielle Positionen und Führungskräfte im Unternehmen wird ein außertarifliches Gehalt oder eine übertarifliche Zahlung ergänzend zum Tarifvertrag geleistet. Für die Citrocasa GmbH in Linz ist grundsätzlich der österreichische Kollektivvertrag für Handelsangestellte gültig. Nach diesem Kollektivvertrag werden Themen wie Arbeitszeit, Vergütung von Überstunden etc. und die Einstufung in Beschäftigungsgruppen geregelt. Nach diesen Beschäftigungsgruppen sowie nach der Anzahl der Berufsjahre wird das Mindestgehalt definiert. Auch hier werden freiwillige Zulagen über den Mindestgehältern gezahlt.

Innerhalb der Berentzen-Gruppe existiert ein Zielvereinbarungssystem für Fach- und Führungskräfte, um einen Anreiz für die Erreichung der Unternehmensziele zu bieten. Die Zielvereinbarungen gelten als variabler Bestandteil des Jahresgehaltes und werden durch die Vorgesetzten am Anfang eines Jahres schriftlich mit den Mitarbeitern vereinbart und nach Abschluss des Geschäftsjahres bewertet. Die Beurteilung erfolgt sowohl über messbare, kaufmännische Kennzahlen als auch über die persönliche und individuelle Zielerreichung der Mitarbeiter. Die Zielvereinbarungen bestehen aus Konzern- und Fachbereichszielen sowie individuellen Zielen. Neben den Konzern- und Bereichszielen, mit denen auf eine langfristige Wertschöpfung eingegangen werden kann, können insbesondere bei den individuellen Zielen Nachhaltigkeitsziele in der Zielvereinbarung berücksichtigt werden.

Im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge arbeitet die Berentzen-Gruppe mit der Hamburger Pensionskasse zusammen. Das Angebot der steuerbegünstigten Entgeltumwandlung wird bereits von vielen Mitarbeitern, teilweise durch die Regelungen des Tarifvertrags, in Anspruch genommen.



(3.2) Aus- und Weiterbildung

Durch unsere Ausbildungsangebote lernen wir die Fach- und Führungskräfte von morgen an und binden sie idealerweise direkt ans Unternehmen. Darüber hinaus ist die Weiterentwicklung der Kompetenzen von Mitarbeitern eine wichtige Voraussetzung, um innerhalb der Unternehmensgruppe gemeinsam erfolgreich zu sein und eine Investition in die Zukunft. Neben dem Fachwissen selbst tragen auch überfachliche Kenntnisse zum Erfolg bei.

Ausbildung

Wir sind stolz auf unsere hohe Ausbildungs- und Übernahmequote. Im Berichtsjahr ist unsere Ausbildungsquote von 4,7 % (2018) auf 5,8 % gestiegen. Die Übernahmequote lag im Berichtsjahr bei 80 %.

Mit Beginn des Ausbildungsstarts im August 2019 sind Auszubildende in den folgenden Ausbildungsberufen gestartet:

- Industriekaufmann
- Fachinformatiker für Systemintegration
- Mechatroniker
- Destillateur
- Maschinen- und Anlagenführer
- Fachkraft für Lebensmitteltechnik

Zum Bilanzstichtag waren insgesamt 29 Auszubildende in der Unternehmensgruppe beschäftigt. Innerhalb des Berichtsjahres haben 10 Auszubildende ihre Ausbildung begonnen und 6 Personen ihre Ausbildung erfolgreich beendet.

Ausbildungskennzahlen

	2019	2018	2017
Anzahl Auszubildende	29	23	25
Auszubildendenquote [%]	5,8	4,7	5,2
Übernahmequote [%]	80,0	72,7	50,0

Um den Auszubildenden einen bestmöglichen Start in den für sie neuen Lebensabschnitt zu bieten, organisieren wir jedes Jahr eine umfangreiche Einführungswoche, in der die Auszubildenden von allen deutschen Standorten zusammenkommen. Neben der ausgiebigen Vorstellung der Unternehmensgruppe und der Produkte werden die Auszubildenden mit den Berentzen Kodizes vertraut gemacht und es werden verschiedene Unternehmensstandorte besichtigt. Einen besonders großen Wert legen wir auf das Kennenlernen untereinander. Durch Kennenlernspiele, gemeinsame Mittagspausen und im Rahmen eines gemütlichen Grillabends sollen Kontakte geknüpft und ein Zusammengehörigkeitsgefühl entwickelt werden. Zusätzlich können die Auszubildenden von einem Azubi Fitness Check Up und dem Azubi-Knigge profitieren.

Sofern von den Auszubildenden gewünscht, bieten wir ihnen die Möglichkeit eines Auslandpraktikums, um internationale Erfahrungen zu sammeln. Weitere Angebote sind beispielsweise Schulungen zur Prüfungsvorbereitung, Telefontrainings und die Teilnahme am Planspiel playbizz. Dabei erlernen die Auszubildenden wirtschaftliche Zusammenhänge durch die Übernahme von Verantwortung und die Steuerung eines eigenen Unternehmens. Damit auch die interessierten Eltern den neuen Ausbildungsplatz ihrer Kinder kennenlernen können, veranstalten wir jedes Jahr den sogenannten Elterntag.

Mit der Teilnahme am Programm Ausbildung.Plus engagieren wir uns für das Ausbildungsangebot in der Region. Das Programm verknüpft eine kaufmännische Ausbildung mit der Weiterbildung zum geprüften Wirtschaftsfachwirt. So wird unter anderem eine gezielte und praxisorientierte Qualifikation über die reine Ausbildung hinaus gewährleistet. Im Jahr 2019 hat eine Mitarbeiterin mit dem Programm Ausbildung.Plus begonnen. Im Rahmen dieses Programms finden in verschiedenen Unternehmen Praxismodule statt, bei denen die Auszubildenden Input über aktuelle Projekte der Partnerunternehmen bekommen und somit ein hoher Praxisbezug sichergestellt wird.



Förderung von jungen Menschen

Zur Unterstützung junger Menschen in der Phase der Berufsorientierung erhielten im Geschäftsjahr 2019 vierzehn Schüler und fünf Studierende im Rahmen eines Praktikums die Möglichkeit, die Unternehmensgruppe kennenzulernen und erste berufliche Erfahrungen im kaufmännischen oder gewerblichen Bereich zu sammeln. Mehrere Praktikanten verlängerten nach Ablauf ihres Pflichtpraktikums ihre Praktikumszeit, um noch mehr praktische Berufserfahrung zu sammeln.

Darüber hinaus wurde der Zukunftstag – ein bundesweiter Aktionstag zur Berufsorientierung – durchgeführt und Praxistage der Orientierung im Beruf mit einer lokalen Schulklasse über eine Woche hinweg angeboten. Beide Maßnahmen vermittelten den Schülern einen Überblick über Ausbildungsmöglichkeiten und Einblicke in den Berufsalltag.

Seit dem Jahr 2018 sind wir Gastgeber des Management Information Game (MIG), das in Zusammenarbeit mit dem Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft sowie der VME-Stiftung Osnabrück – Emsland durchgeführt wird. In der computergestützten Unternehmenssimulation kann eine Schulklasse für eine Woche die Rolle von Unternehmenslenkern übernehmen und ihr Wissen zu betriebs- und volkswirtschaftlichen Themen praxisnah auf- und ausbauen.

Unsere österreichische Tochtergesellschaft Citrocasa arbeitete im Berichtsjahr gezielt mit Fachhochschulen zusammen, um das Unternehmen frühzeitig bei den Studierenden bekannt zu machen.

Weiterbildung

Das Prinzip der lernenden Organisation ist für uns Voraussetzung, um in einer sich verändernden Umgebung auch zukünftig noch erfolgreich zu sein. Die zielgerichtete persönliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter spielt dabei eine essenzielle Rolle. Wir qualifizieren unsere Mitarbeiter, fördern ihre Entwicklung und stärken ihre Fähigkeiten, unabhängig von Dienstalter und Hierarchiestufe.


Verantwortlich für das Thema Personalentwicklung und Weiterbildung ist der Bereich Personal und Organisation. In enger Abstimmung mit der jeweiligen Führungskraft unterstützt er die Abteilungen bei der ziel- und bedarfsgerechten Qualifizierung der Beschäftigten.

Jede Führungskraft ist dazu angehalten, mit ihren Mitarbeitern einmal im Jahr ein Mitarbeiterentwicklungsgespräch zu führen. Neben dem Rückblick, der Beurteilung und dem Ausblick hilft dieses Gespräch dabei, Entwicklungsmöglichkeiten zu erkennen, Feedback zu geben und Ziele abzustimmen. Der Beurteilungsbogen ist konzernweit standardisiert, damit einheitliche Kriterien in den Beurteilungen verwendet werden. Im Rahmen des Mitarbeiterentwicklungsgesprächs kann die Führungskraft individuell den persönlichen oder fachlichen Entwicklungsbedarf identifizieren und gezielt mit dem Mitarbeiter Weiterentwicklungsmöglichkeiten beschließen.

(3.3) Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Als verantwortungsvoller Arbeitgeber wollen wir für unsere Mitarbeiter ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem ein Arbeitsleben ohne Unfälle, Verletzungen und Erkrankungen möglich ist. Gleichzeitig möchten wir einen gesunden Lebensstil unsere Mitarbeiter fördern.

Unser Beitrag zur Erreichung des SDGs Nr. 3 „Gesundheit und Wohlergehen“: Wir setzen uns nicht nur für die Vermeidung von Arbeitsunfällen ein, sondern fördern darüber hinaus den gesunden Lebensstil unserer Beschäftigten.



Krankheitskennzahlen unserer Beschäftigten

	2019	2018	2017
Meldepflichtige Arbeitsunfälle (auch Wegeunfälle)	15	18	10
Krankheitstage	8.361	7.145	6.857
Krankenquote [%]	4,3	4,4	3,9
Anzahl arbeitsbedingter Todesfälle	0	0	0

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Im Berichtsjahr starteten wir ein neues Konzept zum betrieblichen Gesundheitsmanagement. In Kooperation mit der Krankenkasse Barmer entwickelten wir ein Zweijahresprogramm zum Gesundheitserhalt der Mitarbeiter. Das Programm ist auf die drei Bereiche Ernährung, Bewegung und Entspannung ausgerichtet, welche nachweislich die Gesundheit positiv beeinflussen.

Im Social Intranet erhalten die Mitarbeiter regelmäßig Gesundheitstipps, wie beispielsweise solche zum gesunden Schlafverhalten, Kaffeingenuss oder auch die Vorstellung neuer Trendsportarten.

Um Rückenbeschwerden zu vermeiden, konnten sich die Mitarbeiter im Berichtsjahr an allen deutschen Standorten zu einer Wirbelsäulenmessung anmelden. Mit Hilfe eines strahlenfreien Messgeräts wurde die Wirbelsäule genau ausgemessen, um Form, Beweglichkeit und Haltungskompetenz zu ermitteln. Auf der Grundlage dieser Messungen konnten anschließend hilfreiche Empfehlungen und Beispielübungen zur Verbesserung oder zum Erhalt der Werte gegeben werden, damit sich Rückenbeschwerden verbessern oder sogar vermeiden lassen.

Aufbauend auf der ersten Messung fand im Berichtsjahr ebenfalls eine Ergonomieberatung am Arbeitsplatz statt. Oftmals werden einseitige oder falsche Bewegungen im Alltag ständig wiederholt, die auf Dauer zu gesundheitlichen Beschwerden führen. Dabei gibt es vor allem am Arbeitsplatz meist viele Möglichkeiten, genau dies zu vermeiden. Im Rahmen dieser Ergonomieberatung konnten die Mitarbeiter mit einem Experten die ergonomischen Begebenheiten am eigenen Arbeitsplatz besprechen und von individuellen Bewegungsempfehlungen sowie Übungsanleitungen zum „rückengerechten Verhalten“ profitieren. Diese Angebote stehen sowohl den kaufmännischen als auch den gewerblichen Mitarbeitern zu Verfügung.

Um auch die psychische Gesundheit der Mitarbeiter zu fördern, sind wir im Berichtsjahr eine Kooperation mit der Caritas zur Sozialberatung eingegangen. Mitarbeiter, die Unterstützung bei der Bewältigung von Problemen benötigen, können sich kostenlos und anonym an den telefonischen Beratungsservice wenden.

Zur Evaluation des neuen Konzeptes zum betrieblichen Gesundheitsmanagement führten wir am Ende des Berichtsjahres eine Umfrage durch. Die Mitarbeiter sollten die bisher durchgeführten Maßnahmen bewerten und Verbesserungswünsche äußern. Die Ergebnisse dieser Umfrage werden in der Maßnahmenplanung für das Jahr 2020 berücksichtigt.

Firmenfitness

Seit 2013 ist die Unternehmensgruppe Mitglied im Firmenfitness-Netzwerk qualitrain. Sie bietet den Mitarbeitern auf diesem Weg die Möglichkeit, für einen finanziell geförderten monatlichen Beitrag viele Fitnessstudios und Physiotherapiestudios mit Trainingskompetenz unbegrenzt zu nutzen. Der Vorteil des Firmenfitness-Netzwerks liegt in der deutschlandweiten Verfügbarkeit von Fitnessstudios und darin, dass neben den Mitarbeitern der Standorte Haselünne, Minden und Grüneberg auch die Außendienstmitarbeiter von diesem Modell profitieren.

Einige Mitarbeiter halten sich auch nach Feierabend gemeinsam fit. So gibt es eine interne Fußballmannschaft, die gelegentlich auch gegen andere Unternehmen in der Region antritt, sowie eine Laufgruppe.



Arbeitssicherheit

Die Vermeidung von Arbeitsunfällen und Verletzungen hat für uns oberste Priorität. Dabei unterscheiden wir nicht zwischen eigenen Mitarbeitern, Mitarbeitern fremder Firmen und Besuchern. Selbstverständlich halten wir alle lokal geltenden gesetzlichen Anforderungen ein.

Zur Überwachung der Bereiche Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz tagt in regelmäßigen Abständen der Arbeitssicherheitsausschuss (ASA) mit dem Ziel der Prävention von Arbeitsunfällen.

