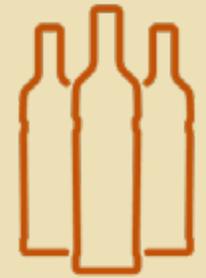




BERENTZEN-GRUPPE

Durst auf Leben



Nachhaltigkeitsbericht

2023



Inhalt

2 Einführung

- 3 Vorstandsvorwort
- 5 Unternehmensporträt
- 7 Wesentliche Kennzahlen

8 Grundlagen

- 8 Nachhaltigkeitsstrategie
- 13 Nachhaltigkeitsmanagement
- 16 Stakeholder-Engagement
- 18 Compliance und Transparenz

22 People

- 25 Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit
- 33 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
- 37 Aus- und Weiterbildung
- 39 Unser Engagement

40 Planet

- 42 Wertschöpfungskette
- 46 Wasser
- 48 Klimaschutz
- 53 Umgang mit Ressourcen

57 Products

- 58 Nachhaltige Produkte und Verpackungen
- 60 Klimaneutralisierte Produkte
- 61 Produktsicherheit und -qualität
- 63 Verantwortungsvolle Beschaffung

66 Anhang

- 66 Über diesen Bericht
- 69 GRI-Inhaltsindex
- 76 Impressum

(1) Einführung

Über diesen PDF-Bericht

Dieses PDF-Dokument ist für die Nutzung am Bildschirm optimiert. Für eine optimale Anwendung der Verlinkungen laden Sie die PDF-Datei herunter und öffnen Sie diese im Adobe Acrobat. Sie können sowohl über das Inhaltsverzeichnis als auch über verlinkte Seitenverweise direkt zu den gewünschten Inhalten springen. Mithilfe der folgenden Buttons, welche im vorliegenden Bericht in der Funktionsleiste zu finden sind, gelangen Sie wieder zurück auf die Absprungsseite oder auf angrenzende Seiten.

Navigation über die Funktionsleiste



Suchen



Kontakt

Seite zurück

Seite vor

Zuvor besuchte Seite

Redaktioneller Hinweis

Ein einheitlicher Schreibstil für die Berücksichtigung der verschiedenen Geschlechter und Geschlechtsidentitäten hat sich noch nicht durchgesetzt. Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird daher die männliche Form verwendet. Sie steht stellvertretend für Personen jeglichen Geschlechts. Die verkürzte Sprachform beinhaltet keine Wertung.



Einführung

Vorstandsvorwort

Unternehmensporträt

Wesentliche Kennzahlen

Grundlagen

People

Planet

Products

Anhang

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir freuen uns sehr, Ihnen heute bereits zum siebten Mal in Folge den freiwilligen Nachhaltigkeitsbericht unserer Unternehmensgruppe präsentieren zu dürfen. Für uns ist die konstante, jährliche Veröffentlichung seit 2018 ein klares Bekenntnis zu unserer Verantwortung gegenüber Menschen, Umwelt und Produkten. Wir sind fest davon überzeugt, dass nachhaltiges Handeln und wirtschaftlicher Erfolg Hand in Hand gehen müssen, um langfristige Werte für alle Stakeholder zu schaffen. Das Zusammenwirken von Ökonomie, Ökologie und Sozialem wird seit längerem immer wichtiger – eine Entwicklung, die im Jahr 2023 erneut an Dynamik gewonnen hat. Dies zeigt sich auch in den zahlreichen Aktivitäten und Projekten, die wir als Unternehmensgruppe im vergangenen Jahr im Bereich Nachhaltigkeit umgesetzt haben und auf die wir in diesem Bericht detailliert eingehen.

Wenn Sie unser Nachhaltigkeitsengagement bereits länger verfolgen, wissen Sie, dass wir unsere Maßnahmen im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie in den drei Handlungsfeldern *People*, *Planet* und *Products* bündeln. In unseren letzten Nachhaltigkeitsberichten haben wir im Vorwort insbesondere Projekte aus den Handlungsfeldern *Products* und *Planet* hervorgehoben, wie die Klimaneutralisierung von Produkten oder die Errichtung von Photovoltaikanlagen an unseren Standorten.

Im vergangenen Jahr haben wir insbesondere Maßnahmen aus unserem Handlungsfeld *People* verfolgt. Wir sind stolz, heute berichten zu können, dass wir alle von uns in unserer Nachhaltigkeitsstrategie definierten Einzelmaßnahmen in diesem Handlungsfeld bis zum Ende des Geschäftsjahres 2023 erfolgreich umgesetzt haben. So haben wir beispielsweise beim betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) das ganzheitliche Konzept *care@work* entwickelt und implementiert, einen BGM-Steuerungskreis eingeführt und unsere Kennzahlensystematik ausgebaut. Damit konnten wir insgesamt unsere internen Prozesse und unseren Beitrag zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung wesentlich verbessern. Auch bei unserer Konzerngesellschaft Citrocasa GmbH haben wir mit Citrofit erfolgreich ein betriebliches Gesundheitsförderungsprogramm installiert. Zudem sind wir als Unternehmensgruppe seit dem vergangenen Jahr stolzes Mitglied der Arbeitssicherheitskampagne „*Vision Zero*“.





Der Erfolg unserer Initiativen zeigt sich nicht nur in den Auszeichnungen zur Familienfreundlichkeit unserer Standorte in Haselünne, Minden und Linz, sondern auch im positiven Feedback unserer Beschäftigten und Bewerber.

Auch in weiteren Bereichen sind wir nicht untätig geblieben. So haben wir unter anderem unsere Verhaltens- und Marketingkodizes aktualisiert, konzernweit ein neues digitales Hinweisgebersystem eingeführt und die Kapazität unserer Photovoltaikanlagen signifikant gesteigert.

Einführung

Vorstandsvorwort

Unternehmensporträt

Wesentliche Kennzahlen

Gewürdigt wurde unser Engagement im vergangenen Jahr erneut durch das renommierte EcoVadis-Rating, bei dem wir zum dritten Mal in Folge mit einer Goldmedaille ausgezeichnet wurden. Dabei ist uns im vergangenen Jahr eine Steigerung von 72 auf 77 Punkte gelungen, wodurch die Berentzen-Gruppe nun zu den besten zwei Prozent der weltweit über 100.000 von EcoVadis bewerteten Unternehmen zählt.

Grundlagen

People

Planet

Products

Anhang

Wie immer können wir im Vorwort nur eine Auswahl unserer Maßnahmen, Initiativen und Projekte skizzieren. Daher möchten wir Ihnen die vollständige Lektüre des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts ans Herz legen. Auch für das Jahr 2024 haben wir uns selbstverständlich wieder viel vorgenommen. Neben der Vorbereitung auf regulatorische Anforderungen wie die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) und die EU-Taxonomie gehört dazu insbesondere die Überarbeitung und Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Bleiben Sie also gespannt!

Ihre

Ralf Brühöfner

Oliver Schwegmann



Einführung

Vorstandsvorwort

[Unternehmensporträt](#)

Wesentliche Kennzahlen

Grundlagen

People

Planet

Products

Anhang

Mit einer Unternehmensgeschichte von über 260 Jahren sind wir – die Berentzen-Gruppe – 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 mehr als 20 nationalen wie internationalen Tochtergesellschaften besteht. Der Konzern erwirtschaftete im Geschäftsjahr 2023 einen Umsatz von 185,7 Mio. Euro (174,2 Mio. Euro) und beschäftigte zum Stichtag 31. Dezember 2023 an sieben Standorten in drei Ländern 513 (495) Mitarbeiter.

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. Im Segment *Spirituosen* sind Vermarktung, Vertrieb und Handel von Spirituosen in den Vertriebsbereichen Marke Inland und Export- und Handelsmarken zusammengefasst. Im Segment *Alkoholfreie Getränke* sind Vermarktung, Vertrieb und Handel von alkoholfreien Getränken abgebildet. Im Segment *Frischsaftsysteme* sind je nach Systemkomponente Entwicklung, Vermarktung, Vertrieb und Handel von Fruchtpressen, Früchten sowie Abfüllgebinden erfasst. Unter den *Übrigen Segmenten* werden im Wesentlichen das Tourismus-, Veranstaltungs- und Webshopgeschäft der Berentzen-Gruppe sowie das von einer lokalen Konzerngesellschaft betreute Geschäft mit Spirituosen in der Türkei erfasst.

Wir produzieren die Spirituosen und alkoholfreien Getränke derzeit an vier eigenen Standorten in Deutschland: Spirituosen in Minden sowie in der Berentzen Hof Destillerie in Haselünne. Alkoholfreie Getränke werden in Haselünne und Grüneberg produziert. Daneben werden im Rahmen von zwei Lohnfüllpartnerschaften Produkte der Marke *Mio Mio* in Haigerloch und Bad Brückenau 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.



Marken, Produkte und Märkte

Das Markenportfolio an Spirituosen umfasst neben international bekannten Marken wie *Berentzen* oder *Puschkin* auch deutsche Traditionsspirituosen wie *Strothmann*, *Doornkaat* oder *Bommerlunder*, Premium-Marken wie *Tres Paises* sowie zahlreiche Premium-, Medium- und Standard-Handelsmarkenkonzepte.

Mit unserer Tochtergesellschaft Vivaris Getränke GmbH & Co. KG (im Folgenden Vivaris) sind wir seit Jahrzehnten im deutschen Erfrischungsgetränkemarkt tätig. Im Sortiment eigener Marken werden die Getränke der Marke *Mio Mio* national distribuiert. Regional bedeutsame eigene Marken sind u. a. *Emsland Quelle* und *Märkisch Kristall* mit Produkten in den Segmenten Mineralwässer, Limonaden und Fruchtsaftgetränke. Ergänzt wird das Sortiment durch Energy Drinks. Die zweite Säule des Unternehmens ist das Konzessionsgeschäft, im Rahmen dessen die Gesellschaft seit Januar 2015 für die deutsche Erfrischungsgetränkemarke *Sinalco* in Herstellung und Vertrieb aktiv ist. Darüber hinaus werden alkoholfreie Markenprodukte im Rahmen von Lohnfüllvereinbarungen für weitere Auftraggeber abgefüllt.