In dem Ausschuss werden die Themen Prävention von Arbeitsunfällen, Gewährleistung der Sicherheit Dritter und die Humanisierung der Arbeitsumgebung ausführlich diskutiert und Lösungen gemeinsam erarbeitet. Das Thema Humanisierung der Arbeitsumgebung stand im Geschäftsjahr 2019 im Fokus des Arbeitssicherheitsausschuss und umfasst eine Vielzahl unterschiedlicher physisch und psychisch bedeutsamer Einflüsse, etwa die Arbeitsintensität, die soziale Unterstützung am Arbeitsplatz, die Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit, aber auch Umgebungsfaktoren wie Lärm, Beleuchtung und Klima.

Eine zentrale Rolle für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz spielen die Werksleiter. Sie sind verantwortlich für die Einhaltung der geltenden Gesetze und Verordnungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Zudem sorgen sie für die Erfassung und Bewertung gesundheitlicher Gefährdungen sowie für die Umsetzung passender Maßnahmen zum Schutz der Mitarbeiter.

Eine freiwillige externe Überprüfung zur Einhaltung aller lokal geltenden Gesetze zum Thema Arbeitssicherheit findet im Rahmen des SMETA-Audits im Jahr 2020 konzernweit statt. Das Auditverfahren SMETA steht für Sedex Members Ethical Trade Audit und wurde bereits im Jahr 2017 erfolgreich an allen Standorten durchgeführt.

(3.4) Unser Engagement

Gesellschaftliches Engagement ist für uns fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur und unseres Werteverständnisses. Wir wollen damit unseren Beitrag zu einer nachhaltigen gesellschaftlichen Weiterentwicklung leisten.

Berentzen-Bienen

Im Mai 2019 haben wir unser ökologisches Engagement verstärkt, indem wir gemeinsam mit dem Kreisimkerverband Emsland e.V. drei Bienenstöcke mit über 70.000 Bienen am Rande unseres Betriebsgeländes in Haselünne aufgestellt haben. Da unser Betriebsgelände direkt an ein großes Waldgebiet grenzt, bietet es ein ideales Lebensumfeld für die Bienen. Das Wohlergehen der weltweiten Bienenpopulationen wird durch Monokulturen, Pestizide und Klimaveränderungen immer mehr bedroht, obwohl Bienen und andere Bestäuberinsekten eine zentrale Rolle in unserem Ökosystem sind. Auch für unsere Produkt-Rohstoffe wie beispielsweise die Orangen im Geschäftsbereich Frischsaftsysteme und die verwendeten Fruchtsäfte für unsere Liköre im Geschäftsbereich Spirituosen sind wir auf die Bienen und andere Bestäuberinsekten angewiesen.



Unsere „Berentzen-Bienen“ können diese globale Problematik selbstverständlich nicht alleine lösen, die drei Bienenvölker leisten aber einen fleißigen Beitrag zur Bestäubung des umliegenden Ökosystems und dienen für uns als internes Aufklärungsinstrument unserer Beschäftigten. Damit die Bienen auch weiterhin perfekte Rahmenbedingungen für diese wichtige Aufgabe vorfinden, kontrolliert der Kreisimkerverband Emsland e.V. die Bienenstöcke regelmäßig.

Der erste Berentzen-Honig konnte dann von den Mitarbeitern gegen einen frei wählbaren Betrag erstanden werden. Der erzielte Erlös wurde von der Berentzen-Gruppe verdoppelt und kam dem Projekt „Water for Life ... denn Wasser ist Leben!“ von Humanity First Deutschland e.V. zu Gute.

Spenden

Im Zuge der stärkeren Einbindung der Mitarbeiter in das Nachhaltigkeitsmanagement der Unternehmensgruppe gab es zum Ende des Berichtsjahres zum zweiten Mal eine Abstimmung, bei der die Mitarbeiter über den Empfänger unserer Weihnachtsspende entscheiden konnten. Die Abstimmung, bei der sich die Kollegen sehr zahlreich beteiligt haben, erfolgte über das Social Intranet. Sieger dieser Abstimmung war der Verein Herzenswünsche e.V. Der Verein erfüllt schwer erkrankten Kindern und Jugendlichen einen Herzenswunsch, der neue Kraft und Lebensfreude schenkt.

Besonders stolz sind wir auf unsere Mitarbeiter, die sich im Rahmen einer regionalen Benefizregatta „Rudern gegen Krebs“ nicht nur der sportlichen Herausforderungen gestellt haben, sondern mit ihrer durch die Berentzen-Gruppe finanzierte Teilnahme die Arbeit der Stiftung Leben mit Krebs, des Bonifatius Hospitals Lingen und des Vereins Krebskranke Lingen e.V. unterstützt haben.

Darüber hinaus unterstützen wir die Haselünner Osterbrunnenaktion jährlich mit einer Spende. Bei dieser Aktion schmücken in der Karwoche Gruppen, Verbände,

Schüler und Bürger die Brunnen und Pumpen der Stadt mit tausenden Ostereiern, bunten Bändern und Girlanden.

Vivaris fördert zusätzlich lokale Sportvereine und Veranstaltungen durch Sponsoring. In Österreich engagiert sich Citrocasa mit jährlichen Spenden: im Geschäftsjahr 2019 wurden der Verein Herzkinder Österreich, Ärzte ohne Grenzen, KEF Kids und der Österreichische Behindertensportverband unterstützt.

Allianz für Nachhaltigkeit – Wir sind dabei

Wir freuen uns, dass wir im Berichtsjahr erneut mit der Kennzeichnung „Wir sind dabei“ der Niedersachsen Allianz für Nachhaltigkeitsausgezeichnet wurden. Die Niedersachsen Allianz für Nachhaltigkeit ist eine Kooperation zwischen Landesregierung, Wirtschaftsverbänden, Gewerkschaften und Kammern. Mit praktischen Angeboten möchte die Allianz Unternehmen in Niedersachsen für die Umsetzung einer nachhaltigen Entwicklung gewinnen. Ihr Ziel ist es, soziale, ökonomische und ökologische Interessen in Einklang zu bringen und Nachhaltigkeit langfristig zu sichern.

Mit dieser Auszeichnung wurden unser kontinuierliches Engagement und unsere Leistung in den drei Dimensionen der Nachhaltigkeit – Ökonomie, Ökologie und Soziales – gewürdigt. Gleichzeitig zeigt die Auszeichnung, dass wir mit unseren Maßnahmen und Projekten auf dem richtigen Weg sind und ist zugleich Ansporn, das Handeln in diesem Bereich noch zu verstärken.



Niedersachsen
Allianz für Nachhaltigkeit
Wir sind dabei.

2019 – 2024



(4) Planet

Die Erhaltung natürlicher Lebensgrundlagen für nachkommende Generationen hat für uns einen besonders hohen Stellenwert. Wir leisten unseren Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung, indem wir uns kontinuierlich verbessern und stetig lernen. Wir übernehmen konzernweit die Verantwortung für eine umweltfreundliche Produktion. So ist es für uns selbstverständlich, daran zu arbeiten, die Auswirkungen unseres unternehmerischen Handelns auf Umwelt und Mensch so gering wie möglich zu halten.

Wesentliche ökologische Auswirkungen entstehen durch den Einsatz von Material, Rohstoffen, Wasser, Strom, Wärme und anderen Komponenten. Neben Kosten ist ihr Einsatz in der Regel mit Emissionen und weiteren Umweltwirkungen verbunden, deren Verursachung direkt oder indirekt unserer Wertschöpfungskette zugeordnet werden kann. Eine besondere Rolle kommt hier der Verbrennung fossiler Rohstoffe zu. Durch die Wertschöpfungstätigkeit entstehen weiterhin Abfälle, die je nach Art der Entsorgung und der Wiederverwertbarkeit ebenfalls mit Umweltauswirkungen verbunden sind. Die Reduzierung aller unserer Umweltauswirkungen durch

einen sparsamen und effizienten Einsatz aller Ressourcen, durch Vermeidung von Abfall sowie die Nutzung erneuerbarer Energien und Materialien ist uns wichtig und unser erklärtes Ziel.

Zugleich fühlen wir uns verpflichtet, die eigenen Prozesse möglichst energieeffizient, umweltverträglich und ressourcenschonend zu gestalten. Im Fokus stehen dabei nicht nur die absoluten, sondern insbesondere auch die relativen Verbräuche – bezogen auf die jeweilige Produktionsmenge. Mit diesen Informationen lässt sich die Effizienz einzelner Prozesse zuverlässiger bewerten als anhand der rein absoluten Werte.

Die wesentlichen Vorschriften für unsere Produktion sind in den behördlichen Genehmigungen festgelegt. Die Basis bilden beispielsweise die nationalen Regelwerke zu Wasser, Abfall, Emissionen und Störfällen. Darüber hinaus stehen für uns die Anforderungen des Qualitätsstandards International Feature Standard Food (IFS Food) und Sedex Members Ethical Trade Audit (SMETA) im Vordergrund.

Mehr Informationen zu IFS Food und SMETA finden Sie in den Kapiteln „Produktsicherheit und -qualität“ ab der Seite 46 und „Verantwortungsvolle Beschaffung“ auf der Seite 48 des vorliegenden Berichts.

Potentielle Risiken bestehen in diesem Handlungsfeld vor allem in der Verunreinigung oder der Versiegung eigener Brunnen und in den direkten und indirekten Folgen des Klimawandels. Hierzu zählen auch ökonomische Folgen in Form von steigenden Energiepreisen und weiteren Preissteigerungen sowie Anpassungskosten an die Folgen des Klimawandels.

(4.1) Unsere Wertschöpfungskette

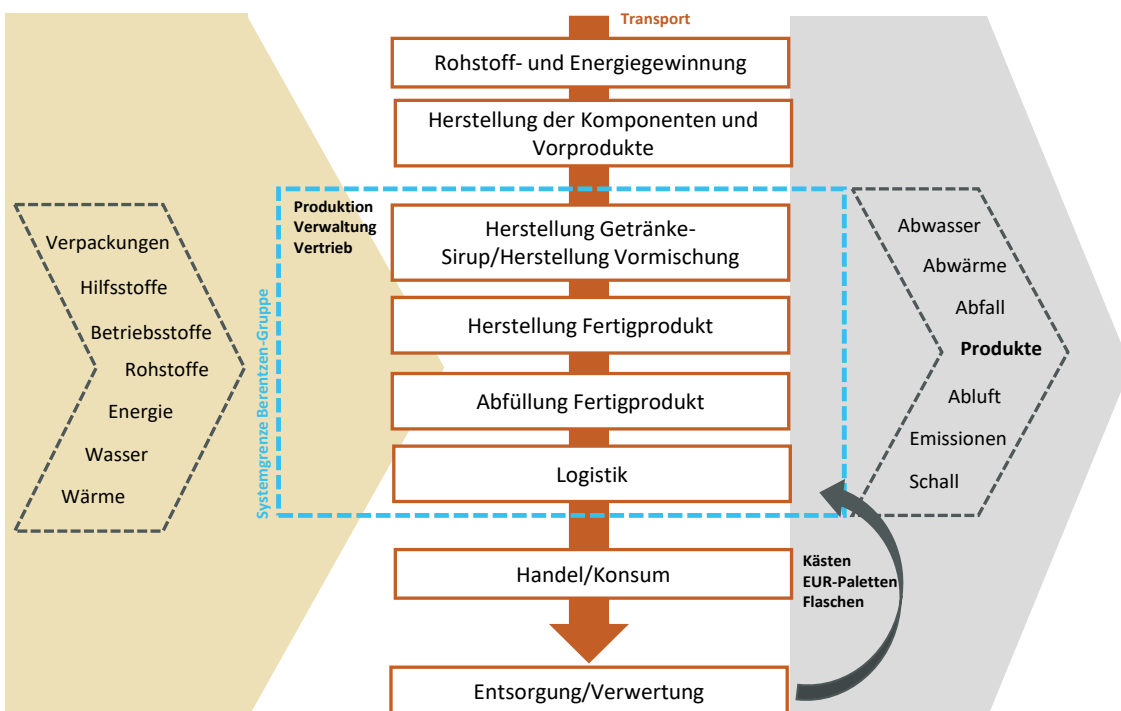
Unsere Geschäftstätigkeit umfasst sowohl die Herstellung und den Vertrieb von Spirituosen sowie alkoholfreien Getränken als auch die Entwicklung und den Vertrieb von Frischsaftsyste­men. Die Systemgrenze im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung stellt hierbei die Werks­grenze des jeweiligen Produktionsstandorts dar. Ebenfalls einbezogen sind die Vertriebsgesellschaften sowie der Logistikstandort in Stadthagen.

Einzelne Schritte der Wertschöpfung der Produkte in den Segmenten Spirituosen und Alkoholfreie Getränke finden in vorgelagerten Wertschöpfungsstufen bei Lieferanten statt. Hier werden die notwendigen Komponenten und Vorprodukte sowie Hilfsstoffe und Verpackungsmaterialien erzeugt. Ebenfalls außerhalb des Konzerns findet ein großer Teil der Energiegewinnung statt.

Während der Herstellung der Fertigprodukte innerhalb der Systemgrenze, aber auch in den vorgelagerten Stufen, fallen verschiedene Abfälle sowie Emissionen an. Diese werden entweder verwertet, entsorgt oder an die Umwelt in Form von Abwasser, Abwärme oder Abluft abgegeben. Wasser bildet die Grundlage für die Herstellung von Spirituosen und AFG. Wärme und Energie werden hauptsächlich für den Betrieb der Anlagen und die Umwandlung der Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe in Fertigprodukte benötigt.

Glasflaschen für die Abfüllung von AFG sowie Kästen und Paletten unterliegen grundsätzlich dem Mehrwegsystem. Sie werden im Kreislaufsystem eingesetzt und nach der Nutzung wieder in den Kreislauf zurückgeführt. Die folgende Grafik zeigt unsere Wertschöpfungskette.

Unsere Wertschöpfungskette Spirituose und AFG



Input-Output-Bilanz

Die Input-Output-Bilanz dokumentiert die zur Herstellung und Verpackung der Spirituosen und AFG eingesetzten Roh- und Hilfsstoffe sowie Verpackungsmaterialien. Die Grundlage bilden die über SAP erfassten Wareneingänge im Geschäftsjahr 2019. Bestandsveränderungen im Laufe des Jahres bleiben unberücksichtigt.

Dies hat zur Folge, dass der Trend in einzelnen Kategorien nur über längere Zeiträume beurteilt werden kann, da neben dem Produktionsartikelmix auch die Lagerhaltung einen Einfluss auf die Entwicklung der Inputkategorien hat.