Mit unserer Tochtergesellschaft Citrocasa GmbH (im Folgenden Citrocasa) mit Sitz in Linz, Österreich, sind wir als Systemanbieter im Geschäft mit Frischsaftsystemen, insbesondere Orangenpressen, tätig. Das unter der Marke *Citrocasa* geführte Gesamtangebot umfasst neben Orangenpressen auch Orangen der Marke *frutas naturales* und spezielle Flaschen für die Abfüllung von frisch gepresstem Orangensaft. Darüber hinaus werden zunehmend auch Granatapfelpressen sowie Granatäpfel vertrieben. Die Kernkompetenzen liegen 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 Produktkategorien.

Traditionell liegt der Hauptabsatzmarkt unserer Spirituosen in Deutschland, welcher insbesondere von einem starken, nachfrageseitig sich weiterhin konzentrierenden Lebensmitteleinzelhandel geprägt ist. Mit einem Vermarktungsschwerpunkt in Europa sind wir international in fast sechzig Ländern weltweit sowie im Duty-Free-Geschäft vertreten. Der Vertrieb dort erfolgt entweder über zur Steuerung und Anpassung der regionalen Vertriebsmaßnahmen einbezogene eigene Tochtergesellschaften oder schwerpunktmäßig über Distributeure.

Mit den Produkten der Marke *Mio Mio* ist der Geschäftsbereich *Alkoholfreie Getränke* national distribuiert. Daneben erstreckt sich das Kernabsatzgebiet mit den regionalen Marken auf die nord- und ostdeutschen Bundesländer einschließlich Berlin sowie Teile Hessens und Nordrhein-Westfalens. Die wichtigsten Absatzkanäle sind der Lebensmitteleinzelhandel, Getränke-Abholmärkte sowie die Gastronomie (über Getränkefachgroßhändler).

Hauptabsatzgebiete für die Produkte des Segments *Frischsaftsysteme* sind die von konzerneigenen Vertriebsteams betreuten Kernregionen Österreich und Deutschland sowie die Märkte Frankreich, USA, Großbritannien, Skandinavien, Südosteuropa und der mittlere Osten. Der weltweite Vertrieb von Geräten in nahezu vierzig Länder erfolgt außerhalb Österreichs und Deutschlands über lokale Distributeure. Wesentliche Vertriebskanäle sind der Lebensmitteleinzelhandel, der Außer-Haus-Verpflegungsmarkt („Out-of-Home-Market“) sowie die Gastronomie („On-Trade Channel“).

Einführung

Vorstandsvorwort

[Unternehmensporträt](#)

Wesentliche Kennzahlen

Grundlagen

People

Planet

Products

Anhang

**(1.3) Wesentliche Kennzahlen**

	2023	2022	2021
People			
Personalbestand zum 31.12.2023 [Anzahl]	514	495	489
Fluktuationsquote [%]	12,4	16,4	16,6
Teilzeitquote [%]	15,6	14,5	15,3
Frauenquote [%]	34,5	34,9	34,6
Meldepflichtige Arbeitsunfälle [Anzahl]	23	9	12
Krankenquote [%]	4,8	5,4	4,3
Planet			
Gesamtemissionen [t CO ₂ e]	6.044,5	6.155,7	6.703,2
Abfall- und Wertstoffaufkommen [t]	3.201,1	3.716,1	3.669,4
Wasserverbrauch [in Tausend m ³]	424,9	435,7	390,3
Abwasseraufkommen [in Tausend m ³]	263,8	263,4	228,5
Energieverbrauch [GWh]	25,0	25,3	26,8
Strom aus erneuerbaren Energien [%]	98,1	98,2	97,9
Products			
Klimaneutrale Artikel [Anzahl]	60	57	42
<i>Alkoholfreie Getränke</i>			
Fertigprodukt in Millionen Liter [Mio. Liter]	109,9	121,1	123,4
Füllungen [Mio. Stück]	151,1	166,6	161,6
Anteil Mehrweg-Gebinde [%]	92,1	90,9	86,7
Anteil Glas-Gebinde [%]	59,6	59,7	58,1
<i>Spirituosen</i>			
Fertigprodukt in Millionen Liter [Mio. Liter]	53,0	53,7	51,2
Füllungen [Mio. Stück]	153,5	136,3	127,7
Anteil Glas-Gebinde [%]	99,1	98,5	99,3

Einführung

Vorstandsvorwort

Unternehmensporträt

Wesentliche Kennzahlen

Grundlagen**People****Planet****Products****Anhang**



Einführung

Grundlagen

Nachhaltigkeitsstrategie

Nachhaltigkeitsmanagement

Stakeholder-Engagement

Compliance und Transparenz

People

Planet

Products

Anhang



(2) Grundlagen

Als breit aufgestellter Getränkekonzern, der auf eine Unternehmensgeschichte von über 260 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 starken 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.

Angesichts der wachsenden Herausforderungen im Hinblick auf den Klimawandel, auf die knapper werdenden Ressourcen sowie die steigenden Anforderungen unserer Stakeholder legen wir mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie einen besonderen Fokus auf das Thema und arbeiten an der kontinuierlichen Weiterentwicklung.

(2.1) Nachhaltigkeitsstrategie

Eine verantwortungsvolle Unternehmensführung leistet einen essenziellen Beitrag, um die Zukunft unseres Unternehmens zu sichern. Hierfür bildet unsere Nachhaltigkeitsstrategie, deren Ziele bis in das Jahr 2025 umgesetzt werden und darüber hinaus fortwirken sollen, den Rahmen. Die Strategie folgt dabei unserem Nachhaltigkeitsverständnis: Langfristig wirtschaftlich erfolgreich zu sein und gleichzeitig Verantwortung für Gesellschaft und Umwelt zu übernehmen.

Basierend auf unseren drei Handlungsfeldern *People*, *Planet* und *Products* — den Themen, die wir in unserer Wesentlichkeitsanalyse als relevant identifiziert haben — und unter Hinzuziehung der konzernrelevanten Sustainable Development Goals (SDGs) haben wir konkrete Ziele, Maßnahmen und Aktionspläne erarbeitet. Diese helfen uns dabei eine nachhaltige Entwicklung der Unternehmensgruppe mess- und steuerbar zu machen. Damit setzen wir den Ausbau unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten, die wir in den vergangenen Jahren systematisch strukturiert und stetig erweitert haben, fort.



Handlungsfeld	Ziele	SDGs	Maßnahmen	Status	Frist
<p>Einführung</p> <p>Grundlagen</p> <p>Nachhaltigkeitsstrategie</p> <p>Nachhaltigkeitsmanagement</p> <p>Stakeholder-Engagement</p> <p>Compliance und Transparenz</p> <p>People</p> <p>Planet</p> <p>Products</p> <p>Anhang</p>	 People Zero accidents and improved health		Entwicklung und Implementierung eines neuen betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)-Konzepts	Erfolgreiche Implementierung des neuen BGM-Konzeptes „care@work“. Wesentliche Maßnahme u.a.: Einführung einer digitalen Gesundheitsplattform, welche Beschäftigten Zugang zu Videokursen, Fachartikeln, Gesundheitsübungen und persönlichen Coachings ermöglicht.	2023
			Einführung eines BGM-Steuerungskreises	Regelmäßiges Treffen des BGM-Steuerungskreises. Dabei Erueirung durchgeführter Maßnahmen und bei Bedarf Beschluss zu neuen Maßnahmen.	
			Überarbeitung der Kennzahlensystematik, Implementierung eines neuen Monitorings und Definition von Leistungsindikatoren	Systematisierung der Kennzahlenerhebung. Definition neuer Kennzahlen und Erhebungswege. Integration der Kennzahlen in die zentrale Business Intelligence Software.	
			Erarbeitung eines internen Kommunikationskonzepts für das neue BGM-Konzept	Einrichtung einer digitalen Gesundheitsplattform, dadurch Erleichterung des Zugangs zu Gesundheitsangeboten. Ferner regelmäßige und anlassbezogene Aushänge über das Social Intranet, um Aufmerksamkeit für besondere Angebote zu schaffen. Etablierung des BGM-Steuerungskreises als Multiplikator und weiteren Informationsgeber.	
			Weitere Implementierung des neuen BGF-Programm „Citrofit“ bei Citrocasa	Erfolgreiche Umsetzung von Citrofit. Auszeichnung im Berichtsjahr mit dem Gütesiegel Betriebliche Gesundheitsförderung.	
			Beitritt und Umsetzung der Arbeitssicherheitskampagne „Vision Zero“	Beitritt ist erfolgt. Durchführung einer Bestandsaufnahme und Ableitung eines umfangreichen Maßnahmenkatalogs. Umsetzung erster Maßnahmen bereits erfolgt bzw. in Aktionsplanung 2024 enthalten.	
			Aktualisierung des Verhaltenskodex	Erfolgreiche konzernweite Implementierung des aktualisierten Verhaltenskodex. Zudem Integration des neuen digitalen Hinweisgebersystems und entsprechende Kommunikation darüber.	