Da zwischen Wareneingang und Output nicht immer ein direkter Bezug besteht, sind Rückschlüsse auf die Entwicklung des Sortiments unter Nachhaltigkeitsaspekten durch die gegenwärtige Ermittlungsmethode nicht oder nur über einen sehr langen Betrachtungszeitraum möglich.

Für die langfristige Berichterstattung arbeiten wir an einem Konzept und einer Darstellungsweise, die Nachhaltigkeitsaspekten in Bezug auf die Input-Output-Bilanz und die Sortimentsentwicklung mehr Gewicht verleiht.

Input-Output-Bilanz

Input	Menge	Einheit
Rohstoffe		
Kräuter/Gewürze	12	Tonnen
Öle	72	Liter
Aromen/Konzentrate/Grundstoffe	2.837	Tonnen
Zucker/Zuckersirup	10.717	Tonnen
Destillate	21.578.361	Liter
Halbware	999.266	Liter
Diverse Rohstoffe	99	Tonnen
Hilfsstoffe		
Stickstoff	67.480	Kubikmeter
Kohlensäure	2.013	Tonnen
Farbstoffe	5	Tonnen
Verpackungsmaterialien		
Papieretiketten	457.463	T Stück
Kartonagen	23.700	T Stück
Kartonaufkleber	8.235	T Stück
Folienetiketten	198.193	T Stück
PET-Flaschen	1.389	Tonnen
Schrumpfhäuben	1.007	T Stück
Stretchfolie unbedruckt	43	Tonnen
Stretchfolie bedruckt	5.051	T Meter
Sonstige Verpackungsmaterialien aus Kunststoff	5.555	T Stück
Blechdosen	0	
Kunststoffverschlüsse	107.600	T Stück
Metallverschlüsse	235.035	T Stück
Glasflaschen	37.986	Tonnen

Output	Menge	Einheit
Liter Fertigprodukt	223.543.839	Liter
Füllungen	338.758.274	Stück
Durchschnittliche Füllmenge	0,66	Liter/Stück

Da die Herstellung von Maschinen bei den Frischsaftsystemen nicht zur eigenen Geschäftstätigkeit zählt und es sich bei Citrocasa um eine Vertriebsgesellschaft handelt, beziehen sich die Angaben nur auf die Herstellung von Spirituosen und AFG. Die Output-Größe Fertigprodukt in Litern beinhaltet sowohl die Menge der produzierten Spirituosen als auch die der produzierten AFG.

Grundsätzlich wurden in den vergangenen Jahren bereits viele Maßnahmen zur Verringerung des Materialeinsatzes umgesetzt. So konnte beispielsweise durch die Umstellung der Kartonqualitäten von Vollpappe auf Wellpappe mit reduzierten Flächengewichten eine deutliche Reduzierung des Materialeinsatzes erreicht werden.

Produktionsmenge

	2019	2018	2017	2015
AFG				
Liter Fertigprodukt [l]	166.781.070	171.212.156	168.913.517	148.754.399
Füllungen [Stück]	192.810.792	195.165.083	188.149.403	163.049.443
Durchschnittliche Füllmenge [l/Stück]	0,86	0,88	0,90	0,91
Spirituose				
Liter Fertigprodukt [l]	56.762.769	57.465.826	58.867.049	54.701.144
Füllungen [Stück]	145.947.482	152.233.477	164.472.200	156.715.803
Durchschnittliche Füllmenge [l/Stück]	0,39	0,38	0,36	0,35
Gesamt Liter Fertigprodukt [l]	223.543.839	228.677.982	227.780.566	203.455.543
Durchschnittliche Füllmenge [l/Stück]	0,66	0,66	0,65	0,64

Die durchschnittliche Füllmenge bei AFG ist im Vergleich zum Vorjahr erneut leicht gesunken. Sie liegt mit 0,86 Litern pro Füllung unter dem Wert für 2018 (0,88 Liter je Füllung). Die Füllmenge im Bereich der Spirituosen stieg im Geschäftsjahr 2019 von 0,38 Liter je Füllung (2018) auf 0,39 Liter je Füllung (2019). Die durchschnittliche Füllmenge für beide Segmente ist identisch zum Vorjahr und liegt bei 0,66 Liter je Füllung.

Im Vergleich zum Vorjahr ist im Geschäftsjahr 2019 die Produktionsmenge in Litern Fertigprodukt leicht gesunken.





(4.2) Wasser

Als Betreiber von Mineralbrunnen wissen wir, wie kostbar die Ressource Wasser ist. Daher legen wir großen Wert auf eine nachhaltige Nutzung. Sie ist für unsere Unternehmenstätigkeit essenziell und deswegen für uns ein wesentliches Thema. Auch wenn an unseren Produktionsstandorten keine Wasserknappheit herrscht, minimiert der Ressourcen schonende Umgang mit den konzerneigenen Brunnen und anderen Wasserquellen Umweltauswirkungen und sichert langfristig die Grundlage der Getränkeherstellung.

Wir setzen uns für einen sorgsamen Umgang mit der wertvollen Ressource Wasser ein. Um unsere eigenen Mineralbrunnen zu schützen und auch zukünftig zu erhalten, betreiben wir aufwendige Messungen und Berechnungen. Dabei überwachen wir den Wasserspiegel im Gesamtgebiet unserer Brunnen und den Wasserspiegel der Mineralbrunnen selbst.

Unser Beitrag zur Erreichung des SDGs Nr. 6 „Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen“ und des SDGs Nr. 12 „Nachhaltige/r Konsum und Produktion“ im Handlungsfeld Planet: Wir achten auf einen sorgsamen und ressourcenschonenden Umgang und sorgen für eine nachhaltige Wasserbewirtschaftung, die auch langfristig für den Erhalt des natürlichen Wasservorkommens sorgt.



Der Entstehungsprozess von natürlichem Mineralwasser ist ein langwieriger und zeitintensiver Prozess. So muss ein Regentropfen über Jahrzehnte viele verschiedene Erd- und Gesteinsschichten durchdringen. Bei diesem Prozess wird der Regentropfen auf natürliche Art und Weise sowohl kontinuierlich gefiltert, als auch mit Mineralien angereichert. Darüber hinaus werden unsere Brunnen in Haselünne über unterirdische Wasseradern von der Nordsee gespeist. Nach vielen Jahrzehnten wird auch so auf natürliche Art und Weise aus Salzwasser Mineralwasser.

In unserem Geschäftsbereich Alkoholfreie Getränke setzen wir zum größten Teil auf umweltfreundliche Mehrweg-Gebinde. Neben den ökologischen Vorteilen, bedeutet dies aber auch einen erhöhten Wasserverbrauch, da alle Flaschen vor dem nochmaligen Befüllen intensiv gereinigt werden müssen.

Absoluter Wasserverbrauch und Abwasseraufkommen

	2019	2018	2017	2015
Brunnenwasser [m ³]	277.275	291.427	294.903	276.825
Stadtwasser [m ³]	207.843	224.236	236.148	207.109
Gesamt Wasserentnahme [m³]	485.118	515.663	531.050	483.934
Abwasser [m³]	233.479	245.912	263.695	224.340

Die Messung des Wasserverbrauchs und des Abwasseraufkommens erfolgt an allen Standorten über Wasser- und Abwasserzähler. Über 99 Prozent des konzernweiten Wasserverbrauchs und des Abwasseraufkommens fallen direkt in der Produktion an. Im Geschäftsjahr 2019 sank der Wasserverbrauch auf 485.118 m³ (2018: 515.663 m³). Auch das Abwasseraufkommen sank von 245.912 m³ im Geschäftsjahr 2018 auf 233.479 m³ (2019).

Der spezifische Wasserverbrauch in Liter je Liter Fertigprodukt hat sich im Vergleich zum Vorjahr von 2,25 auf 2,17 Liter weiter verringert. Ebenfalls reduziert hat sich das spezifische Abwasseraufkommen: Es lag im Geschäftsjahr 2018 noch bei 1,08 Litern und sank im Geschäftsjahr 2019 auf 1,04 Liter je Liter Fertigprodukt.



Spezifischer Wasserverbrauch und Abwasseraufkommen

	2019	2018	2017	2015
Wasserverbrauch je Liter Fertigprodukt [l/l]	2,17	2,25	2,33	2,38
Abwasseraufkommen je Liter Fertigprodukt [l/l]	1,04	1,08	1,16	1,10
Durchschnittliche Füllmenge [l/Stück]	0,66	0,66	0,65	0,64

(4.3) Umgang mit Ressourcen

Nachhaltig zu handeln ist die globale Herausforderung von heute für ein lebenswertes morgen. Wir stellen uns dieser Verantwortung, indem wir uns kontinuierlich verbessern wollen.

Eine wesentliche ökologische Auswirkung unserer Geschäftstätigkeit ist der Ausstoß klimaschädlicher Treibhausgase, durch die Inanspruchnahme von Energie. Hierzu werden die Primärenergieträger Heizöl, Erdgas und Strom eingesetzt, um die jeweils benötigten Energieformen wie Dampf, Wärme und Druckluft zu erzeugen. Um den Energieverbrauch innerhalb der Unternehmensgruppe zu optimieren und das Aufkommen an Treibhausgasen zu verringern, haben wir ein Energiemanagementsystem nach ISO 50001 eingeführt.

Unser Beitrag zur Erreichung des SDGs Nr. 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“ und des SDGs Nr. 12 „Nachhaltige/r Konsum und Produktion“ im Handlungsfeld Planet: Wir arbeiten an der Entkoppelung von Wirtschaftswachstum und einer steigenden Umweltbelastung, indem wir auf Ressourceneffizienz setzen und unsere Produktionsbedingungen stetig hinterfragen.

8

MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM

12

NACHHALTIGE/R KONSUM UND PRODUKTION

Zusätzlich zu den im Rahmen des Energiemanagements erstellten Auswertungen berechnen wir seit dem Geschäftsjahr 2017 den CO₂-Fußabdruck der gesamten Unternehmensgruppe, den sogenannten Corporate Carbon Footprint. Mehr dazu finden Sie im Kapitel „Corporate Carbon Footprint“ ab der Seite 39 des vorliegenden Berichts.

Darüber hinaus haben wir im Berichtsjahr den CO₂-Fußabdruck von verschiedenen Marken berechnet. Wir freuen uns besonders, dass ab dem Jahr 2020 die CO₂-Emissionen unserer Wassermarken Emsland Quelle und Märkisch Kristall, sowie aller im deutschen Handel erhältlichen Mio Mio-Produkte durch die Unterstützung von Klimaschutzprojekten vollständig kompensiert werden. Durch unsere Unterstützung der Klimaschutzprojekte werden insgesamt über 10.000 t CO₂ eingespart bzw. vermieden.



Unser Beitrag zur Erreichung des SDGs Nr. 13 „Maßnahmen zum Klimaschutz“: Durch den Einsatz von 100 % Ökostrom in der Produktion vermeiden wir den Ausstoß von Emissionen, darüber hinaus kompensieren wir für uns aktuell unvermeidbare Emissionen, der Wassermarken Emsland Quelle und Märkisch Kristall, sowie der Marke Mio Mio in Deutschland.



Mehr dazu finden Sie im Kapitel „Klimaneutrale Produkte“ ab der Seite 44 des vorliegenden Berichts.

Energiemanagement nach ISO 50001

Bereits im Jahr 2013 haben wir an den Produktionsstandorten Grüneberg und Haselünne erfolgreich ein Energiemanagementsystem nach ISO 50001:2011 eingeführt und im Jahr 2016 auf alle deutschen Standorte der Unternehmensgruppe ausgeweitet.

Durch das systematische Energiemanagement werden alle Energieflüsse in der Unternehmensgruppe auf Basis von Messungen und anderer Daten erfasst und die Verbräuche der wichtigsten Anlagen und Prozesse bewertet. Die dadurch entstehende Transparenz über Energieverbräuche bietet uns die Möglichkeit, Optimierungspotenziale zu identifizieren und diese schrittweise umzusetzen. Auf dieser Grundlage werden sowohl technische als auch strategische und organisatorische Maßnahmen abgeleitet, um die energiebezogene Leistung kontinuierlich zu verbessern und gleichzeitig die Energienutzung systematisch und längerfristig effizienter zu gestalten.

Durch das Energiemanagementsystem ist bereits der Grundstein zur Implementierung eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses gelegt worden. Der bestehende Managementansatz soll perspektivisch um ein Umweltmanagementsystem erweitert werden.

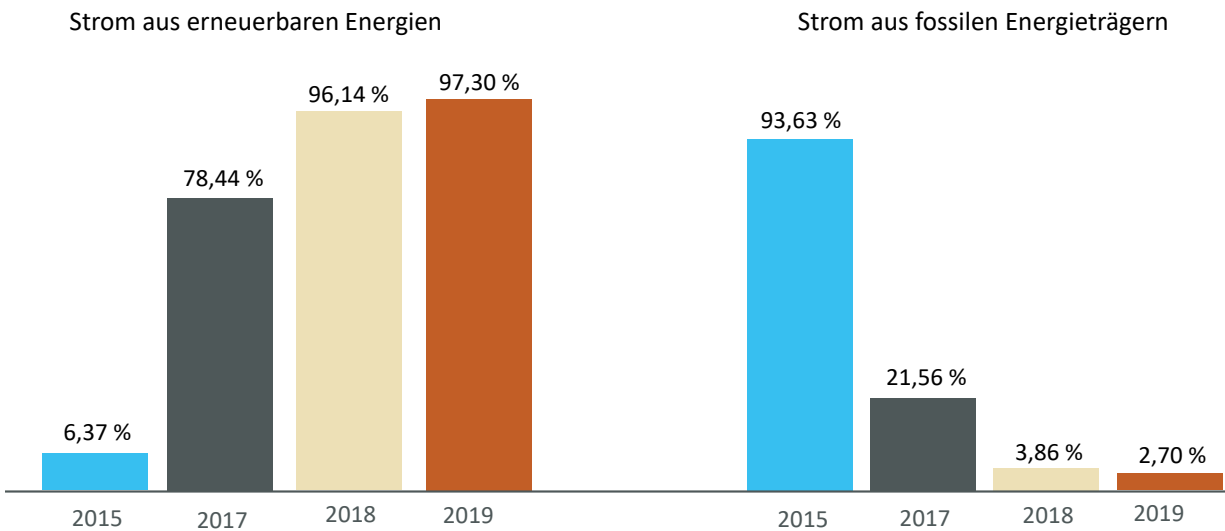
Dieses soll dabei unterstützen, den Umgang mit sozialen und ökologischen Themen zukünftig besser reflektieren zu können. Die Einführung des Umweltmanagementsystems setzt auch die Festlegung weiterer formaler Strukturen und die Benennung von festen Verantwortlichkeiten an den jeweiligen Standorten voraus.