Einführung

Grundlagen

Nachhaltigkeitsstrategie

Nachhaltigkeitsmanagement

Stakeholder-Engagement

Compliance und Transparenz

People

Planet

Products

Anhang

Handlungsfeld	Ziele	SDGs	Maßnahmen	Status	Frist
 Planet	Hundred percent resource efficiency		Aufbau eines digitalen monatlichen Monitorings der Umweltkennzahlen an den Produktionsstandorten	Monatliche Umweltkennzahlenerhebung an den Produktionsstandorten seit Beginn des Berichtsjahres. Darüber hinaus Digitalisierung der Datenerhebung und Integration in die Business Intelligence Software. Weiterentwicklung des Tools im Geschäftsjahr 2024 sowie Prozessoptimierung zur Kennzahlenerhebung.	2024
			Definition von Leistungsindikatoren und Festlegung von Zielwerten im Handlungsfeld Planet	Definition von Leistungsindikatoren und Zielwerten im Rahmen der nachfolgend dargestellten Effizienzstrategie. Überprüfung der Kennzahlenauswahl ist für das Jahr 2024 geplant.	
			Einführung eines Umweltmanagementsystems nach ISO 14001	Erstmalige Zertifizierung des im Jahr 2022 eingeführten Umweltmanagementsystems. Erfolgreiche Rezertifizierung nach ISO 14001 im Berichtsjahr.	
			Ableitung von Effizienzpotenzialen und Entwicklung einer Effizienzstrategie zur Optimierung des Ressourcenverbrauchs	Investition in eine Datenplattform zur Effizienzsteigerung für Produktionsanlagen. Erkenntnisse aus der Datenauswertung fließen u. a. in anlagenspezifischen Maßnahmenkatalog. Erfolgreiche Umsetzung einiger Maßnahmen zur Effizienzsteigerung und Optimierung des Ressourcenverbrauchs. Weitere Maßnahmen sind in Planung.	
			Fortlaufende Digitalisierung der Fruchtpressen zur Verbesserung der Ressourceneffizienz	Entwicklung der Citrocasa Cloud zur Digitalisierung der Fruchtpressen und erfolgreiche erste Einführung bei Kunden.	
			Optimierung der Logistikprozesse bei Citrocasa	Umsetzung erster Maßnahmen zur Optimierung der Logistik. Bspw. Verlängerung der Europa-Saison im Berichtsjahr und Verkürzung der Lieferwege im Flaschenbereich. Weitere Maßnahmen befinden sich in der Prüfung und Planung.	



Einführung

Grundlagen

Nachhaltigkeitsstrategie

Nachhaltigkeitsmanagement

Stakeholder-Engagement

Compliance und Transparenz

People

Planet

Products

Anhang

Handlungsfeld	Ziel	SDGs	Maßnahmen	Status	Frist
 <p>Products</p> <p>One hundred sustainable products</p>			Ausgestaltung eines Kriterienkatalogs für nachhaltige Produkte	Durchführung von Workshops zur Ausgestaltung des Kriterienkatalogs.	2025
			Projektierung der Roadmap zur Steigerung des Anteils nachhaltigerer Produkte	Durchführung eines Workshops zum Thema umweltfreundliche Produktverpackungen.	
			Entwicklung von Leitlinien für umweltfreundlichere Produktverpackungen	Überarbeitung eines Workshops zum Thema umweltfreundliche Produktverpackungen.	
			Überprüfung und Scoring der Produktverpackungen in Bezug auf die neuen Leitlinien für umweltfreundlichere Produktverpackungen	Überarbeitung erster ausgewählter Produktverpackungen erfolgt. Umstellung im Berichtsjahr bspw. der Etiketten der Marke <i>Mio Mio</i> auf recycelte Materialien.	
			Überarbeitung ausgewählter Produktverpackungen	Auswahl eines Business Partner-Screening Tools erfolgt. Implementierung im Geschäftsjahr 2024.	
			Entwicklung eines Business Partner-Screenings	Auswahl eines Business Partner-Screening Tools erfolgt. Implementierung im Geschäftsjahr 2024.	
			Aktualisierung des Marketing- und Lieferantenkodex	Aktualisierung und Veröffentlichung des Marketingkodex im Berichtsjahr. Die Aktualisierung des Lieferantenkodex ist in Planung.	

Fokussiert vorangehen – unser Wesentlichkeitsansatz

Wir richten unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten konsequent an dem Kriterium der Wesentlichkeit aus. Basis für die Identifizierung von nachhaltigkeitsrelevanten Themen für die Berentzen-Gruppe ist daher die 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).

Im Ergebnis dieses Prozesses wurden die Themen:

- Compliance und Transparenz,
 - Arbeitgeberattraktivität und -verantwortung,
 - Wasser,
 - Umgang mit Ressourcen,
 - nachhaltige Produkte und Verpackungen sowie
 - verantwortungsvolle Beschaffung
- als wesentlich für die Berentzen-Gruppe identifiziert. Detaillierte Informationen zum Wesentlichkeitsprozess finden sich in unserem [Nachhaltigkeitsbericht 2019](#).



Einführung

Grundlagen

Nachhaltigkeitsstrategie

Nachhaltigkeitsmanagement
Stakeholder-Engagement
Compliance und Transparenz

People

Planet

Products

Anhang

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 stellt das Thema „Compliance und Transparenz“ eine unabdingbare allgemeine Grundvoraussetzung unserer verantwortungsvollen unternehmerischen Tätigkeit dar. Infolgedessen ist das Thema nicht einem spezifischen Handlungsfeld zugeordnet. Es wird von uns vielmehr als unerlässliches Fundament aller Nachhaltigkeitsaktivitäten verstanden.

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

Im Geschäftsjahr 2024 wird eine neue Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, welche die Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) berücksichtigt. Die CSRD ist eine neue EU-Richtlinie, welche die Berichterstattungspflichten von Unternehmen ausweitet. Die Richtlinie zielt darauf ab, Transparenz und Vergleichbarkeit in Bezug auf Umwelt-, Sozialen und Governance-Aspekten zu verbessern. Sie ist Teil der Bemühungen der EU, eine nachhaltigere Wirtschaft zu fördern.

Sustainable Development Goals

Im Rahmen des Prozesses zur Wesentlichkeitsanalyse im Jahr 2019 haben wir uns ebenfalls intensiv mit den Sustainable Development Goals (SDGs) auseinandergesetzt. Die 17 Ziele für eine nachhaltige Entwicklung und ihre 169 Unterziele 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.

Unser Engagement zu den konzernrelevanten SDGs ist den folgenden Kapiteln des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts zu entnehmen. Darüber hinaus leisten wir kontinuierlich unseren Beitrag zur Erreichung der SDGs und der Agenda 2030.

Das folgende Schaubild zeigt das Zusammenspiel unserer Handlungsfelder, wesentlichen Themen und konzernrelevanten Sustainable Development Goals.

Unsere Handlungsfelder, wesentliche Themen und konzernrelevante Sustainable Development Goals





Einführung

Grundlagen

Nachhaltigkeitsstrategie

[Nachhaltigkeitsmanagement](#)

Stakeholder-Engagement

Compliance und Transparenz

People

Planet

Products

Anhang

Zur Wahrnehmung unserer unternehmerischen Verantwortung orientieren wir uns an national und international anerkannten Standards wie beispielsweise den ILO (International Labour Organisation) Kernarbeitsnormen und den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen. Im Jahr 2021 sind wir darüber hinaus der weltweit größten Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung beigetreten: dem United Nations Global Compact (UNGC). Mit der Unterzeichnung seiner zehn Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsprävention bekennen wir uns zu zentralen Grundlagen unternehmerischer Nachhaltigkeit. Damit verdeutlichen wir, dass verantwortungsvolle Unternehmensführung Teil unseres unternehmerischen Denkens und Handelns ist. Im Geschäftsjahr 2023 sind wir ebenfalls dem neu gegründeten UN Global Compact Netzwerk Deutschland (UN GCD) beigetreten.

Zu den wichtigsten Aufgaben des Nachhaltigkeitsmanagements gehört es, Nachhaltigkeit systematisch in den Strukturen und operativen Prozessen des Unternehmens zu verankern sowie unser Nachhaltigkeitsverständnis und unsere Nachhaltigkeitsstrategie im Bewusstsein unserer Leitungsorgane, Führungskräfte und aller Beschäftigten sowie externen Stakeholdern zu etablieren.

Sustainability Council

Zur effizienteren Steuerung von Nachhaltigkeitsthemen wurde im Geschäftsjahr 2021 ein sogenanntes Sustainability Council gegründet. Das Steuerungsgremium, in dem alle wesentlichen Unternehmensteile durch die jeweiligen Bereichsleiter oder Delegierte vertreten sind, verfolgt das Ziel, Nachhaltigkeitsthemen zu dezentralisieren, erfolgreich in die Fachabteilungen und Unternehmensprozesse zu integrieren sowie die Nachhaltigkeitsstrategie kontinuierlich weiterzuentwickeln.



Der Vorstand fungiert als Sponsor des Sustainability Council und nimmt ebenfalls an den Sitzungen teil. Die Besetzung des Council verdeutlicht, dass sich das gesamte Management mit den Nachhaltigkeitszielen identifiziert und für diese eintritt. Darüber hinaus befähigt das regelmäßige Führungskräftegremium die Organisation dazu, das Unternehmen in ökologischer und sozial verantwortlicher Weise zu führen und mit den geschäftlichen Interessen in Einklang zu bringen.

Auch der Aufsichtsrat nimmt als Kontrollorgan der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft eine wichtige Funktion im Nachhaltigkeitsmanagement ein. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats ist kein Mitarbeiter der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft. Die Überwachungs- und Beratungsfunktion des Aufsichtsrats umfasst auch Nachhaltigkeitsfragen. Dazu gehört unter anderem sowohl im Finanz- und Prüfungsausschuss als auch im Plenum die Erörterung des Nachhaltigkeitsberichts. Das vom Aufsichtsrat für seine Mitglieder erarbeitete Kompetenzprofil, welches zugleich die einzelnen im



Einführung

Grundlagen

Nachhaltigkeitsstrategie

[Nachhaltigkeitsmanagement](#)

Stakeholder-Engagement

Compliance und Transparenz

People

Planet

Products

Anhang

Diversitätskonzept für seine Zusammensetzung festgelegten Aspekte bzw. Ziele abbildet, berücksichtigt entsprechende Anforderungen zum Sachverstand bzw. zur Expertise in Nachhaltigkeitsfragen und ist damit auch für die gesamte Berentzen-Gruppe relevant. Damit trägt der Aufsichtsrat den für seine Aufgaben erforderlichen Kenntnissen, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen in Bezug auf Nachhaltigkeitsfragen Rechnung. Einzelne Mitglieder des Aufsichtsrats haben dazu im Berichtsjahr Aus- und Fortbildungsmaßnahmen wahrgenommen.

Nachhaltigkeitsmanagement

Das Ressort Corporate Social Responsibility koordiniert als Zentralfunktion die konzernweiten Nachhaltigkeitsaktivitäten und treibt diese voran. Aus der vormaligen Vorstandsstabsstelle ist im Geschäftsjahr 2022 aufgrund des stetigen Bedeutungszuwachses von Nachhaltigkeitsthemen eine Nachhaltigkeitsabteilung entstanden. Diese Abteilung untersteht dem Director Corporate Finance & Sustainability, welcher direkt dem Chief Financial Officer (CFO) unterstellt ist. Im Rahmen von monatlichen Jour Fixes berichtet der Director Corporate Finance & Sustainability gemeinsam mit dem Head of Sustainability regelmäßig an den CFO. Dieser wiederum berichtet dem Aufsichtsrat regelmäßig sowie anlassbezogen über Nachhaltigkeitsthemen.

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 Aktiengesellschaft und in deren verbundenen Tochtergesellschaften. Der gemeinsame Austausch über die strategischen Entscheidungen und deren operativer Umsetzungen erfolgt im Sustainability Council.

Die Berentzen-Kodizes

Als Wegweiser, um unser Nachhaltigkeitsverständnis in den Geschäftsalltag zu integrieren, dienen unsere sogenannten Berentzen Kodizes. Sie basieren auf geltenden Gesetzen sowie 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 durch entsprechende Anweisungen gleichzeitig den sorgsamsten 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. Im Geschäftsjahr 2023 wurden der Verhaltenskodex sowie der Marketingkodex überarbeitet, aktualisiert und erfolgreich implementiert. Die Überarbeitung des Lieferantenkodex ist für das Geschäftsjahr 2024 geplant.

Zu den Eckpfeilern einer verantwortungsvollen Unternehmensführung gehört ebenfalls die Einhaltung anerkannter Corporate Governance Prinzipien. Wir bekennen uns zu dem im Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) 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 Stakeholdern. Wir setzen auf eine offene Kommunikation, einen verantwortungsbewussten Umgang mit Risiken und eine ordnungsgemäße Rechnungslegung und Abschlussprüfung.



Einführung

Grundlagen

Nachhaltigkeitsstrategie

Nachhaltigkeitsmanagement

Stakeholder-Engagement

Compliance und Transparenz

People

Planet

Products

Anhang

Im Geschäftsjahr 2022 wurde eine umfassende Überarbeitung des DCGK vorgenommen. Dabei wurden nachhaltigkeitsbezogene Themen deutlich stärker gewichtet als zuvor. Im Zuge dessen haben wir unser internes Kontrollsystem und unser Risikomanagementsystem um nachhaltigkeitsbezogene Ziele erweitert. Seitdem erfolgt die systematische Identifizierung und Bewertung von ESG-Risiken halbjährlich durch die jeweiligen Risikobeobachter sowie jährlich im Rahmen eines ESG-Risikoworkshops mit den Vertretern unterschiedlicher Fachbereiche.

Auch in der Unternehmensplanung und bei der Entwicklung einer neuen Konzernstrategie werden soziale und ökologische Ziele berücksichtigt.

Als Aktiengesellschaft unterliegen wir dem deutschen Aktienrecht und verfügen daher über ein duales Führungssystem, bestehend aus Vorstand und Aufsichtsrat. Der Vorstand ist als Leitungsorgan an das Unternehmensinteresse gebunden und der Steigerung des nachhaltigen Unternehmenswerts verpflichtet. Die Mitglieder des Vorstands tragen gemeinsam die Verantwortung für die gesamte Geschäftsführung und entscheiden über Grundsatzfragen der Geschäftspolitik und Unternehmensstrategie sowie über die Jahres- und Mehrjahresplanung. Der Aufsichtsrat überwacht und berät den Vorstand bei der Geschäftsführung. In vier jährlich stattfindenden ordentlichen Sitzungen sowie gegebenenfalls in außerordentlichen Sitzungen erörtert der Aufsichtsrat die Geschäftsentwicklung und Planung sowie die Strategie und deren Umsetzung. Detaillierte Informationen zur Struktur und zu den Aufgaben des Vorstands sowie Aufsichtsrats sind im [Geschäftsbericht](#) zu finden.

Dem wachsenden Interesse unserer Stakeholder an unternehmerischer Nachhaltigkeit begegnen wir mit umfassender Transparenz, der stetigen Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung und insbesondere durch die Quantifizierung unserer Nachhaltigkeitsperformance.

Eine Gold-Medaille, auf die wir stolz sind!

Um unsere Nachhaltigkeitsperformance objektiv beurteilen zu lassen, haben wir im Geschäftsjahr 2023 erneut das EcoVadis Nachhaltigkeitsrating durchgeführt. Unsere Leistungen im Bereich der Nachhaltigkeit wurden mit 77 von 100 möglichen Punkten bewertet und demzufolge mit einer Gold-Medaille gewürdigt. Mit dieser Auszeichnung gehören wir im Geschäftsjahr 2023 zu den besten 2 % aller von EcoVadis bewerteten Unternehmen. Somit konnten wir unsere sehr gute Leistung aus dem vorherigen Ranking sogar noch einmal um fünf Punkte verbessern. Die Auszeichnung ist ein Zeichen für unsere kontinuierlichen Bestrebungen zur Weiterentwicklung und Verbesserung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten.

EcoVadis ist ein weltweiter Anbieter von Nachhaltigkeitsbewertungen mit über 100.000 teilnehmenden Unternehmen. Die Methodik von EcoVadis basiert auf internationalen Nachhaltigkeitsstandards wie der Global Reporting Initiative, dem United Nations Global Compact und der ISO 26000 und umfasst die vier Themenbereiche Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik und nachhaltige Beschaffung. Im Mittelpunkt des Ratings steht die Analyse, inwiefern das Unternehmen Nachhaltigkeitsprinzipien in seine Geschäfts- und Managementsysteme integriert hat.





Einführung

Grundlagen

- Nachhaltigkeitsstrategie
- Nachhaltigkeitsmanagement
- Stakeholder-Engagement
- Compliance und Transparenz

People

Planet

Products

Anhang

Der Dialog und 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.

Die folgende Grafik zeigt unser Stakeholder-Universum. Als strategisch wichtige Stakeholder betrachten wir Vertreter von Gruppen, auf deren Zufriedenheit wir für unseren Unternehmenserfolg besonders angewiesen sind. Diese sind im Inneren der Grafik aufgeführt.

Unser Stakeholder-Universum



Wir präferieren den persönlichen Dialog und direkten Austausch mit unseren Stakeholdern. Da uns dies nur begrenzt möglich ist, arbeiten wir bereits seit einigen Jahren intensiv an dem stetigen Ausbau der unterschiedlichen Dialogformen und Informationsquellen. Ein wichtiger Baustein sind dabei digitale Formate und

Medien. Auch im Berichtsjahr haben wir unsere Corporate Website und die Websites unserer Tochterunternehmen weiterentwickelt und bspw. durch vereinfachte Anmeldung zu Newslettern einen noch schnelleren Informationsfluss ermöglicht. Bei der bereits im Geschäftsjahr 2022 gestarteten Umsetzung unserer Social-Media-Strategie haben wir im vergangenen Jahr weitere Meilensteine insbesondere hinsichtlich der Reichweite unserer Informationen erreicht. Zudem haben wir mit der Aufschaltung weiterer Social-Media-Kanäle begonnen, um zukünftig unsere Stakeholder noch zielgruppenspezifischer ansprechen und ihnen bedarfsgerechte Informationen zur Verfügung stellen zu können. 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.

Mitarbeiter

Alle Mitarbeiter sind Botschafter der Berentzen-Gruppe und tragen die Grundsätze und Wertvorstellungen nach außen. Auf einer unternehmenseigenen Social Intranet-Plattform 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 berichten die Betriebsräte und die Geschäftsleitung ebenfalls über aktuelle Themen. Weitere Dialogformen sind beispielsweise betriebliche Aushänge, Teambesprechungen und Mitarbeiterentwicklungsgespräche sowie die Geschäfts-, Quartals-, Halbjahres- und Nachhaltigkeitsberichte. Im Berichtsjahr haben wir den sogenannten „Berentzen Talk“ eingeführt. Dabei handelt es sich um ein kurzes Video, in dem der Vorstand in einer moderierten Runde über aktuelle Themen und Entwicklungen spricht und gemeinsam mit einem weiteren Gast ein Schwerpunktthema beleuchtet und diskutiert. Der „Berentzen Talk“ wird 4 bis 6 Mal pro Jahr aufgezeichnet und allen Mitarbeitern über das Social Intranet zugänglich gemacht.



Einführung

Grundlagen

Nachhaltigkeitsstrategie

Nachhaltigkeitsmanagement

Stakeholder-Engagement

Compliance und Transparenz

People

Planet

Products

Anhang

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 sowie 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 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. wird 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 der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft dar. Die Notierung der Aktie im Regulierten Markt (General Standard) der Frankfurter Wertpapierbörse verpflichtet uns zur Veröffentlichung eines Jahresfinanzberichts und eines Halbjahresfinanzberichts. Der Jahresfinanzbericht wird in der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft in Form eines jährlichen Geschäftsberichts 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-Zwischenberichts zu informieren. Zudem werden alle relevanten Unternehmensnachrichten nicht nur als Pressemitteilung, sondern auch als Corporate News gezielt im Kapitalmarkt veröffentlicht. Interessierte Investoren können sich im Rahmen von Eigenkapitalmarktkonferenzen, Roadshows und weiteren Gesprächsformaten, an denen die Vorstände der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft persönlich teilnehmen, unmittelbar über die Unternehmensgruppe, ihre wirtschaftliche Entwicklung sowie die zukünftige Ausrichtung informieren. Regelmäßige Dialoge finden gleichfalls mit unseren Fremdkapitalgebern statt.





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.