Erneuerbare Energie

Wir setzen auf erneuerbare Energie und haben daher bereits vor einigen Jahren mit der Umstellung auf Strom aus erneuerbaren Energien innerhalb der Unternehmensgruppe begonnen. Im Berichtsjahr konnten wir den Anteil erneuerbarer Energie am Gesamtstromverbrauch auf 97,30 Prozent erhöhen. In der Produktion liegt der Anteil erneuerbarer Energie bereits bei 100 Prozent.

Strom aus fossilen Energieträgern wird nur noch bei der Versorgung für Verwaltungsgebäude sowie im Rahmen von Strom-Eigenproduktion durch ein erdgasbefeuertes Blockheizkraftwerk (BHKW) eingesetzt. Dieses wurde bereits im Jahr 2013 am Standort Ritterstraße in Haselünne errichtet. Mit dem BHKW werden seither ein Teil des Wärmebedarfs sowie ein Teil des Strombedarfs des Standortes Ritterstraße gedeckt. Das effiziente BHKW hat einen höheren Gesamtnutzungsgrad gegenüber der vorherigen Kombination aus lokaler Heizung und Strom durch die zentrale Kraftwerksversorgung. Dieser resultiert daraus, dass die Abwärme aus der Stromerzeugung zu großen Teilen und ortsnah genutzt werden kann. Neben einer Kosteneinsparung können so langfristig Emissionen vermieden werden.

Stromherkunft im Jahresvergleich





Brennstoff

Im Berichtsjahr konnten wir sowohl den absoluten als auch den spezifischen Brennstoffverbrauch erfolgreich senken. So ist der spezifische Brennstoffverbrauch von 90,58 Kilowattstunden je Kubikmeter Fertigprodukt im Jahr 2018 auf 82,57 Kilowattstunden je Kubikmeter Fertigprodukt im Jahr 2019 gesunken. Im Vergleich zum Basisjahr 2015 stellt dies eine Senkung um 3,52 Prozent dar.

Absoluter und Spezifischer Brennstoffverbrauch

	2019	2018	2017	2015
Brennstoff				
Erdgas [kWh]	16.118.939	18.000.149	16.383.521	15.186.172
Heizöl [kWh]	2.340.000	2.713.660	1.941.540	2.226.590
Spezifischer Brennstoffverbrauch [kWh/m3]	82,57	90,58	80,45	85,59
Vergleich zum Basisjahr 2015 [%]	-3,52%	5,84%	-6,00%	Basisjahr

Strom

Der absolute Stromverbrauch sank im Geschäftsjahr 2019 leicht. Hauptursache hierfür ist die verringerte Produktionsmenge von PET-Einwegartikeln. Die für deren Produktion notwendige Streckblasmaschine, welche mithilfe von Druckluft die entsprechenden Flaschen formt, zählt zu den Hauptstromverbrauchern in der Produktion.

Weitere Einsparungen konnten wir durch die kontinuierliche Umstellung von Leuchtmitteln auf LED-Beleuchtung erzielen. Der spezifische Stromverbrauch reduzierte sich dabei nur leicht von 43,30 Kilowattstunden je Kubikmeter Fertigprodukt (2018) auf 43,07 Kilowattstunden je Kubikmeter Fertigprodukt (2019). Im Geschäftsjahr 2019 wurden 5,65 Prozent weniger Strom je Kubikmeter Fertigprodukt eingesetzt als im Basisjahr.

Absoluter und spezifischer Stromverbrauch auf Konzernebene

	2019	2018	2017	2015
Strom aus fossilen Energieträgern [kWh]	259.674	380.614	2.169.482	8.695.980
Strom aus erneuerbaren Energien [kWh]	9.368.943	9.483.256	7.891.633	591.991
Gesamt Stromverbrauch [kWh]	9.628.617	9.863.870	10.061.115	9.287.972
Spez. Stromverbrauch [kWh/m3]	43,07	43,30	44,17	45,65
Vergleich zum Basisjahr 2015 [%]	-5,65%	-5,14%	-3,24%	Basisjahr

Gesamtenergieverbrauch

Unser Gesamtenergieverbrauch an allen Standorten lag im Geschäftsjahr 2019 bei 30.896.023 Kilowattstunden. Damit verringerte sich der absolute und spezifische Energieverbrauch im Vergleich zum Vorjahr. Der spezifische Energieverbrauch sank von 145,80 Kilowattstunden je Kubikmeter Fertigprodukt (2018) auf 138,21 Kilowattstunden je Kubikmeter Fertigprodukt (2019).



Absoluter Energieverbrauch auf Konzernebene

	2019	2018	2017	2015
Erdgas [kWh]	16.118.939	18.000.149	16.383.521	15.186.172
Heizöl [kWh]	2.340.000	2.713.660	1.941.540	2.226.590
Diesel [kWh]	2.562.420	2.543.220	2.850.347	3.216.146
Benzin [kWh]	122.047	131.762	42.936	72.496
Strom [kWh]	9.628.617	9.863.870	10.061.115	9.287.972
Fernwärme [kWh]	124.000	88.000	50.000	48.000
Gesamt Energieverbrauch [kWh]	30.896.023	33.340.661	31.329.459	30.037.376
Spez. Energieverbrauch [kWh/m³]	138,21	145,80	137,54	147,64
Vergleich zum Basisjahr 2015 [%]	-6,38%	-1,25%	-6,84%	Basisjahr

Abfall

Unser Abfallaufkommen ist im Berichtsjahr von 3.357 Tonnen im Jahr 2018 auf 3.725,3 Tonnen gestiegen. Auch das spezifische Abfallaufkommen erhöhte sich im Berichtsjahr von 14,68 Gramm pro Liter Fertigprodukt (2018) auf 16,66 Gramm pro Liter Fertigprodukt (2019).

Größere mengenmäßige Veränderungen gab es bei der Gesamtmenge des Glasabfalls. Diese ist insbesondere durch die Modernisierung der Glas-Mehrweg-Anlage in der Produktion am Standort Grüneberg und eine damit einhergehende verbesserte Kontrolltechnik mit feinerer Aussortierung sowie eine höhere Ausschleuserate während der Anlaufphase zu erklären. Ebenfalls beeinflusst wurde

die Menge des Glasabfalls durch eine erneut gestiegene Produktionsmenge im Segment Alkoholfreie Getränke im Glas-Mehrweg-Bereich. Hier wird regelmäßig ein Teil der Flaschen nach Qualitätskriterien aussortiert und ein entsprechender Anteil neuer Flaschen in den Kreislauf eingeführt. Zusätzlich hat am Standort Haselünne eine außerordentliche Entsorgung im PET- Einwegbereich stattgefunden, welche den Anstieg an Kunststoffabfall erklärt.

Gesamtabfallaufkommen

	2019	2018	2017	2015
Glasabfall [t]	1.953,0	1.690,5	1.483,3	1.250,7
Papier & Pappe [t]	513,5	520,0	521,1	560,0
Kunststoff [t]	684,0	593,4	677,7	603,3
Metall [t]	126,3	141,8	125,7	139,2
Altholz [t]	27,7	24,0	36,5	36,5
Kompostierbare Abfälle [t]	37,9	29,3	40,7	44,9
Gefährliche Abfälle [t]	10,2	6,4	6,4	3,4
Gemischte Siedlungsabfälle und sonstige Abfälle [t]	372,7	351,6	398,6	308,0
Gesamt Abfallmenge [t]	3.725,3	3.357,0	3.290,0	2.946,0
Abfallaufkommen je Liter Fertigprodukt [g/l]	16,66	14,68	14,44	14,48
Durchschnittliche Füllmenge [l/Stück]	0,66	0,65	0,65	0,64

Durch das gestiegene Gesamtabfallaufkommen, erhöhte sich ebenfalls das absolute Abfallaufkommen nach Entsorgungsart. Dabei nahm auch der Anteil an Recycling-Abfällen bzw. verwertbaren Abfällen zu. Im Berichtsjahr lag dieser bei 96,59 Prozent (2018: 94,94 Prozent).

Absolutes Abfallaufkommen nach Entsorgungsart auf Konzernebene

	2019	Anteil	2018	Anteil
Recycling/ Verwertbare Abfälle [t]	3.598,3	96,59%	3.187,1	94,94%
Müllverbrennung [t]	116,9	3,14%	163,5	4,87%
Gefährliche Abfälle [t]	10,2	0,27%	6,4	0,19%
Gesamt Abfallmenge [t]	3.725,3	100,00%	3.357,0	100,00%



(4.4) Corporate Carbon Footprint

Seit dem Geschäftsjahr 2017 berechnen wir den Corporate Carbon Footprint der gesamten Unternehmensgruppe. Dabei haben wir uns am anerkannten Greenhouse Gas Protocol (GHG) orientiert. Durch die Berechnung ermitteln wir, wie viele und wodurch CO₂-Emissionen durch die Berentzen-Gruppe verursacht werden. Diese Informationen helfen uns, langfristig die CO₂-Emissionen zu verringern.

Zur Ermittlung des Corporate Carbon Footprints wurden sowohl die organisatorischen als auch die operativen Systemgrenzen eindeutig festgelegt.

Die organisatorischen Systemgrenzen beschreiben die einbezogenen organisatorischen Einheiten und den Zeitraum, auf den sich der Corporate Carbon Footprint bezieht. Wir haben alle aktiven Produktions-, Vertriebs- und Verwaltungsstandorte für das Geschäftsjahr 2019 einbezogen.

Die operativen Systemgrenzen zeigt die Emissionsquellen auf, die innerhalb der organisatorischen Grenzen Berücksichtigung finden. Das Greenhouse Gas Protocol (GHG) unterscheidet zur Abgrenzung verschiedener Emissionsquellen zwischen drei Kategorien, den sogenannten Scopes:

Scope 1

In Scope 1 werden alle CO₂-Emissionen ausgewiesen, die direkt durch das bilanzierende Unternehmen gesteuert werden können (direkte CO₂-Emissionen). Hierunter fallen die Verbrennung fossiler Brennstoffe (mobil und stationär), CO₂-Emissionen aus chemischen und physikalischen Prozessen sowie Kältemittelleckagen aus Klimaanlage.

Scope 2

In Scope 2 werden indirekte CO₂-Emissionen dargestellt, die durch die Verbrennung fossiler Brennstoffe während der Produktion von Strom, Wärme, Kälte und Dampf

bei externen Energieversorgern verursacht werden. Durch den Ausweis in einer separaten Kategorie wird eine Doppelzählung beim Vergleich von CO₂-Emissionen unterschiedlicher Unternehmen vermieden.

Scope 3

Alle übrigen CO₂-Emissionen, die nicht der direkten unternehmerischen Kontrolle unterliegen, werden in Scope 3 aufgeführt (andere indirekte CO₂-Emissionen). Hierunter fallen z.B. CO₂-Emissionen, die mit Produkten und Dienstleistungen verbunden sind, die durch das bilanzierende Unternehmen in Anspruch genommen oder verarbeitet werden. Hinzu kommen CO₂-Emissionen, die mit der Nutzung verkaufter Produkte und Dienstleistungen verknüpft sind, wenn dabei direkte CO₂-Emissionen verursacht werden.

Entsprechend den Vorgaben des GHG Protocol ist der Ausweis der CO₂-Emissionen in den Kategorien Scope 1 und Scope 2 obligatorisch, in der Kategorie Scope 3 dagegen freiwillig.

Wir ermittelten für das Geschäftsjahr 2019 genauso wie im Vorjahr die CO₂-Emissionen in den Kategorien Scope 1 und Scope 2, sowie die unter Scope 3 fallenden Emissionen der Vorkette für Strom, Wärme und Transport.



Emissionen 2019

2019 lag der Corporate Carbon Footprint der Berentzen-Gruppe für Scope 1 und Scope 2 (inkl. Vorkette Scope 3) durch den konzernweiten Energie- und Kälteverbrauch bei 5.972 Tonnen CO₂-Äquivalenten (2018: 7.166). Demnach konnten wir unsere absoluten Emissionen

um 16,70 Prozent reduzieren und die spezifischen Emissionen konnten wir um 14,75 Prozent im Vergleich zum Vorjahr senken. So lagen die spezifischen Emissionen im Berichtsjahr bei 26,72 Kilogramm CO₂-Äquivalenten je Kubikmeter Fertigprodukt gegenüber 31,34 CO₂-Äquivalenten je Kubikmeter Fertigprodukt im Vorjahr.

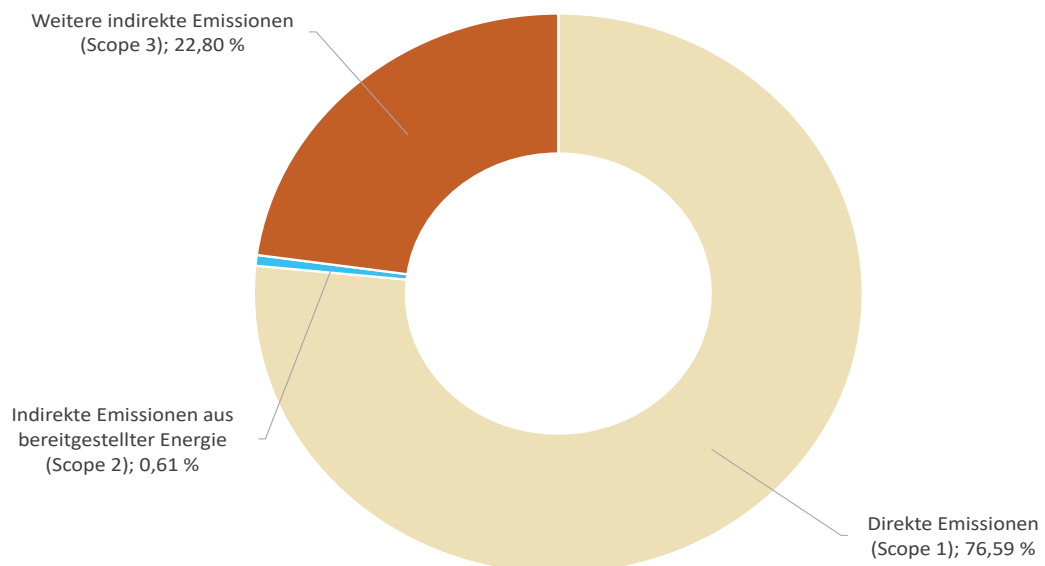
Corporate Carbon Footprint

	2019	2018	2017
Emissionen aus Wärme inkl. Vorkette Scope 3 [t CO ₂ e]	4.719	5.286	4.271
Emissionen aus Strom inkl. Vorkette Scope 3 [t CO ₂ e]	437	503	1.416
Emissionen aus Transport inkl. Vorkette Scope 3 [t CO ₂ e]	816	1.093	900
Kältemittel [t CO ₂ e]	0	284	
Gesamt Emissionen [t CO₂e]	5.972	7.166	6.587
Spez. Emissionen [kg CO₂e/m³]	26,72	31,34	28,92
Vergleich zum Vorjahr [%]	-14,75%	-8,36%	

Im Geschäftsjahr 2019 konnten wir die Emissionen aus Wärme, Strom und Transport deutlich minimieren. Da im Berichtsjahr kein Kältemittel nachgefüllt werden musste, wurden dadurch keine CO₂-Emissionen verursacht.