Einführung

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

Grundlagen

Nachhaltigkeitsstrategie

Nachhaltigkeitsmanagement

Stakeholder-Engagement

[Compliance und Transparenz](#)

- Arbeitgeberverband der Ernährungsindustrie Nordrhein-Westfalen (AEN)
- Gesellschaft der Freunde und Förderer der deutschen Mineralbrunnenindustrie e.V. (GFF)
- Förderverein des Haselünner Sportvereins
- Historischer Korn- und Hansemarkt Haselünne e.V.
- Markenverband e.V.
- MMM Club e.V.
- Schutzverband der Spirituosen-Industrie e.V.
- Science to Business GmbH der Hochschule Osnabrück
- 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.

People

Planet

Products

Anhang

(2.4) 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 der im Einzelfall jeweils einschlägigen nationalen und internationalen Rechtsvorschriften, internen Unternehmensrichtlinien und Industriestandards. Compliance bedeutet für uns auch, dass wir nach ethischen Prinzipien und freiwillig eingegangenen Selbstverpflichtungen und anerkannten Werten handeln.

Um sich rechtskonform, ethisch einwandfrei und den Unternehmensgrundsätzen gemäß zu verhalten, sind Richtlinien und Leitbilder erforderlich, die sowohl internen Stakeholdern wie den Leitungsorganen, Führungskräften und allen Beschäftigten als auch externen Stakeholdern wie Lieferanten und sonstigen Geschäftspartnern die gewünschten Handlungen und Haltungen aufzeigen. Durch diese elementaren Grundlagen soll sichergestellt werden, dass sich die Beschäftigten im Rahmen ihres unternehmensbezogenen Handelns rechtmäßig verhalten und sich dabei gegenseitig mit Respekt und Wertschätzung begegnen. Zu diesem Zweck wurden die Berentzen Kodizes etabliert.

Diese Kodizes (Verhaltens-, Marketing- und Lieferantenkodex) stellen die grundlegenden Compliance-Richtlinien der Berentzen-Gruppe dar und beinhalten u.a. verbindliche Vorgaben zu Menschenrechten, Arbeitssicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz, zur Korruptions- und Geldwäscheprävention, zum Wettbewerbs- und Kartellrecht sowie zur Vermeidung von Interessenskonflikten. 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.



Einführung

Grundlagen

Nachhaltigkeitsstrategie

Nachhaltigkeitsmanagement

Stakeholder-Engagement

Compliance und Transparenz

People

Planet

Products

Anhang

Die Verbindlichkeit des Lieferantenkodex wird sichergestellt, in dem dessen Anerkennung von allen – bestehenden und neuen – Lieferanten unterzeichnet werden muss. In Ausnahmefällen wird auch ein gleichwertiger Kodex eines Lieferanten akzeptiert. Der Verhaltenskodex wird allen Mitarbeitern bei der Einstellung als Dokument ausgehändigt. Zudem sind alle Kodizes sowohl im Intranet als auch auf der Internetseite der Berentzen-Gruppe jederzeit zugänglich.

Managementsysteme und Audits gewährleisten die 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 regionale Attraktivität des Unternehmens.

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 z. B. in Handbüchern niedergelegt sind.

Schwerpunktt Themen in der Compliance Abteilung waren im Berichtsjahr unter anderem die Geldwäscheprävention, die Aktualisierung von Verhaltens- und Marketingkodex, die Einführung eines neues Hinweisgebersystems, die Überarbeitung der Kompetenzrichtlinie der Unternehmensgruppe, die Einführung eines digitalen Schulungstools sowie die grundsätzliche Weiterentwicklung des Compliance-Managementsystems der Unternehmensgruppe.

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.



Da potenziell compliancebezogene Risiken in allen operativen und administrativen Bereichen der Unternehmensgruppe auftreten können, ist es das Ziel jeglicher 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 2023 wurde dieses Ziel erneut erreicht, da keine Korruptionsfälle oder Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten und Verstöße gegen das Kartell- und Monopolrecht zu verzeichnen waren.

Nachhaltigkeitsrisiken, die zu unternehmerischen Risiken führen können, sind ein weiteres Aktionsfeld unseres Managements. Dabei geht es nicht nur um das Beurteilen und Vermeiden von Risiken, sondern auch um das Ausschöpfen von Chancen. Die Identifikation und Bewertung von Risiken ist fester Bestandteil unseres Risikomanagements. Umfangreiche Informationen zum Risikomanagementsystem sind im [Geschäftsbericht](#) zu finden.



Einführung

Grundlagen

Nachhaltigkeitsstrategie

Nachhaltigkeitsmanagement

Stakeholder-Engagement

Compliance und Transparenz

People

Planet

Products

Anhang

Risiken im Zusammenhang mit dem Klimawandel gewinnen für uns insbesondere indirekt an Bedeutung, da wir uns in erster Linie Transitionsrisiken ausgesetzt sehen. Kurzfristig werden verschärfte gesetzliche Anforderungen, Vorschriften, Standards und Normen Auswirkungen auf unseren Arbeitsalltag haben. Mit der freiwilligen Einführung des Umweltmanagementsystems und der Planung und Umsetzung einer Effizienzstrategie bereiten wir uns bestmöglich auf künftige Anforderungen und Vorschriften vor. Mit der EU-Taxonomie und den von der Europäischen Union geplanten Erweiterungen der Regelungen zur nichtfinanziellen Berichterstattung (Corporate Sustainable Reporting Directive - CSRD) entstehen umfangreiche neue Berichtspflichten, die zukünftig auch die Nachhaltigkeitsberichterstattung verändern werden.

Die steigenden gesetzlichen Nachhaltigkeitsanforderungen an unsere Produkte und Unternehmenstätigkeit sind für uns als mittelständisches Unternehmen durchaus herausfordernd, dennoch betrachten wir diese vornehmlich als Chance. Weitere Informationen zu dem Umgang mit potenziellen Nachhaltigkeitsrisiken und eine Beschreibung der Vorsorgemaßnahmen sind thematisch in den einzelnen Kapiteln des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts aufgeführt.



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 auch für die Compliance bei der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft und damit der Berentzen-Gruppe insgesamt mit verantwortlich. Die Überwachungsfunktion des Aufsichtsrats erstreckt sich nicht nur auf das direkte Vorstandshandeln, sondern insbesondere auch darauf, ob der Vorstand seiner Aufgabe zur Sicherstellung der Compliance im Unternehmen nachkommt.

Unterhalb der Organisationsebene des Vorstands ist die Verantwortung für das Thema Compliance an den Chief Compliance Officer und den Compliance Officer der Berentzen-Gruppe übertragen.

Ein weiterer wichtiger Baustein ist das überarbeitete Hinweisgebersystem der Unternehmensgruppe. Mitarbeiter, Geschäftspartner und andere externe Stakeholder können dort – ebenso wie direkt gegenüber dem internen Compliance Officer – Hinweise auf mögliche Rechtsverstöße, Verstöße gegen unsere Kodizes sowie auf unethisches Verhalten und Fehlverhalten innerhalb der Berentzen-Gruppe vertraulich und anonym melden. Es dient dazu, potentielle Missstände aufzudecken und Verdachtsfällen von Korruption, Betrug, Diskriminierung oder anderen illegalen oder unethischen Praktiken nachzugehen.



Einführung

Grundlagen

Nachhaltigkeitsstrategie

Nachhaltigkeitsmanagement

Stakeholder-Engagement

Compliance und Transparenz

People

Planet

Products

Anhang

Das neue Hinweisgebersystem bietet Hinweisgebern eine sichere Möglichkeit, ihre Informationen weiterzugeben ohne Repressalien oder negative Konsequenzen befürchten zu müssen. Gleichzeitig ermöglicht das Hinweisgebersystem uns, im Austausch mit dem anonymen Hinweisgebenden zu bleiben und somit Hinweisen sachgerecht angemessen nachgehen zu können.

Das Hinweisgebersystem wird von einer externen und unabhängigen Rechtsanwaltskanzlei betrieben. Hinweise werden in deutscher, englischer und türkischer Sprache entgegengenommen. Damit deckt das Hinweisgebersystem sprachlich alle Länder ab, in denen die Unternehmensgruppe Mitarbeitende beschäftigt. Die Beschäftigten der Unternehmensgruppe werden zu Beginn ihrer Tätigkeit über das Hinweisgebersystem informiert. Darüber hinaus ist das Hinweisgebersystem über das Social Intranet, die Corporate Website und die Websites der Tochtergesellschaften erreichbar. Aus dem im Geschäftsjahr 2023 eingegangenen Meldungen konnte nach hinreichenden Untersuchungen kein Verstoß ermittelt werden.

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 Verstöße gegen geltendes Recht sowie interne Unternehmensrichtlinien in ihrem Verantwortungsbereich unterbleiben.

Dem Korruptionsrisiko begegnen wir zudem mit Regelungen wie Funktions-trennung, Genehmigungsverfahren und dem Vier-Augen-Prinzip. Darüber hinaus

werden die Beschäftigten der Berentzen-Gruppe im Rahmen von Schulungen mit Compliance Themen vertraut gemacht und somit für die Einhaltung der relevanten rechtlichen Rahmenbedingungen sensibilisiert. Im Berichtsjahr beschäftigte sich die Compliance Abteilung intensiv mit dem Aufbau eines neuen digitalen Schulungstools. Dieses ermöglicht den Beschäftigten zukünftig, die Schulungen digital und zu einem individuell passenden Zeitpunkt zu absolvieren. Darüber hinaus wird die Organisation und Steuerung von Schulungen vereinfacht.

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, den Compliance Officer oder die zentrale Rechtsabteilung der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft wenden.

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 Unternehmenswebsite 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 unter Bezugnahmen auf die GRI-Standards. GRI (Global Reporting Initiative) ist ein weltweit etablierter Standard zur Nachhaltigkeitsberichterstattung.



Einführung

Grundlagen

People

Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Aus- und Weiterbildung

Unser Engagement

Planet

Products

Anhang



(3) People

Eine kompetente, leistungsfähige und engagierte Belegschaft ist die Basis für unseren Geschäftserfolg und für die Weiterentwicklung unseres Konzerns. Als Arbeitgeber mit Standorten in eher ländlich geprägten Regionen ist der demografische Wandel und der damit einhergehende Arbeitskräftemangel für uns mitunter herausfordernd. Wir überarbeiten daher regelmäßig unsere Angebote und reagieren auf die aktuellen Anforderungen am Arbeitsmarkt, um uns auch für die Zukunft als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren.