Prozentual betrachtet sind die Scope 1 Emissionen von 79,55 Prozent im Vorjahr auf 76,59 Prozent gesunken. Der Anteil der Scope 2 Emissionen reduzierte sich von 1,14 Prozent auf 0,61 Prozent. Gestiegen sind die Scope 3 Emissionen – von 19,33 Prozent im Vorjahr auf 22,80 Prozent im Berichtsjahr.

Aufteilung der CO₂-Äquivalente



Datenerfassung und Berechnung

Der vorliegende Corporate Carbon Footprint weist alle Emissionen als CO₂-Äquivalente aus. Demnach werden in den Berechnungen neben CO₂ auch die sechs weiteren im Kyoto-Protokoll reglementierten Treibhausgase berücksichtigt: Methan (CH₄), Lachgas (N₂O), Schwefelhexafluorid (SF₆), Fluorkohlenwasserstoffe (FKW und H-FKW) und Stickstofftrifluorid (NF₃). Diese werden in das Treibhauspotential von CO₂ umgerechnet und als CO₂-Äquivalente (CO₂e) ausgewiesen.

Die Berechnung der CO₂-Emissionen erfolgte mit Hilfe von Verbrauchsdaten und Emissionsfaktoren für die Umrechnung in CO₂-Äquivalente.

Für die Umrechnung der Verbrauchsdaten in CO₂-Äquivalente wurden sowohl Primär- als auch Sekundärdaten aus wissenschaftlichen Datenbanken genutzt (z. B. ecoinvent oder GEMIS). Bei Primärdaten

handelt es sich um Daten, die im direkten Bezug auf einen Untersuchungsgegenstand erhoben werden. Mit Sekundärdaten werden Daten bezeichnet, die durch Verarbeitung und Modellierung von Primärdaten gewonnen wurden.

Die Vorkette des bezogenen Ökostroms und damit die Scope 3 Emissionen waren im Geschäftsjahr 2017 nicht in der Bilanz enthalten und wurden erst für das Geschäftsjahr 2018 aufgenommen. Erstmals berücksichtigt wurden im Geschäftsjahr 2018 ebenfalls die flüchtigen Treibhausgas-Emissionen aus Leckagen und durch Befüllung von Klimaanlage.





(5) Products

Als produzierende Unternehmensgruppe tragen wir die Verantwortung für unsere Produkte und ihre Verbraucher und legen deshalb einen zunehmend stärkeren Fokus auf eine nachhaltig operierende Wertschöpfungskette sowie auf Produktangebote, die einen verantwortungsbewussten Genuss fördern und/oder besonders natürlich und gesund sind. Dabei glauben wir daran, dass ökonomischer Erfolg und ökologischer Fortschritt langfristig miteinander verbunden sind.

Unser Beitrag zur Erreichung des SDGs Nr. 12 „Nachhaltige/r Konsum und Produktion“ im Handlungsfeld Products: Wir setzen auf Transparenz und eine verantwortungsvolle Vermarktung zur Förderung eines nachhaltigen Konsumverhaltens.



Unser Beitrag zur Erreichung des SDGs Nr. 13 „Maßnahmen zum Klimaschutz“ im Handlungsfeld Products: Mit unseren klimaneutralen Produkten leisten wir einen sinnvollen Beitrag zum Klimaschutz. Darüber hinaus werden all unsere Produkte mit 100 % Ökostrom produziert.



Mehr zum Thema klimaneutrale Produkte finden Sie im Folgenden unter dem Kapitel „Klimaneutrale Produkte“ ab der Seite 44.

(5.1) Nachhaltige Produkte und Verpackungen

Das neue wesentliche Thema „nachhaltige Produkte und Verpackungen“ ist auf Grund verschiedener Aspekte eines, das in den vergangenen Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen hat. Nachhaltigkeit ist als Idee in der konsumierenden Gesellschaft angekommen und hat sich dadurch auch in dem Bewusstsein unserer Stakeholder manifestiert, was sich an der entsprechend zunehmenden Stakeholderrelevanz zeigt. Darüber hinaus sind wir uns bewusst, dass unsere Produkte positive oder negative Auswirkungen auf die Umwelt und Gesellschaft haben können. Dies wollen wir aktiv beeinflussen, indem wir negative Auswirkungen vermeiden und positive Auswirkungen fördern.

Auch das Thema Verpackung hat in den vergangenen Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen. Im Geschäftsbereich Spirituosen ist die umweltfreundliche Glasflasche seit vielen Jahrzehnten das vorwiegend eingesetzte Verpackungsmittel. Verwendungseinschränkungen für Glasbehälter — z. B. auf öffentlichen Veranstaltungen — machen es allerdings erforderlich, einen vergleichsweise geringen Anteil unseres Produktportfolios in Dosen oder in vollständig recyclingfähigen PET-Miniaturflaschen anzubieten. Bei fachgerechter Entsorgung können diese in den Wertstoffkreislauf zurückgeführt werden.

Aufgrund der sehr heterogenen Kunden- und Verbraucherwünsche bieten wir im Segment Alkoholfreie Getränke unsere Produkte in vielfältigen Verpackungsformen an. Dabei werden über die Hälfte unserer alkoholfreien Produkte in umweltfreundliche Glasflaschen und etwa ein Viertel in PET Mehrwegflaschen abgefüllt. Darüber hinaus werden verschiedene Einweg- und Mehrweg-Gebinde als Verpackungsmittel eingesetzt, u.a. sogenannte PET CYCLE-Flaschen, welche einen Recyclinganteil von über 50% haben.

Im Geschäftsbereich Frischsaftsysteme bedeutet Nachhaltigkeit, langlebige und effiziente Maschinen zu entwickeln, das bereits umfassend verantwortungsbewusste Konzept für die Orangen unter der Marke frutas naturales weiter umzusetzen und das Angebot an neuen rPET Flaschen – bestehend aus 100% Recyclingmaterial – im Markt zu etablieren.

Wesentliches Merkmal unseres Nachhaltigkeitskonzeptes im Zusammenhang mit unserem Angebot an Saftorangen ist es, die Früchte ausschließlich bei Vollreife zu ernten. Durch die vollständige Ausreifung am Baum gewährleisten wir die vollständige Entwicklung der wertvollen Vitalstoffe unserer Orangen. Zusätzlich sind alle Orangen nach der Ernte unbehandelt. Durch den Verzicht auf haltbarkeitsverlängernde Wachse und Fungizide vermeiden wir die Ausbringung dieser Stoffe in die Umwelt und die Aufnahme in den Körper.

Verantwortungsvolle Vermarktung

Wir sind stolz auf unsere Produkte, die Genuss bereiten und mit denen wir für Lebensfreude sorgen. Bei übermäßigem Konsum können gerade alkoholhaltige und zuckerhaltige Getränke aber auch negative Effekte auf die Gesundheit der Verbraucher haben. Aus diesem Grund sehen wir es als unsere gesellschaftliche Verpflichtung an, für unsere Produkte verantwortungsbewusst zu werben und sie verantwortungsvoll zu vermarkten. Dabei steht Transparenz für uns an oberster Stelle.

Um dieser Verantwortung gegenüber den Verbrauchern gerecht zu werden, haben wir mit dem Marketingkodex Richtlinien für die produktbezogene Kommunikation festgelegt. So wird beispielsweise in der Werbung keine Verknüpfung zwischen Alkohol und dem Führen von Fahrzeugen, der Ausübung sportlicher Betätigung oder dem Arbeitsplatz hergestellt. Zudem müssen Art und Alkoholgehalt von Getränken unserem Kodex zufolge klar und eindeutig deklariert sein.

Der Marketingkodex ist Teil der sogenannten Berentzen-Kodizes. Er steht im Einklang mit den jeweiligen nationalen Gesetzen und orientiert sich an den Verhaltensregeln des Deutschen Werberats in der jeweils aktuellen Fassung. Diese Verhaltensregeln werden vom Marketingkodex bzw. durch die jeweils geltenden freiwilligen Selbstverpflichtungen der Branche vervollständigt.



Der Marketingkodex gilt für die gesamte Berentzen-Gruppe und ihre Mitarbeiter, alle Marketing- und Kommunikationspartner sowie alle Aktivitäten und Maßnahmen im Bereich des Marketings.

Gesicherte Nachhaltigkeit

Kunden und Verbraucher erwarten von Unternehmen zunehmend die Übernahme von Verantwortung für die Folgen unternehmerischen Handelns. Um diese Verantwortung sichtbar zu machen, tragen die Produkte im Segment Alkoholfreie Getränke zukünftig das Siegel „Gesicherte Nachhaltigkeit“. Das Siegel dient als sichtbares Zeichen für den Verbraucher, dass bei der Herstellung Nachhaltigkeitskriterien Anwendung finden und das Unternehmen Verantwortung in allen Bereichen der Nachhaltigkeit übernimmt.

Zu Erlangung des Siegels erfolgte eine Nachhaltigkeitsprüfung des Deutschen Instituts für Nachhaltigkeit & Ökonomie GmbH & Co. KG, Münster, in den Bereichen Ökologie, Ökonomie und Soziales. Geprüft wurden unter anderen die Produkt-, Service- und Beratungsqualität, die wirtschaftliche Zukunftsausrichtung des Unternehmens sowie die Übernahme ökologischer und sozialer Verantwortung.

(5.2) Klimaneutrale Produkte

Mitte 2019 starteten wir im Geschäftsbereich Alkoholfreie Getränke ein neues Pilotprojekt zum Klimaschutz. Geleitet von der Frage „Wie viel CO₂-Emissionen verursachen unsere Produkte?“, stellten wir uns genau dieser Herausforderung und berechneten den CO₂-Fußabdruck unserer Mineralwassermarken Emsland Quelle und Märkisch Kristall sowie der Marke Mio Mio.

Bei der Berechnung sind wir nach dem cradle to customer-Ansatz verfahren. Demzufolge haben wir sämtliche Emissionen, die von den Produkten durch den Einsatz von Rohstoffen, durch die Produktion und schließlich durch den Transport bis in den Handel verursacht worden sind, einbezogen.

Die Entstehung von Mineralwasser generiert keine Emissionen, jedoch werden beispielsweise durch die Abfüllung, die Verpackung und den Transport unvermeidbare Emissionen produziert. Um die ursprüngliche Klimaneutralität von Mineralwasser wiederherzustellen, kompensieren wir seit Anfang des Jahres 2020 alle von den Mineralwässern Emsland Quelle und Märkisch Kristall verursachten CO₂-Emissionen. Der CO₂-Ausgleich erfolgt durch zwei zertifizierte Klimaschutzprojekte. So unterstützen wir beispielsweise in Uganda das Projekt „Sauberes Trinkwasser“.

Um einen positiven Beitrag für das Klima zu leisten, haben wir uns darüber hinaus dazu entschieden, die im deutschen Handel erhältlichen Mio Mio-Produkte klimaneutral zu stellen, indem wir ab Anfang 2020 alle für uns unvermeidbaren Emissionen, die durch die Mio Mio-Produkte verursacht werden, kompensieren. Die Verbraucher erwerben die Mio Mio-Produkte damit als vollständig klimaneutrales Getränk. Der CO₂-Ausgleich erfolgt durch das zertifizierte Klimaschutzprojekt „Waldschutz in Portel, Brasilien“.

Durch das Siegel „Klimaneutral“ des Unternehmens ClimatePartner wollen wir die Klimaneutralität für den Verbraucher sichtbar machen. Dabei bieten wir mithilfe einer eindeutigen, dem Siegel zugeordneten ID-Nummer volle Transparenz. Mittels Eingabe der ID-Nummer auf einer Website wird nachvollziehbar, wie viel CO₂ ausgeglichen und welches Klimaschutzprojekt unterstützt wurde. Unter den folgenden

Links finden Sie das ID-Tracking von den Wassermarken Emsland Quelle und Märkisch Kristall www.climatepartner.com/13574-1909-1001 sowie der Marke Mio Mio www.climatepartner.com/13574-1912-1002.



Wie funktioniert Klimaschutz mit Trinkwasser?

2 Milliarden Menschen auf der Welt haben keinen Zugang zu Trinkwasser. Viele Familien müssen bakteriologisch nicht einwandfreies Wasser mit einfachsten Mitteln auf offenem Feuer abkochen, um es gesundheitlich unbedenklich konsumieren zu können. Dadurch entstehen CO₂-Emissionen, und je nach Region werden immer größere Flächen mit dem Ziel entwaldet, Brennmaterial zu gewinnen. Indem Wasser chemisch (zum Beispiel mit Chlor) oder mechanisch (mit Wasserfiltern) aufbereitet wird oder Grundwasser aus Brunnen zugänglich gemacht wird, lassen sich diese CO₂-Emissionen einsparen.

Das von uns unterstützte Klimaschutzprojekt „Sauberes Trinkwasser, Uganda“ ist Teil des Programms „Improved Kitchen Regimes“ und führt landesweit Projekte in Uganda durch. Die Einsparung von Emissionen wird zum Beispiel durch das Anlegen und die Instandhaltung von Bohrlöchern erreicht. Diese ermöglichen den Menschen den Zugang zu sauberem Trinkwasser, ohne dass sie es abkochen müssen. So werden CO₂-Emissionen vermieden, die beim Abkochen entstanden wären. An anderen Projektstandorten erfolgt dies durch die Nutzung effizienter Kochöfen, die weniger Feuerholz verbrauchen und somit deutlich weniger CO₂ verursachen als herkömmliche Kochmethoden.