Den Herausforderungen begegnen wir mit einer Personalstrategie, die aus der zentralen Unternehmensstrategie sowie aus den Unternehmenswerten und -kompetenzen abgeleitet wurde. Kontinuierliches Ziel der Personalstrategie ist es, die am besten geeigneten Mitarbeiter in einer ausreichenden Anzahl zu gewinnen und langfristig zu binden. Im Fokus steht die Sicherstellung des kurz-, mittel- und langfristigen Bedarfs an Beschäftigten in allen Bereichen des Unternehmens.

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.



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 aktuellen 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“](#).



Einführung

Grundlagen

People

Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Aus- und Weiterbildung

Unser Engagement

Planet

Products

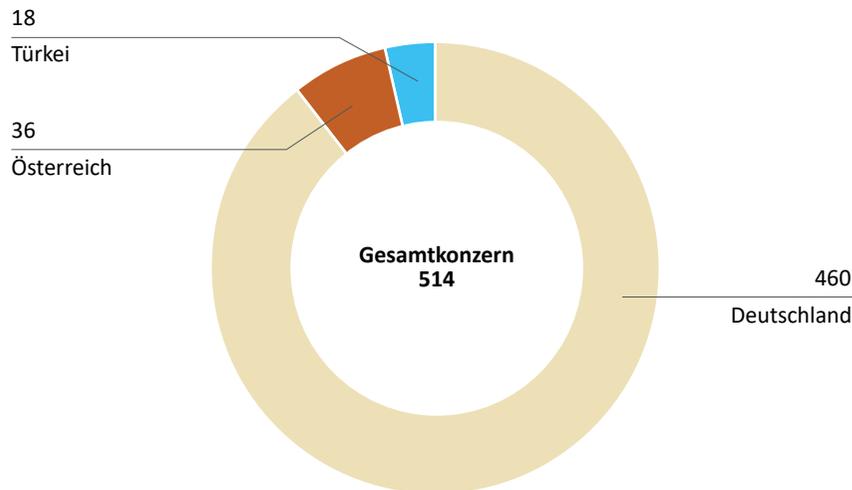
Anhang

Arbeitgeberattraktivität und -verantwortung

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 spannende Aufgaben und ein modernes Arbeitsumfeld. Zudem legen wir Wert auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeit und Freizeit, auf eine wettbewerbsfähige und geschlechtsunabhängige Vergütung sowie 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. Nähere Informationen dazu finden Sie im Unterkapitel „[Aus- und Weiterbildung](#)“.

Mitarbeiter nach Region



Beschäftigungsstruktur

Zum 31.12.2023 waren 514 Mitarbeiter (Kopfzahl) bei der Unternehmensgruppe in Deutschland, Österreich und in der Türkei beschäftigt. Das sind 19 Beschäftigte mehr als im Vorjahr. Im Jahresdurchschnitt hat die Unternehmensgruppe 509 Mitarbeiter beschäftigt.

Entwicklung des Personalbestands

	2023	2022	2021
Personalbestand zum Stichtag	514	495	489
Durchschnittlicher Personalbestand	509	497	493

Zum Bilanzstichtag waren 54,5 % unserer Beschäftigten kaufmännisch angestellt sowie 41,2 % gewerblich beschäftigt. Die verbleibenden 4,3 % der Belegschaft bildeten Auszubildende und Praktikanten. Mit 44,7 % sind die meisten Mitarbeiter bei der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft beschäftigt, gefolgt von 35,6 % bei der Vivaris Getränke GmbH & Co. KG, 9,9 % bei unseren Vertriebsgesellschaften sowie 7,0 % bei unserer österreichischen Tochtergesellschaft, der Citrocasa GmbH. Die restlichen 2,7 % unserer Belegschaft sind bei der Berentzen Hof GmbH beschäftigt.



Einführung

Grundlagen

People

Mitarbeiterbindung und
-zufriedenheitGesundheit und Sicherheit
am Arbeitsplatz

Aus- und Weiterbildung

Unser Engagement

Planet

Products

Anhang

Verteilung des Personalbestandes in der Unternehmensgruppe

Gesellschaft	Angestellte (gesamt)	davon weiblich	Gewerblich Beschäftigte (gesamt)	davon weiblich	Auszubildende/ Praktikanten (gesamt)	davon weiblich	Gesamt- beschäftigte
Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft	138	73	77	13	15	9	230
davon in Haselünne	90	51	3	0	10	6	103
davon in Minden	43	19	74	13	5	3	122
davon in Stadthagen	5	3	0	0	0	0	5
Der Berentzen Hof GmbH	7	5	7	6	0	0	14
Berentzen-Vivaris Vertriebs GmbH	29	4	0	0	0	0	29
Berentzen Alkollü Ickiler Ticaret Limited Sirketi	18	4	0	0	0	0	18
Vivaris Getränke GmbH & Co. KG	48	27	128	21	7	1	183
davon in Haselünne	32	17	71	5	3	0	106
davon in Grüneberg	16	10	57	16	4	1	77
Citrocasa Deutschland Vertriebs GmbH	4	0	0	0	0	0	4
Citrocasa GmbH	36	14	0	0	0	0	36
Konzern	280	127	212	40	22	10	514

Risiken verantwortungsvoll entgegenzutreten

Im Rahmen unseres Risikomanagementsystems beobachten und bewerten wir quartalsweise das Risiko „Fachkräftemangel“. Im Geschäftsjahr 2022 haben wir unser Risikomanagementsystem um ein ESG-Risikomanagementsystem erweitert. Im Zuge dessen werden die Risiken „ungewollte Fluktuation“ sowie „Arbeitsunfälle und Gesundheitsgefährdungen der Mitarbeitenden“ beobachtet und regelmäßig bewertet.

Der demografische Wandel verschärft in Industrieländern den Wettbewerb um gut ausgebildete Fachkräfte. Mit unserer Personalstrategie und den dazugehörigen Maßnahmen wirken wir diesen Risiken entgegen und minimieren sie. Wir setzen daher beispielsweise verstärkt auf mobiles Arbeiten, um Bewerber auch aus

anderen Regionen für einen Eintritt in die Unternehmensgruppe zu gewinnen, überprüfen regelmäßig unsere Gehaltsstrukturen und optimieren den Recruitingprozess. Weitere Maßnahmen sind in diesem Zusammenhang unter anderem regelmäßige Mitarbeitergespräche, ein kontinuierlicher Prozess zur Verbesserung von Arbeitsmethoden, Arbeitsqualität und Arbeitsatmosphäre sowie die Förderung von Integration. Die Vermeidung von Arbeitsunfällen und Gesundheitsgefährdungen der Mitarbeiter ist für uns ein essentieller Baustein unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Wir ermitteln und überprüfen regelmäßig Gefährdungspotentiale und führen entsprechende Schutzmaßnahmen ein. Zudem fördern wir die Gesundheit der Beschäftigten durch vielschichtige Maßnahmen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagement sowie dem Wiedereingliederungsmangement.



Einführung

Grundlagen

People

Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Aus- und Weiterbildung

Unser Engagement

Planet

Products

Anhang

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.

Sowohl an den deutschen Standorten der Berentzen-Gruppe, als auch bei unserer österreichischen Tochtergesellschaft Citrocasa existiert ein betriebliches Vorschlagswesen, welches den Beschäftigten die Möglichkeit gibt, ihre Verbesserungsvorschläge aktiv einzubringen und so zur Weiterentwicklung und Optimierung von Prozessen und Strukturen beizutragen.

Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit und Fluktuation

	2023	2022	2021
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit [Jahre]	11,7	12,3	13,0
Fluktuationsquote [%]	12,4	16,4	16,6
Anzahl Abgänge/Austritte	60	77	77
Anzahl neu eingestellte Mitarbeiter und Auszubildende	85	91	66

Im Berichtsjahr ist die Fluktuationsquote mit 12,4 % im Vergleich zum Vorjahr (16,4 %) deutlich gesunken. Dieser Erfolg ist u.a. unseren zahlreichen Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung zu verdanken, auf die im Weiteren noch genauer eingegangen wird. Die lange durchschnittliche Betriebszugehörigkeit von 11,7 Jahren im Geschäftsjahr 2023 zeigt den weiterhin hohen Grad der Identifikation der Mitarbeiter mit der Unternehmensgruppe.

Um Kündigungsgründe von Beschäftigten besser nachzuvollziehen, führen wir abschließende Austrittsgespräche mit den Mitarbeitern. Zudem arbeiten wir kontinuierlich an der Optimierung der Einarbeitungsphase, um einer Frühfluktuation entgegenzuwirken.

Mitarbeiterfluktuation nach Region, Geschlecht und Alter

	Fluktuationsrate in %	Anzahl Abgänge
Nach Region¹⁾		
Deutschland	11	55
Österreich	3	1
Türkei	22	4
Nach Geschlecht		
Anzahl Frauen	6	30
Anzahl Männer	6	30
Nach Alter		
Unter 30 Jahren	4	18
30 bis 50 Jahre	4	18
Über 50 Jahre	5	24

¹⁾ Aufgrund des ungleichen Verhältnisses der Anzahl an Beschäftigten in den Regionen, ist die Aussagekraft der Fluktuationsrate nach Region nicht repräsentativ.



Einführung

Grundlagen

People

Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Aus- und Weiterbildung

Unser Engagement

Planet

Products

Anhang

Neueinstellungen nach Region, Geschlecht und Alter

	Rate neu eingestellter Mitarbeiter in %	Anzahl Neueinstellungen
Nach Region¹⁾		
Deutschland	87	94
Österreich	6	7
Türkei	6	7
Nach Geschlecht		
Anzahl Frauen	46	50
Anzahl Männer	54	58
Nach Alter		
Unter 30 Jahren	57	62
30 bis 50 Jahre	31	34
Über 50 Jahre	11	12

¹⁾ Aufgrund des ungleichen Verhältnisses der Anzahl an Beschäftigten in den Regionen, ist die Aussagekraft dieser Angabe nach Regionen nicht repräsentativ.

Mitarbeiter nach Vertragsstatus

Wir streben nach einem langfristigen und vertrauensvollen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnis. Aus diesem Grund sind ungefähr 86 % unserer Mitarbeitenden unbefristet beschäftigt. Weitere 4,3 % unserer Beschäftigten sind im Rahmen ihrer Ausbildung bei der Unternehmensgruppe angestellt. Weitere Informationen zu diesem Thema sind im Unterkapitel „[Aus- und Weiterbildung](#)“ zu finden.

Mitarbeiter nach Vertragsart, Region und Geschlecht

	Anzahl Beschäftigte	davon unbefristet	davon befristet	davon Auszubildende/ Trainees
Deutschland	460	387	51	22
Österreich	36	36	0	0
Türkei	18	18	0	0
Gesamtkonzern	514	441	51	22
Anzahl Frauen	177	149	18	10
Anzahl Männer	337	292	33	12
Gesamtkonzern	514	441	51	22

Zur Überbrückung kurzfristiger bzw. temporärer Engpässe arbeiten wir mit Leiharbeitsunternehmen zusammen. Diese müssen eine gültige Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung nachweisen. Wenn ein Arbeitsplatz länger als sechs Monate von einem Leiharbeiter besetzt wurde, überprüfen wir, ob es sich um einen Dauerarbeitsplatz handelt und die Stelle stattdessen mit einem bei der Berentzen-Gruppe beschäftigten Arbeitnehmer dauerhaft besetzt werden kann. Zum Bilanzstichtag war ein Leiharbeiter bei der Berentzen-Gruppe eingesetzt – der Anteil im Verhältnis zur Gesamtbelegschaft betrug 0,2 %. Die Leiharbeiter werden überwiegend in der Leergutsortierung eingesetzt und übernehmen teilweise unterstützende Hilfstätigkeiten im Bereich Produktion. Leiharbeiter zählen nicht zu den befristeten Beschäftigten der Berentzen-Gruppe, da sie beim jeweiligen Leiharbeitsunternehmen beschäftigt sind.





Einführung

Grundlagen

People

Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Aus- und Weiterbildung

Unser Engagement

Planet

Products

Anhang

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 Geschäftsjahr 2023 lag die Teilzeitquote bei 15,6 %. Um zeitgemäße und sinnvolle Arbeitszeitmodelle zu entwickeln, identifizieren wir regelmäßig die Bedürfnisse unserer Beschäftigten. In diesem Zusammenhang wurden der vorherige Arbeitszeitrahmen weiter gefasst und die Kernarbeitszeiten durch Besetzungszeiten der Abteilungen ersetzt. Dies soll den kaufmännischen Mitarbeitern eine weitere Flexibilisierung ihrer Arbeitszeit ermöglichen. Mit allen Mitarbeitern der Berentzen Gruppe existiert eine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit. Maßgeblich dabei sind die entsprechenden Tarifverträge und die außertariflichen Verträge.

Teilzeitkennzahlen und Frauenquote

	2023	2022	2021
Personalbestand zum Stichtag	514	495	489
Anzahl Mitarbeiter Teilzeit	80	72	75
Teilzeitquote [%]	15,6	14,5	15,3
Frauenquote [%]	34,4	34,9	34,6

Da viele Beschäftigte sich das Arbeiten aus dem Home-Office wünschen, haben wir seit dem Geschäftsjahr 2020 weitreichende Möglichkeiten des mobilen Arbeitens geschaffen. Wir haben Betriebsvereinbarungen geschlossen, umfangreich in Soft- und Hardware investiert sowie eine digitale Meeting-Kultur etabliert. Durch diese Maßnahmen können wir zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben beitragen.



Teilzeitbeschäftigte jeweils nach Geschlecht und Region

	Anzahl Teilzeitbeschäftigte
Deutschland	70
Österreich	9
Türkei	1
Gesamtkonzern	80
Anzahl Frauen	64
Anzahl Männer	16
Gesamtkonzern	80

Zur Stärkung und kontinuierlichen Weiterentwicklung des Themas Familienfreundlichkeit innerhalb der Unternehmensgruppe wurde eine interdisziplinäre Projektgruppe unter der Leitung der Personalabteilung gegründet. Die Projektgruppe eruiert und entwickelt unterschiedliche Maßnahmen zur Förderung der Familienfreundlichkeit im Rahmen regelmäßiger Treffen.



Einführung

Grundlagen

People

Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Aus- und Weiterbildung

Unser Engagement

Planet

Products

Anhang



Diese Bemühungen und unser stetiges Engagement unterstreichen, dass Familienfreundlichkeit in der Berentzen-Gruppe gelebte Unternehmenspraxis ist. Das zeigt auch der erneute Zertifizierungsprozess des Standortes Haselünne als familienfreundlicher Arbeitgeber im Berichtsjahr. Die Emsländische Stiftung Beruf und Familie zeichnete im Jahr 2019 unseren Standort Haselünne erstmalig mit dem Gütesiegel für Familienfreundlichkeit aus. Mit der erfolgreichen Rezertifizierung verlängert sich die Gültigkeit des Siegels nun bis zum Ende des Jahres 2025. Darüber hinaus wurde unserem Standort Minden im Berichtsjahr zum dritten Mal vom Kompetenzzentrum Frau und Beruf Ostwestfalen-Lippe die Auszeichnung „Familienfreundliches Unternehmen im Kreis Minden-Lübbecke“ verliehen. Unsere österreichische Tochtergesellschaft Citrocasa wurde im Berichtsjahr mit dem Gütesiegel Beruf und Familie 2023-2025 ausgezeichnet. Uns wurde zudem auf dem Internetportal kununu im Berichtsjahr von der Plattform die Auszeichnung „Top Company“ verliehen. Damit gehören wir zu den fünf Prozent der bestbewerteten Unternehmen auf kununu.

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 krankheitsbedingte Fehlzeiten zu reduzieren.

Damit die Mitarbeiter sich am Arbeitsplatz wohlfühlen, gibt es eine Reihe von Vergünstigungen. So haben sie während der Arbeitszeit z. B. kostenlosen Zugriff auf unterschiedliche Heiß- und Erfrischungsgetränke. 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, auf Firmenkosten eine Kollegenfeier auszurichten. Darüber hinaus gewähren wir bezahlten Sonderurlaub zu bestimmten Anlässen.

Seit 2017 bieten wir unseren Mitarbeitern die Möglichkeit, Dienstfahräder im Rahmen einer Entgeltumwandlung zu leasen. Aktuell werden 75 Fahrräder von 59 Mitarbeitern geleast. Einige Mitarbeiter machen von der angebotenen Option Gebrauch, auch für ihren Partner ein Fahrrad zu leasen.





Vielfalt und Chancengleichheit

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 34,4 % (34,9 % im Geschäftsjahr 2022).

Einführung

Grundlagen

People

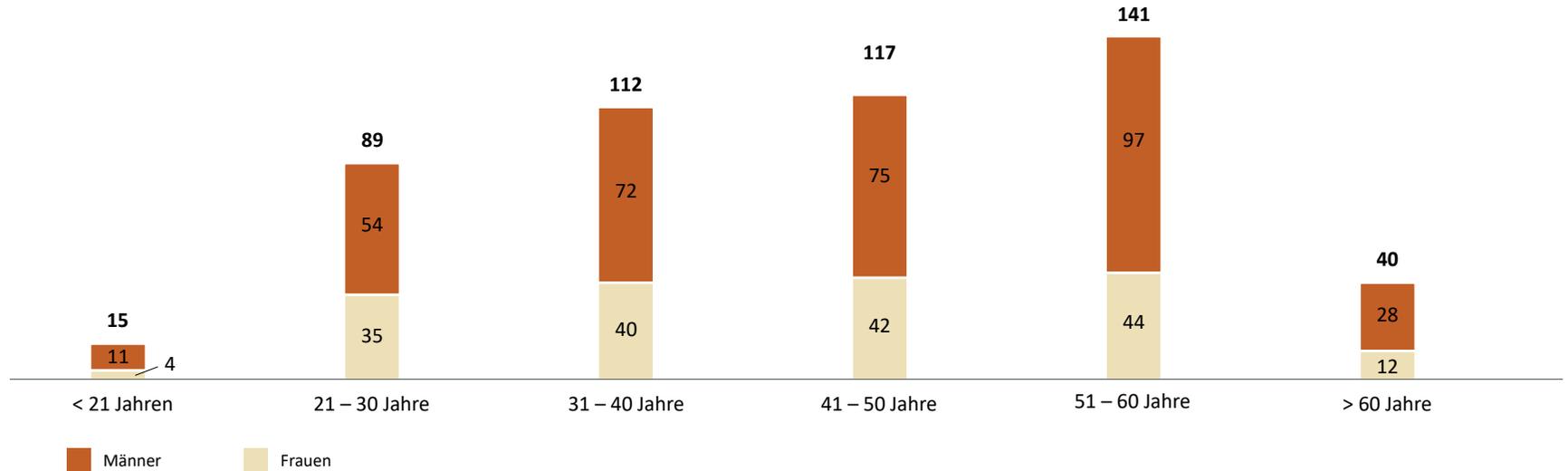
Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Aus- und Weiterbildung

Unser Engagement

Geschlechterverteilung nach Altersgruppen



Planet

Products

Anhang

Unser Verhaltenskodex sowie das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz bilden unternehmensweit den Rahmen für die Förderung der Vielfalt und Chancengleichheit und untersagt kategorisch jegliche Diskriminierung.

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. Dieses Verständnis haben wir im Jahr 2021 durch den Beitritt zum UN Global Compact und der Verpflichtung zur Einhaltung seiner zehn Prinzipien bekräftigt. Bei Verstößen setzen wir arbeitsrechtliche Mittel bis hin zur Abmahnung oder auch Kündigung ein. Betroffene können sich an die Personalabteilung, den Compliance Officer oder an das digitale und anonyme Hinweisgebersystem wenden.