Wie funktioniert Klimaschutz mit Waldschutz?

Wälder speichern CO₂, tropische Wälder sogar besonders viel. Für anerkannte Klimaschutzprojekte gibt es drei Methoden, Wälder als CO₂-Speicher zu schaffen oder zu erhalten: 1. Aufforstung und Wiederaufforstung; 2. Nachhaltige Waldbewirtschaftung: Es wird nur so viel Holz geerntet, wie auch wieder nachwachsen kann; und 3. Schaffung finanzieller Anreize zum Schutz der Wälder (sog. REDD+).

Das Amazonasgebiet in Brasilien ist perfekt geeignet für Sojaplantagen: Es ist flach und leicht zugänglich, es gibt mehrere Häfen in der Nähe, der Boden ist fruchtbar. Das brasilianische Landrecht erlaubt es, sich ungenutztes Land anzueignen, abzuholzen und zu bewirtschaften. Auch

Naturschutzprojekte gelten als ungenutztes Land. Dies bedroht zunehmend den Regenwaldbestand und den natürlichen Lebensraum von aussterbenden Tierarten wie Kapuzineraffen oder Schwarzbartsakis.

Das von uns unterstützte Klimaschutzprojekt „Waldschutz in Portel, Brasilien“ setzt sich für den Erhalt des Regenwaldes in der Region ein. Idee dieses Projekts ist es, den „Ribeirinhos“ – den Amazonasanwohnern – die entsprechenden Landrechte offiziell zu sichern. So gilt das Gebiet nicht mehr als ungenutzt und kann daher nicht mehr von Landwirtschaftsbetrieben legal besetzt werden. Gleichzeitig sichert es das Auskommen der Anwohner, die mit zu den Ärmsten in ganz Brasilien zählen.





(5.3) Produktsicherheit und -qualität

Schwerpunkte unserer Geschäftstätigkeit sind selbstverständlich die Themen Produktsicherheit und -qualität. Wir arbeiten stetig an der Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung unserer hohen Qualitätsstandards in den Produktionsprozessen. Aus diesem Grund wenden wir in allen Segmenten der Unternehmensgruppe den Qualitätsstandard IFS Food (International Feature Standard Food) an.

Ziel der jährlichen Zertifizierungen durch anerkannte unabhängige Prüfstellen ist die stetige Verbesserung von Produktionsprozessen, um hierdurch sowohl höchste Produktsicherheit zu gewährleisten als auch die Qualität der Wertschöpfung in der gesamten Prozesskette zu erhöhen.

Damit schaffen wir nicht nur Transparenz und sorgen für kontrollierte Sicherheit, sondern erfüllen neben den Anforderungen unserer Direktkunden auch den Endverbraucherwunsch nach nachweislich sicheren, geprüften und hochwertigen Lebens- und Genussmitteln.

In unserem Werk in Minden, dem zentralen Standort für die Herstellung von Spirituosen, erfolgte die jährliche IFS-Auditierung im Juli 2019 auf höherem IFS Standardniveau.

Das Audit für die unterjährige IFS-Zertifizierung erfolgte für den Geschäftsbereich Alkoholfreie Getränke für die Betriebsstätte in Haselünne im Oktober und für die in Grüneberg im Dezember 2019. Darüber hinaus erfüllt der Geschäftsbereich Alkoholfreie Getränke am Standort Grüneberg die Kundenanforderungen des AIB-Standards (American Institute of Baking) für Bottling-Dienstleistungen eines US-amerikanischen Auftraggebers.

Die Zertifizierung des Geschäftsbereichs Frischsaftsyste-me nach dem Standard IFS Broker Version 2 erfolgte im Oktober 2019 auf höherem Niveau.

ISO 9001

Der Geschäftsbereich Frischsaftsyste-me ist neben dem IFS Food auch nach der Qualitätsmanagementnorm ISO 9001:2015 zertifiziert. Diese legt umsetzende Mindestanforderungen an das Qualitätsmanagementsystem von Unternehmen fest, um Anforderungen an die Produkt- und Dienstleistungsqualität gerecht zu werden. So dient sie unter anderem der Erhöhung der Transparenz betrieblicher Abläufe und der Kundenzufriedenheit sowie der Senkung von Fehlerquoten und damit verbundenen Kosten.

ISO 9001 ist ein prozessorientiertes Qualitätsmanagementsystem, das alle betrieblichen Prozesse auf den Prüfstand stellt und Optimierungspotenziale aufdeckt. Ebenso wie bei ISO 50001 wird bei der Qualitätsmanagementnorm ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess implementiert. Im Juni 2019 wurde das Überwachungsaudit für ISO 9001:2015 erfolgreich absolviert.

Forschung und Entwicklung

Um das Produktangebot für Verbraucher attraktiv zu halten und Konsumpotenziale zu nutzen, hat die konzerneigene Forschungs- und Entwicklungsabteilung auch im Jahr 2019 kontinuierlich an der Qualitäts- und Geschmacksverbesserung bestehender Spirituosenprodukte sowie an der Entwicklung innovativer Neuprodukte gearbeitet. Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2019 wurden hierzu 421 (2018: 406) Rezepturen für Spirituosen im Marken- und Handelsmarkenbereich entwickelt und begutachtet.

Im Segment Alkoholfreie Getränke wurden im Berichtsjahr zwei weitere Geschmacksrichtungen für die Produktlinie der eigenen Marke Mio Mio eingeführt. Darüber hinaus wurde eine neue Produktlinie für Erfrischungsgetränke auf Kräuterbasis unter der Marke Kräuterbraut eingeführt.

Die Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten im Segment Frischsaftsysteme konzentrierten sich im Geschäftsjahr 2019 auf die Einführung einer neuen Maschinenteknologie einschließlich Zubehör. Dabei spielt neben der Entwicklung neuer Produktreihen von Fruchtpressen auch die kontinuierliche Verbesserung der laufenden Serien eine große Rolle.

Die direkten Aufwendungen für Forschung und Entwicklung sowie Qualitätssicherung lagen im Geschäftsjahr 2019 bei 1,8 Mio. Euro (1,7 Mio. Euro im Vorjahr).

Produktauszeichnungen

Auch im Berichtsjahr haben wir wieder an der internationalen Qualitätsprüfung für Spirituosen sowie Frucht- und Erfrischungsgetränke der DLG (Deutsche Landwirtschafts-Gesellschaft) teilgenommen. Die Pabst & Richarz Vertriebs GmbH wurde in der DLG-Spirituosenprüfung 2019 insgesamt 22 Mal mit Gold, zwölf Mal mit Silber und fünf Mal mit Bronze ausgezeichnet. Im Geschäftsbereich Alkoholfreie Getränke konnten wir in der DLG-Frucht- und Erfrischungsgetränkeprüfung 2019 zweimal Gold und einmal Silber erzielen. Die

Auszeichnungen prämiieren die herausragende Qualität unserer Produkte.

Darüber hinaus wurden unsere im Geschäftsbereich Spirituose tätige Konzerngesellschaft Pabst & Richarz in der ISW (Internationaler Spirituosen Wettbewerb) Qualitätsprüfung von Spirituosen viermal mit Gold ausgezeichnet und in der Frankfurter Trophy Qualitätsprüfung von Spirituosen viermal mit großem Gold und einmal mit Gold ausgezeichnet.

Besonders stolz sind wir ebenfalls auf die Auszeichnung von Kräuterbraut Minze & Brennessel als Neuheit des Jahres 2019 in der Kategorie Alkoholfreie Getränke. Im Rahmen der großen jährlichen Handelsumfrage kürt die Getränke Zeitung gemeinsam mit einer hochgradig besetzten Expertenjury, die über 2.000 Getränkeabholmärkte repräsentiert, die Neuheit des Jahres.



(5.4) Verantwortungsvolle Beschaffung

Den größten Einfluss auf Nachhaltigkeitsthemen in der Wertschöpfungskette haben unsere Lieferanten. Mit dem wesentlichen Thema „verantwortungsvolle Beschaffung“ wollen wir uns für eine verantwortungsbewusste Beschaffung einsetzen und über die herkömmlichen Aspekte wie Kosten, Qualität und Liefertermine hinausschauen. Aus diesem Grund arbeiten wir kontinuierlich daran, ethische, arbeitsrechtliche, soziale und ökologische Themen langfristig stärker in unserer Lieferkette zu berücksichtigen.

Unser Beitrag zur Erreichung des SDGs Nr. 3 „Gesundheit und Wohlergehen“ und des SDGs Nr. 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“ im Handlungsfeld Products: Wir setzen uns aktiv für die Gesundheit und das Wohlergehen sowie für menschenwürdige Arbeit in unserer Lieferkette ein und wollen gemeinsam mit unseren Lieferanten für Transparenz und Sicherheit sorgen.



Wir pflegen mit unseren Lieferanten langfristige Geschäftsbeziehungen und einen vertrauensvollen Umgang. Mit wichtigen Lieferanten bestehen darüber hinaus Liefer- und Qualitätssicherungsvereinbarungen, auch in Bezug auf Aspekte der Nachhaltigkeit. Zusätzlich legen wir großen Wert auf eine sorgfältige Auswahl der Lieferanten im In- und Ausland. Um uns vor einer zu großen Abhängigkeit zu schützen, beziehen wir unsere Rohstoffe von einer Vielzahl an Lieferanten. Jede wesentliche Warengruppe muss über mindestens zwei Lieferanten bezogen werden.

Ein weiteres Instrument zur Sicherstellung verantwortungsvoller Beschaffung ist unser Lieferantenkodex. Alle Lieferanten sind zur Kenntnisnahme und Einhaltung des Lieferantenkodex verpflichtet. Sofern ein Lieferant einen eigenen Kodex besitzt, welcher die gleichen Standards gewährleistet, so akzeptieren wir auch andere Kodizes. Die Einhaltung der im Lieferantenkodex definierten Mindeststandards muss der Lieferant nachweisbar und durch geeignete Maßnahmen sicherstellen und regelmäßig überprüfen.

Ziel unseres Lieferantenkodex ist es, ein gemeinsames Verständnis bezüglich angemessener Lebens- und Arbeitsbedingungen von Beschäftigten (inkl. Leiharbeiter und Tagelöhner) zu begründen, das von all unseren Lieferanten und unseren eigenen Beschäftigten getragen wird.

Der Lieferantenkodex beinhaltet elf Grundsätze. In ihnen sind die Mindestanforderungen niedergeschrieben, die an die Lebens- und Arbeitsbedingungen von Beschäftigten gestellt werden. Der Lieferantenkodex orientiert sich hierbei am ETI Base Code, den Grundsätzen der ILO (International Labour Organisation) sowie den zehn Prinzipien des UN Global Compact.



Beim ETI Base Code handelt es sich um den Grundkodex der Ethical Trading Initiative, einem Zusammenschluss von Unternehmen, NGOs und Gewerkschaften mit dem Ziel, Sozialstandards zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Handel durchzusetzen. Die ILO ist eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen. Sie ist zuständig für die Formulierung und Durchsetzung internationaler Arbeits- und Sozialstandards. Der UN Global Compact ist eine Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung, der die Vision vertritt, eine inklusive und nachhaltige Weltwirtschaft auf der Grundlage seiner zehn universellen Prinzipien mitzugestalten.

Sedex Members Ethical Trade Audit

Das Sedex Members Ethical Trade Audit (SMETA) ist ein Audit Standard, der auf den Grundsätzen des ETI-Base Code basiert und von den Mitgliedern der Lieferantenplattform SEDEX entwickelt wurde.

SEDEX selbst ist eine weltweit aktive Online-Plattform, bei der die Berentzen-Gruppe Mitglied ist. Das SMETA Audit bildete den Grundstein für unseren SEDEX Beitritt. Um von den Lieferanten Nachweise über die Einhaltung von Menschenrechten fordern zu können, sollte die Berentzen-Gruppe selbst einen entsprechenden Nachweis vorhalten können, um mit gutem Beispiel voranzugehen und die Glaubwürdigkeit in diesem Punkt zu unterstreichen.

Die Plattform bietet ihren Mitgliedern die Möglichkeit, mit Kunden und Geschäftspartnern Informationen in Bezug auf ethische und soziale Verantwortung zu teilen. Mit unserem Beitritt auf der Lieferantenplattform SEDEX sind wir einen weiteren wesentlichen Schritt gegangen, um kontinuierlich die Transparenz und Sicherheit in unserer Lieferkette zu erhöhen.

In den Geschäftsjahren 2017 und 2018 wurden alle Standorte der Berentzen-Gruppe in Deutschland und Österreich durch ein SMETA Audit im Hinblick auf die Einhaltung von Menschenrechten geprüft. Kernthemen



des Audits waren Arbeitsbedingungen, Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit, Bezahlung und Arbeitszeit, Geschäftspraktiken und Umweltmanagement.

Die in den Audits vereinbarten Maßnahmen zur Beseitigung von Abweichungen wurden umgesetzt und durch die Auditoren bestätigt. Für die Re-Zertifizierung sieht SMETA einen Zeitraum von drei Jahren vor, sodass das nächste Sozialaudit für 2020 geplant ist.

Menschenrechte in der Lieferkette

Nachdem im Geschäftsjahr 2018 die schriftliche Bestätigung der Einhaltung des Lieferantenkodex zunächst durch die wesentlichen Hauptlieferanten von Rohstoff- und Verpackungsmaterial eingefordert wurde, folgte bis zum Ende des Geschäftsjahres 2019 die Bestätigung durch alle übrigen Lieferanten bzw. die Vorlage eines gleichwertigen Kodex der Lieferanten.

Menschenrechtsplan in der Lieferkette: 3-Stufen-Plan

	Ziel	Umsetzung bis	Status
1	Inkrafttreten der Berentzen Kodizes	15. Oktober 2017	umgesetzt
	Versand und schriftliche Bestätigung des Lieferantenkodex durch die wesentlichen Hauptlieferanten von Rohstoff- und Verpackungsmaterial	Mai 2018	umgesetzt
2	Versand und schriftliche Bestätigung des Lieferantenkodex durch wesentliche Lieferanten aller Kategorien	Dezember 2019	in Umsetzung
	Beitritt zur Lieferantenplattform SEDEX	März 2019	umgesetzt
	Veröffentlichung der SMETA Berichte der Berentzen-Gruppe und Start der Vernetzung mit Lieferanten und Kunden, die ebenfalls bei SEDEX registriert sind	März 2019	kontinuierlich
	Erstellung eines Risikoprofils und Priorisierung der Lieferanten anhand dieses Profils und der vorliegenden Unterlagen (SEDEX Mitgliedschaft, Bestätigung Lieferantenkodex, eigene Kodizes etc.)	2020	offen
	Entwicklung eines weiterführenden Prüfkonzepts für Lieferanten	2020	offen
3	Start der Umsetzung des unter (2) entwickelten Prüfkonzepts und Folgemaßnahmen	2020	offen

Nach unserem Beitritt zur Lieferantenplattform SEDEX wurden zwischenzeitlich eigene Zertifikate und Auditergebnisse, wie z. B. SMETA und ISO 50001 auf der Plattform durch vertikale Vernetzung mit den Kunden (z. B. Handelsketten) und Lieferanten geteilt. Durch die Schaffung von Transparenz in der Wertschöpfungskette kommen wir nicht nur einer der Forderungen aus dem Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte sowie dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz nach, wir setzen auch ein sichtbares Signal für Kunden und Lieferanten, dass die Berentzen-Gruppe Prinzipien der ethischen und sozialen Nachhaltigkeit achtet.

Neben der Vernetzung bietet die Plattform unter anderem standardisierte Fragebögen und ein Tool zur Risikobewertung. Unter Zuhilfenahme dieser unterstützenden Hilfsmittel und der Rückmeldungen vom Versand des Lieferantenkodex in Stufe eins wird ein Risikoprofil für alle wesentlichen Lieferanten im Hinblick auf das Risiko der Verletzung von Menschenrechten definiert. In dieses Risikoprofil können beispielsweise Angaben über das Land, in dem der Lieferant ansässig ist, die Gesetzeslage, durchgeführte Audits und viele weitere Faktoren einfließen.

Mithilfe des Risikoprofils werden die Lieferanten priorisiert und ein Prüfkonzept erarbeitet, anhand dessen die Lieferanten mit der höchsten Risikobewertung einer vertieften Prüfung unterzogen werden.

Diese vertiefte Prüfung findet im dritten Schritt statt. Sie soll der Ermittlung von erheblichen tatsächlichen und potenziell negativen menschenrechtlichen Auswirkungen und ihrer Beseitigung dienen.

So sollen soziale und ökologische Probleme, die heute noch nicht bekannt sind, auf allen Stufen der Wertschöpfungskette identifiziert werden. Für diese Probleme sollen gemeinsam mit dem Lieferanten Lösungen erarbeitet werden. Grundsätzlich soll die Festlegung dieser Maßnahmen im gegenseitigen Interesse liegen. Bei Kenntnis von konkreten Verstößen gegen den Lieferantenkodex behalten wir uns das Recht vor, die Geschäftsbeziehung zu beenden oder gezielt ein Sozialaudit durch Dritte bei dem Lieferanten durchführen zu lassen.

(6) Unsere Nachhaltigkeitsziele 2018-2020

Mit der Festlegung und Umsetzung zahlreicher organisatorischer und betrieblicher Maßnahmen verfolgen wir das Ziel, die Corporate Social Responsibility der Unternehmensgruppe entscheidend weiterzuentwickeln.

hinaus ein neues CSR-Gremium gebildet werden. Das CSR-Gremium soll zukünftig für die Überwachung der Nachhaltigkeitsziele verantwortlich sein und somit zur Zielerreichung beitragen.

Um in der Lage zu sein, die Anforderungen des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz bei Bedarf jederzeit erfüllen zu können, führten wir im Berichtsjahr eine neue Wesentlichkeitsanalyse durch und aktualisierten die Wesentlichkeitsmatrix. Im Anschluss an die Veröffentlichung des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts erfolgt die Prüfung der neuen DNK-Erklärung auf Konformität mit dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz.

Für unsere Handlungsfelder und deren zugeordnete Themen werden kontinuierlich Grundsatzziele formuliert und Maßnahmen entwickelt. Die folgende Zieltabelle zeigt unsere Nachhaltigkeitsziele 2018-2020. Im Jahr 2020 streben wir die Entwicklung einer neuen Nachhaltigkeitsstrategie an. Als Ausgangsbasis dafür dienen die neu definierten Handlungsfelder und wesentlichen Themen sowie die konzernrelevanten SDGs.

Um das Bewusstsein für Nachhaltigkeitsthemen innerhalb der Unternehmensgruppe weiter zu erhöhen, soll darüber

Zieltabelle 2018-2020

Umsetzung abgeschlossen ✓ in Umsetzung ●

Handlungsfeld	Ziele	Maßnahmen 2018 bis 2020	Status
People	Erhaltung bzw. Erhöhung der Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeiter	Weiterführung und Ausbau der betrieblichen Gesundheitsförderung	✓
		Umsetzung der strukturierten Mitarbeitergespräche in allen Abteilungen	✓
	Steigerung der Attraktivität der Berentzen-Gruppe als Arbeitgeber in den Standortregionen	Einführung eines Social Intranets als Plattform zum kommunikativen Austausch innerhalb der Unternehmensgruppe	✓
		Aufbau und Umsetzung einer Employer Branding Strategie	●
		Etablierung einer regelmäßigen Mitarbeiterbefragung	✓
	Zertifizierung als familienfreundlicher Arbeitgeber	✓	
Weiterbildung von Mitarbeitern und Nachwuchskräften	Förderung der Aus- und Weiterbildung in allen Bereichen und systematische Erfassung und Auswertung der Maßnahmen	●	
Stärkung des sozialen und kulturellen Engagements	Ausweitung des Engagements in den Standortregionen durch Unterstützung weiterer Projekte, Initiativen oder Veranstaltungen	✓	

Handlungsfeld	Ziele	Maßnahmen 2018 bis 2020	Status
Planet	Einhaltung von Umweltstandards	Vorbereitung und Beginn der Einführung des Umweltmanagementsystems	
	Senkung der Emissionen	Weitere kontinuierliche Steigerung des Energieanteils aus erneuerbaren Quellen	✓
		Fortführung der Leuchtmittelumstellung auf LED	●
	Senkung des Rohstoff- und Energieeinsatzes sowie des Wasserverbrauchs und des Abfall- und Abwasseraufkommens	Anpassung der Unternehmensziele anhand der neuen Indikatoren und Darstellung in der Nachhaltigkeitsberichterstattung	
Products	Entwicklung und Umsetzung eines Pilotprojektes zum Thema nachhaltige Produkte	Neutralisierung des CO ₂ -Ausstoßes bei wesentlichen alkoholfreien Produkten durch Kompensation	✓
	Sicherstellung von Compliance und Vorliegen von aktuellen Richtlinien und Leitbildern für alle Unternehmensbereiche	Bestätigung des Berentzen Lieferantenkodex durch alle wesentlichen Lieferanten	✓
	Einhaltung von Qualitäts- und Sozialstandards	Durchführung des Folgeaudits am Standort Linz	✓
		Beitritt zur Lieferantenplattform SEDEX und Vernetzung mit Kunden und Lieferanten	✓
	Erstellung eines Risikoprofils und Entwicklung eines weiterführenden Prüfkonzpts für Lieferanten		

Über diesen Bericht

Mit dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft und den verbundenen Tochterunternehmen berichten wir zum dritten Mal über unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten. Als Rahmenwerk zur Berichterstattung wurde der deutsche Nachhaltigkeitskodex (DNK) mit dem Indikatoren-Set GRI Standards herangezogen. Indikatoren, die in der Berichterstattung nach dem DNK vorgegeben sind, die von der Berentzen-Gruppe jedoch als nicht wesentlich eingestuft wurden, sind für diesen Nachhaltigkeitsbericht nicht ermittelt worden und werden auch zukünftig nicht berichtet. Der Bericht bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2019.

Parallel zu dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht, veröffentlichen wir den Geschäftsbericht 2019, welcher den Lagebericht, den Konzernabschluss und den Corporate Governance Bericht beinhaltet. Der Geschäftsbericht enthält alle für die ökonomische Entwicklung wichtigen Finanzkennzahlen, während der Nachhaltigkeitsbericht sich hauptsächlich auf ökologische und soziale Themen bezieht. Kennzahlen und Inhalte des Geschäftsberichts werden in diesem Nachhaltigkeitsbericht daher nur wiedergegeben, wenn sie zum unmittelbaren Verständnis zwingend erforderlich sind. Um zu viele Doppelnennungen zu vermeiden, erfolgt in der Regel ein Verweis auf die entsprechende Seite des Geschäftsberichts, auf der weiterführende Informationen zu finden sind. Der Geschäftsbericht enthält außerdem eine inhaltliche Zusammenfassung dieses Nachhaltigkeitsberichts.



Die Auswahl der Berichtsinhalte basiert auf den neuen Handlungsfeldern und wesentlichen Themen, die im Geschäftsjahr 2019 im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse definiert wurden. Eine freiwillige inhaltliche Prüfung des vorliegenden Berichts durch externe Dritte hat nicht stattgefunden.

Der Nachhaltigkeitsbericht wird in einem jährlichen Turnus erstellt und jeweils gemeinsam mit dem Geschäftsbericht der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft veröffentlicht.

Bei Aussagen über Mitarbeiter, Kunden, Stakeholder oder andere Personengruppen wird in diesem Bericht lediglich die männliche Schreibweise verwendet. Dies geschieht ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit, selbstverständlich beziehen sich die Aussagen auf Geschlechter jeglicher Art.

Der Bericht enthält zukunftsgerichtete Aussagen, die auf aktuellen Annahmen und Erwartungen beruhen. Jedoch können verschiedene Faktoren, Risiken und Ungewissheiten dazu führen, dass die Ergebnisse von den hier dargelegten Einschätzungen abweichen.

Datenerhebung

Berichtszeitraum ist das Geschäftsjahr 2019. Die Berichterstattung erfolgt auf Konzernebene; sie umfasst damit alle aktiven Produktions-, Vertriebs- und Verwaltungsstandorte. Standortbezogene Daten werden über die gesamte Unternehmensgruppe aggregiert dargestellt. Dies hat den Hintergrund, dass insbesondere die Darstellung von Personaldaten bei einer standortbezogenen Darstellung gegebenenfalls Rückschlüsse auf einzelne Personen oder Personengruppen zulässt. Sofern nicht anders angegeben, beziehen sich die Angaben auf die gesamte Unternehmensgruppe.

Die Angaben zu den Mitarbeiterkennzahlen beziehen sich auf die Kopfzahl und sind, falls nicht anders gekennzeichnet, Stichtagsangaben zum 31.12.2019.

Die zugrunde gelegten Daten stammen grundsätzlich aus dem Jahr 2019. Um die Entwicklung wichtiger Kennzahlen (z. B. Strom- und Erdgasverbrauch) aufzeigen zu können, werden für ausgewählte Indikatoren auch die vorangegangenen Geschäftsjahre 2018, 2017 und das Basisjahr 2015 dargestellt. Bei den Mitarbeiterkennzahlen werden lediglich die vorangegangenen zwei Jahre als Vergleichsbasis herangezogen.

Die Daten für diesen Nachhaltigkeitsbericht wurden zu großen Teilen dem Warenwirtschaftssystem in SAP entnommen. Bestandsveränderungen wurden dabei grundsätzlich nicht berücksichtigt, da ihre Ermittlung einen unverhältnismäßigen Aufwand darstellen würde.

Bei den Energieverbräuchen erfolgte die Mengenermittlung über Messprotokolle und Rechnungen der Energieversorger. In wenigen Fällen lagen Daten zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieses Berichts noch nicht vor, beispielsweise die Verbrauchswerte für gemietete Büroflächen, bei denen die Abrechnung erst zur Jahresmitte erfolgt. In diesen Fällen wurden Schätzwerte anhand des Vorjahresverbrauchs gebildet. Wesentliche Veränderungen der in diesem Bericht ausgewiesenen Werte sind nicht zu erwarten.

In den kommenden Jahren wird überprüft, ob die angegebenen Indikatoren dauerhaft für die konzernweite Berichterstattung geeignet sind, oder ob einzelne Indikatoren angepasst und weitere, wesentliche Indikatoren aufgenommen werden. Im Zuge der Weiterentwicklung der Berichterstattung ist es möglich, dass sich die Erhebungsmethode zur Verbesserung der Datenqualität stellenweise verändern wird. Sofern notwendig wird hierüber an der entsprechenden Stelle berichtet werden.

Aus Gründen der Vergleichbarkeit sind in diesem Nachhaltigkeitsbericht die Werte des Basisjahres um den jeweiligen Anteil des Standorts Norden, der im Geschäftsjahr 2015 geschlossen wurde, bereinigt.

Vergleichbarkeit

Um eine bessere Vergleichbarkeit und Einschätzung der Verbräuche im Handlungsfeld „Planet“ zu ermöglichen, führen wir neben den absoluten Verbräuchen auch die spezifischen Verbräuche, bezogen auf die jeweilige Produktionsmenge, auf. Mit diesen Informationen lässt sich die Effizienz einzelner Prozesse zuverlässiger bewerten als anhand der rein absoluten Werte.

Im Geschäftsjahr 2019 wurden insgesamt 223.543.839 Liter Fertigprodukt (2018: 228.677.982 Liter Fertigprodukt) hergestellt. Dabei wurden 338.758.274 Füllungen (2018: 347.398.560 Füllungen) mit einer durchschnittlichen Füllmenge von 0,66 Liter (2018: 0,66 Liter) vorgenommen. Durch die Vielzahl der Produkte, deren Abfüllung in unterschiedlichen Verpackungseinheiten von 0,02 Litern bei den Spirituosen bis hin zum Keg (Mehrwegfass) mit 20 Litern bei alkoholfreien Getränken reicht, wird als Bezugswert für die Nachhaltigkeitsberichterstattung die Menge des hergestellten Fertigprodukts in Litern betrachtet.

Die Ermittlung der Verbrauchswerte und des Abfall- und Abwasseraufkommens erfolgte unter Einbeziehung der Vertriebs- und Verwaltungsstandorte. Zwar besteht kein direkter Zusammenhang zwischen den Tätigkeiten an diesen Standorten und der Herstellung des Fertigprodukts in Litern, die Verbräuche sollen jedoch nicht unberücksichtigt bleiben, da keine eigenen Kenngrößen für diese Tätigkeiten gebildet werden. Grundsätzlich ist der Anteil der Vertriebs- und Verwaltungsstandorte an den Verbrauchswerten und dem Abfall- und Abwasseraufkommen jedoch nicht wesentlich. So macht beispielsweise das Abwasseraufkommen unserer Vertriebsgesellschaft in der Türkei nur 0,04 Prozent des gesamten Abwasseraufkommens aus.

Für die Berechnung spezifischer Verbräuche (z.B. spezifischer Stromverbrauch) wird der jeweilige Verbrauch zur gesamten Produktionsmenge in Liter bzw. Kubikmeter Fertigprodukt ins Verhältnis gesetzt. Daneben muss auch die durchschnittliche Füllmenge betrachtet werden, da Aussagen bzgl. Effizienz, wenn überhaupt, nur unter Berücksichtigung beider Größen getroffen werden können. So kann sich beispielsweise die Effizienz bei gleichbleibender Produktionsmenge verschlechtern, wenn die durchschnittliche Füllmenge sinkt. Ursache hierfür ist der höhere Energieverbrauch für die Herstellung und Aufbereitung der Verpackungseinheiten und die höhere Anzahl der Abfüllprozesse. Eine sinkende Füllmenge bei gleichbleibender Produktionsmenge ist außerdem grundsätzlich mit einem höheren Materialeinsatz für Verpackungen und einem höheren Abfallaufkommen verbunden.

Weitere Auswirkungen auf die spezifischen Verbrauchswerte ergeben sich aus dem Produktmix: So ist beispielsweise die Abfüllung von Mehrwegflaschen durch die zusätzlichen Reinigungsprozesse wärmeintensiver als die Abfüllung von Einwegflaschen.

Die Darstellung der spezifischen Verbrauchswerte auf Konzernebene ist durch die benannten Besonderheiten nur bedingt aussagekräftig. Dennoch vermitteln sie einen Eindruck über die generellen Entwicklungen innerhalb der gesamten Unternehmensgruppe.

DNK-Index

DNK Kriterium/ GRI Indikator	Beschreibung	Seite/ Kommentar
Allgemeines	Unternehmensname, Logo, Berichtsjahr, Leistungsindikatoren-Set, Prüfung durch Dritte, berichtspflichtig ja/nein, Kontakt Geschäftsmodell (u. a. Unternehmensgegenstand, Produkte/ Dienstleistungen).	Unternehmensporträt (Seite 5 f.) Über diesen Bericht (Seite 53 ff.)
1. Strategische Analyse und Maßnahmen	Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.	Wesentliche Themen und Handlungsfelder (Seite 7 ff.)
2. Wesentlichkeit	Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.	Strategischer Ansatz und Nachhaltigkeitsmanagement (Seite 7 ff.) Weitere Angaben zu den einzelnen wesentlichen Themen und ihre Auswirkungen, finden sich in den einzelnen Kapiteln zu den wesentlichen Themen.
3. Ziele	Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden, und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.	Nachhaltigkeitsmanagement (Seite 10 f.) Wesentliche Themen und Handlungsfelder (Seite 7 ff.) Unsere Nachhaltigkeitsziele 2018-2020 (Seite 51 f.)
4. Tiefe der Wertschöpfungskette	Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.	Unsere Wertschöpfungskette (Seite 29 ff.)
5. Verantwortung	Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.	Nachhaltigkeitsmanagement (Seite 10 f.)
6. Regeln und Prozesse	Das Unternehmen legt offen, wie die Nachhaltigkeitsstrategie durch Regeln und Prozesse im operativen Geschäft implementiert wird.	Nachhaltigkeitsmanagement (Seite 10 f.) Detaillierte Aussagen zur Implementierung, finden sich themenspezifisch in den einzelnen Kapiteln wieder.
7. Kontrolle	Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.	Über diesen Bericht (Seite 53 ff.) Die in diesem Nachhaltigkeitsbericht dargestellten Kennzahlen werden weitgehend auch für die interne Kontrolle genutzt.
GRI 102-16	Werte, Grundsätze sowie Verhaltensstandards und -normen (Verhaltens- und Ethikkodizes) der Organisation	Unser Nachhaltigkeitsverständnis (Seite 7) Nachhaltigkeitsmanagement (Seite 10 f.)
8. Anreizsysteme	Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.	Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit (Seite 19 ff.)
GRI 102-35a	Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und die leitenden Führungskräfte.	Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit (Seite 19 ff.) Geschäftsbericht 2019 (Seite 89 ff.)

DNK Kriterium/ GRI Indikator	Beschreibung	Seite/ Kommentar
GRI 102-38	Verhältnis Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters in jedem Land mit signifikanten geschäftlichen Aktivitäten zum mittleren Niveau (Median) der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten (ohne höchstbezahlten Mitarbeiter) im selben Land.	Das Verhältnis der Jahresvergütung wird von der Berentzen-Gruppe nicht ermittelt, da es sich bei dieser Kennzahl nicht um eine wesentliche Steuerungsgröße handelt.
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftlich und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.	Unser Stakeholderengagement (Seite 11 ff.)
GRI 102-44	Wichtigste Themen und Anliegen, die durch die Einbindung der Stakeholder aufgekommen sind, und wie die Organisation auf jene wichtige Themen und Anliegen reagiert hat, einschließlich durch ihre Berichterstattung. Nennen Sie die Stakeholdergruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen jeweils angesprochen haben.	Wesentliche Themen und Handlungsfelder (Seite 7 ff.) Unser Stakeholderengagement (Seite 11 ff.)
10. Innovations- und Produktmanagement	Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.	Products (Seite 42 ff.) Klimaneutrale Produkte (Seite 44 f.)
G4-FS11	Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.	Dieser Indikator wird nicht berichtet, da er für die Berentzen-Gruppe nicht wesentlich ist.
11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.	Unsere Wertschöpfungskette (Seite 29 ff.)
12. Ressourcenmanagement	Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.	Planet (Seite 28 ff.) Unsere Nachhaltigkeitsziele 2018-2020 (Seite 51 f.)
GRI 301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	Unsere Wertschöpfungskette (Seite 29 ff.)
GRI 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Umgang mit Ressourcen (Seite 33 ff.)
GRI 302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	Umgang mit Ressourcen (Seite 33 ff.)
GRI 303-1	Gesamtwasserentnahme nach Quellen	Wasser (Seite 32 f.)
GRI 306-2	Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode	Umgang mit Ressourcen (Seite 33 ff.)

DNK Kriterium/ GRI Indikator	Beschreibung	Seite/ Kommentar
13. Klimar-elevante Emissionen	Das Unternehmen legt die Treibhausgas (THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen und die bisherigen Ergebnisse an.	Corporate Carbon Footprint (Seite 39 ff.)
GRI 305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Corporate Carbon Footprint (Seite 39 ff.)
GRI 305-2	Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)	Corporate Carbon Footprint (Seite 39 ff.)
GRI 305-3	Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	Corporate Carbon Footprint (Seite 39 ff.)
GRI 305-5	Reduzierung der THG-Emissionen	Corporate Carbon Footprint (Seite 39 ff.)
14. Arbeitnehmerrechte	Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.	Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit (Seite 19 ff.) Verantwortungsvolle Beschaffung (48 ff.)
15. Chancengerechtigkeit	Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.	Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit (Seite 19 ff.) Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (Seite 24 ff.) Verantwortungsvolle Beschaffung (48 ff.)
16. Qualifizierung	Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt, aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.	Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit (Seite 19 ff.) Aus- und Weiterbildung (Seite 22 ff.)
GRI 403-2	Art der Verletzung und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit sowie die Gesamtzahl der arbeitsbedingten Todesfälle nach Region und Geschlecht	Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (Seite 24 ff.)
GRI 403-4	Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in förmlichen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden	Es liegen keine förmlichen Vereinbarungen zu Gesundheits- und Sicherheitsthemen vor.
GRI 404-1	Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie	Eine Kennzahl zur durchschnittlichen Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung wird bisher nicht erhoben.
GRI 405-1	Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Mitarbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und andere Diversitätsindikatoren	People (Seite 16 ff.) Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit (Seite 19 ff.) Geschäftsbericht 2019 (Seite 39 ff.)
GRI 406-1	Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	Im Geschäftsjahr 2019 wurden in der Unternehmensgruppe keine Diskriminierungsvorfälle identifiziert oder gemeldet.
17. Menschenrechte	Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige wesentliche Risiken einzugehen	Verantwortungsvolle Beschaffung (Seite 48 ff.)

DNK Kriterium/ GRI Indikator	Beschreibung	Seite/ Kommentar
GRI 412-3	Gesamtzahl und Prozentsatz der signifikanten Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden	Investitionsvereinbarungen und -verträge, die hinsichtlich ihrer Größe oder ihrer strategischen Bedeutung relevant waren und durch die die Berentzen-Gruppe entweder Anteile an einer anderen Organisation erworben oder ein wichtiges Investitionsprojekt eingeleitet hat, das für die Bilanz wesentlich war, wurden im Geschäftsjahr 2019 nicht abgeschlossen.
GRI 412-1	Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Menschenrechte oder menschenrechtliche Auswirkungen geprüft wurden	Verantwortungsvolle Beschaffung (Seite 48 ff.) Vier von fünf Geschäftsstandorten wurden geprüft.
GRI 414-1	Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Menschenrechtskriterien überprüft wurden	Verantwortungsvolle Beschaffung (Seite 48 ff.)
GRI 414-2	Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative menschenrechtliche Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	Im Geschäftsjahr 2019 wurden in der Unternehmensgruppe keine negativen menschenrechtliche Auswirkungen identifiziert.
18. Gemeinwesen	Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt	Unser Engagement (Seite 26 f.)
GRI 201-1	Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert	Geschäftsbericht 2019 (Seite 140)
19. Politische Einflussnahme	Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden	Im Geschäftsjahr 2019 wurden keine Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren oder politische Spenden getätigt.
GRI 415-1	Gesamtwert der politischen Spenden, dargestellt nach Land und Empfänger/Begünstigtem	Im Geschäftsjahr 2019 wurden keine Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren oder politische Spenden getätigt.
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.	Nachhaltigkeitsmanagement (Seite 10 f.) Compliance und Transparenz (Seite 13 ff.)
GRI 205-1	Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Korruptionsrisiken hin geprüft wurden, und ermittelte erhebliche Risiken	Bislang wurde kein Geschäftsstandort im Hinblick auf Korruptionsrisiken im Sinne einer formalen Prüfung nach dafür einschlägigen externen oder internen Standards geprüft.
GRI 205-3	Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen	Im Geschäftsjahr 2019 wurden in der Unternehmensgruppe keine Korruptionsvorfälle gemeldet.
GRI 419-1	Monetärer Wert signifikanter Bußgelder und Gesamtzahl nicht monetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften	Geschäftsbericht 2019 (Seite 92 ff.)

Impressum

Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft

Ritterstraße 7

49740 Haselünne

Deutschland

T: +49 (0) 5961 502 0

F: +49 (0) 5961 502 268

E: info@berentzen.de

Internet: www.berentzen-gruppe.de

Veröffentlichungsdatum: 26. März 2020

Corporate Social Responsibility

T: +49 (0) 5961 502 575

F: +49 (0) 5961 502 369

E: csr@berentzen.de

Öffentlichkeitsarbeit / Presse

T: +49 (0) 5961 502 215

F: +49 (0) 5961 502 550

E: pr@berentzen.de



Disclaimer

Der vorliegende Bericht enthält in die Zukunft gerichtete Aussagen, die sich insbesondere auf die Nachhaltigkeitsstrategie und -ziele der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft und der Berentzen-Gruppe sowie künftige diese betreffende Vorgänge oder Entwicklungen beziehen. Diese beruhen auf Annahmen, Einschätzungen und Erwartungen der Unternehmensführung zum Veröffentlichungszeitpunkt dieses Berichts über künftige, unternehmensbezogene Entwicklungen. Sie sind daher mit Risiken und Ungewissheiten verbunden, die insbesondere – jedoch nicht ausschließlich – im Rahmen der gesonderten Lageberichterstattung der Berentzen-Gruppe (Konzern) und der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft im Risiko- und Chancenbericht sowie im Prognosebericht benannt und erläutert werden. Die daraufhin tatsächlich eintretenden Ereignisse und Ergebnisse können insofern nicht unerheblich von den in die Zukunft gerichteten Aussagen abweichen, dies positiv wie auch negativ. Viele Ungewissheiten und daraus resultierende Risiken sind von Umständen geprägt, die nicht von der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft kontrollierbar oder zu beeinflussen sind und auch nicht sicher abgeschätzt werden können. Dazu zählen sich ändernde Marktbedingungen und deren wirtschaftliche Entwicklung und Auswirkung, Veränderungen auf den Finanzmärkten und bei Wechselkursen, das Verhalten anderer Marktteilnehmer und Wettbewerber sowie gesetzliche Änderungen oder politische Entscheidungen behördlicher oder staatlicher Stellen. Die Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft übernimmt, soweit gesetzlich nicht anders vorgeschrieben, bezüglich der zukunftsgerichteten Aussagen keine

Verpflichtung, etwaige Berichtigungen oder Anpassungen vorzunehmen auf Grund von Umständen, die nach dem Veröffentlichungszeitpunkt dieses Berichts eingetreten sind. Eine Garantie oder Haftung für Aktualität, Richtigkeit und Vollständigkeit von in die Zukunft gerichteten Aussagen wird weder ausdrücklich noch konkludent übernommen.

Die innerhalb dieses Berichts verwendeten und etwaig durch Dritte geschützten Marken und sonstige Kennzeichen unterliegen den Bestimmungen des jeweils geltenden Markenrechts sowie den Rechten der eingetragenen Eigentümer. Die Urheber- und Vervielfältigungsrechte für von der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft selbst erstellte Marken und sonstige Kennzeichen verbleiben bei ihr, soweit sie nicht ausdrücklich etwas Anderem zustimmt.

Dieser Bericht liegt zu Informationszwecken auch in englischer Sprachfassung vor. Im Falle von Abweichungen ist allein die deutschsprachige Fassung maßgeblich und geht der englischsprachigen Fassung vor.

Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft
Ritterstraße 7
47940 Haselünne
Deutschland
T: +49 (0) 5961 502 0
F: +49 (0) 5961 502 268
E: info@berentzen.de
Internet: www.berentzen-gruppe.de