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.



Einführung

Grundlagen

People

Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Aus- und Weiterbildung

Unser Engagement

Planet

Products

Anhang

Altersgruppen und Durchschnittsalter in der Unternehmensgruppe

	2023	2022	2021
< 30 Jahre [%]	18,5	21,0	19,8
≥ 30 - ≤ 50 Jahre [%]	46,3	42,4	43,1
> 50 Jahre [%]	35,2	36,6	37,0
Durchschnittsalter [Jahre]	43,9	44,3	43,9

Die Besetzung offener Positionen erfolgt ausschließlich nach dem Kriterium der Übereinstimmung von Qualifikation und Anforderungsprofil der entsprechenden Position. Verstöße gegen das Benachteiligungsverbot werden von uns nicht geduldet. Betroffene können sich auch in diesem Fall an den Compliance Officer oder das digitale und anonyme Hinweisgebersystem wenden. Im Berichtsjahr sind keine Hinweise bezüglich eines gemeldeten Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot eingegangen.

Um die Erwerbsfähigkeit im fortgeschrittenen Alter zu erhalten und auf die individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten einzugehen, wird mit allen Mitarbeitern, die das entsprechende Alter erreichen, ein sogenanntes „60+ Gespräch“ geführt. Darüber hinaus fördern wir mit unserem Betrieblichen Gesundheitsmanagement gezielt den langfristigen Erhalt der Mitarbeitergesundheit. Weitere Informationen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement sind im Unterkapitel „[Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz](#)“ zu finden.

Vielfalt in den Führungsebenen

Es ist unser Ziel, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu steigern – auch unabhängig von gesetzlichen Regelungen, denen wir mit der Definition von konkreten Zielgrößen im Folgenden nachkommen.

Diversity-Ziele in den Führungsebenen der Unternehmensgruppe

	Festgelegte Zielgröße bis 31.12.2026
Vorstand [%]	33 ¹⁾
Erste Führungsebene unterhalb des Vorstands [%]	29
Zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands [%]	30
Aufsichtsrat [%]	17

¹⁾ Vorstand: Für den Fall einer Besetzung des Vorstands mit nicht mehr als zwei Mitgliedern braucht dem Vorstand kein weibliches Mitglied anzugehören. Ist der Vorstand mit mehr als zwei Mitgliedern besetzt, soll mindestens ein Mitglied des Vorstands eine Frau sein.

Im Geschäftsjahr 2023 bestand der zweiköpfige Vorstand der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft aus zwei Männern. Ziel des Diversitätskonzepts des Vorstands ist es, diesen mit einem Frauenanteil von mindestens 33 % zu besetzen, sofern er aus mehr als zwei Mitgliedern besteht. Darüber hinaus sieht das Diversitätskonzept eine Altersgrenze für Vorstandsmitglieder vor. Zum Mitglied des Vorstands sollen nur Personen bestellt werden, die am Ende der regulären Amtszeit, für die sie entweder erstmalig oder erneut bestellt werden, das 65. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

Die erste und zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands erfolgt nach hierarchischer Zuordnung sowie der Wahrnehmung von Führungsaufgaben im Sinne von Personal- und Budgetverantwortung. Zum Bilanzstichtag lag der Frauenanteil in der ersten Führungsebene bei 7 % und in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands bei 19 %.



Einführung

Grundlagen

People

Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Aus- und Weiterbildung

Unser Engagement

Planet

Products

Anhang

Frauenanteil in den Führungsebenen und Kontrollorganen

	Gesamtanzahl	davon Frauen	davon Männer
Vorstand	2	0	2
Erste Führungsebene unterhalb des Vorstands	14	1	13
Zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands	31	6	25
Aufsichtsrat	6	2	4

Die Gründe für die aber insgesamt niedrigen Frauenanteile in der ersten und zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands sind vielschichtig und lassen sich im Wesentlichen wie folgt zusammenfassen: Bei der Besetzung vakanter Führungspositionen zeigt sich zunehmend ein schon grundsätzlich nur geringes quantitatives Angebot an qualifizierten Bewerberinnen. Hintergrund dessen waren und sind nicht zuletzt auch der allgemeine Fach- und Führungskräfte-mangel sowie die traditionell unverändert männlich dominierte Geschlechterstruktur in der Getränke- und Spirituosenindustrie. Daneben ist die Berentzen-Gruppe mit ihren geographisch in einem eher weniger urban geprägten Umfeld gelegenen Sitz und Standorten als Arbeitgeber nach wie vor noch häufig mit einem tradierten Rollenverständnis bzw. -bild konfrontiert. Der Anteil weiblicher Bewerberinnen auf vakante Führungspositionen fällt auch aufgrund dessen vergleichsweise eher gering aus.

Die festgelegten Zielgrößen für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands wollen wir erreichen, indem wir zukünftig verstärkt Maßnahmen zur Frauenförderung durchführen. Neben der Förderung einer wertschätzenden Vielfaltskultur im Unternehmen und einer Stärkung der weiter oben skizzierten Vereinbarkeit von Beruf und Familie umfassen diese die Intensivierung der internen Personalentwicklung unter dem Gesichtspunkt der Auswahl, Förderung und Vorbereitung von Frauen für Führungsaufgaben. Hierzu wurde im Berichtsjahr auch eine Gesprächsplattform für weibliche Führungskräfte

ins Leben gerufen, auf der sich die Mitglieder über zukünftige Möglichkeiten der Gewinnung weiterer mit Leitungsfunktionen betrauten Frauen austauschen. Zudem erfolgt eine gezieltere Ansprache unternehmensexterner weiblicher Fach- und Führungskräfte bei der Besetzung offener Vakanzen, dies auch mit Unterstützung entsprechend spezialisierter externer Berater.

Vereinigungsfreiheit und Mitbestimmung

Um Wertschätzung und eine gute Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmern und Unternehmensführung zu fördern, unterstützen wir das Prinzip der Mitbestimmung. In Deutschland ist das Mitbestimmungsrecht bei Aktiengesellschaften gesetzlich geregelt. Gemäß unseres Verhaltenskodex steht es auch all unseren Mitarbeitern konzernweit frei, sich im Rahmen der nationalen Gesetze in Interessensvertretungen zu engagieren. Vereinigungsfreiheit und Tarifverträge sind wesentliche gelebte Werte und Instrumente der Unternehmensgruppe. Gewerkschaften oder andere Formen von Arbeitnehmervertretungen nehmen an Tarifverhandlungen teil.

Verhältnis tariflich zu außertariflich Beschäftigten

	Gesamtanzahl	davon Frauen	davon Männer
Anzahl tariflich Beschäftigter	388	142	246
Anzahl außertariflich Beschäftigter	126	35	91

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.



Einführung

Grundlagen

People

Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Aus- und Weiterbildung

Unser Engagement

Planet

Products

Anhang

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. Im Berichtsjahr haben wir zudem ein neues Konzept zur Erweiterung unserer internen Kommunikation und der Begegnung umgesetzt. Ein wesentlicher Bestandteil dessen ist der bereits erwähnte neue „Berentzen Talk“. Um mehr Begegnungsmöglichkeiten zu schaffen, wurde im Berichtsjahr außerdem das Format eines Stammtisches aufgenommen. Dieser findet an den Standorten einmal pro Quartal statt und dient dem lockeren Austausch und der Vernetzung.

Betriebliche Veränderungen werden in Deutschland nach dem deutschen Betriebsverfassungsgesetz im Wirtschaftsausschuss sowie in Betriebsratssitzungen rechtzeitig mitgeteilt, damit der Betriebsrat sein Beratungs- und Mitbestimmungsrecht sinnvoll ausüben kann. Eine konkrete Mitteilungsfrist ist in Deutschland nicht gesetzlich festgelegt. Das Betriebsverfassungsgesetz, Tarifverträge und Konzernbetriebsvereinbarungen regeln in Deutschland alle wesentlichen Themen, die Mitarbeiterbelange betreffen.

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. Die Eingruppierung erfolgt konsequent nach dem Aufgabengebiet des Beschäftigten. Dadurch wird sichergestellt, dass bei der Festlegung des Gehalts keine Unterscheidung nach Geschlecht oder sonstigen Diversitätskriterien stattfindet. Für spezielle Funktionen 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. 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. 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) Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

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

Einführung

Grundlagen

People

Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Aus- und Weiterbildung

Unser Engagement

Planet

Products

Anhang



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.

Mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie und der Zielsetzung „Zero accidents and improved health“ haben wir einen noch stärkeren Fokus auf die Gesundheit und Sicherheit unserer Beschäftigten gelegt. Bis zum Ende des Berichtsjahres haben wir die folgenden Maßnahmen fristgerecht umgesetzt:

- Entwicklung und Implementierung eines neuen betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM)-Konzepts
- Einführung eines BGM-Steuerringskreises
- Überarbeitung der Kennzahlensystematik, Implementierung eines neuen Monitorings und Definition von Leistungsindikatoren
- Erarbeitung eines internen Kommunikationskonzepts für das BGM-Konzept
- Weitere Implementierung des neuen BGF-Programms „Citrofit“ bei Citroca
- Beitritt und Umsetzung der Arbeitssicherheitskampagne „Vision Zero“
- Aktualisierung des Verhaltenskodex

Mit der Umsetzung aller Maßnahmen, die im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie im Handlungsfeld People definiert wurden, haben wir unser Ziel in diesem Handlungsfeld erreicht. Die Zielsetzung „Zero accidents and improved health“ ist die Leitplanke unserer Bemühungen und beschreibt unseren Ambitionslevel.



Die Gesundheit und Sicherheit unserer Beschäftigten ist für uns fortwährend von zentraler Bedeutung. Auch weiterhin steht die Präventionsarbeit zur Verhinderung von Arbeitsunfällen und dem Entstehen von Berufskrankheiten als auch die Förderung der Mitarbeitergesundheit und des Wohlbefindens der Beschäftigten im Zentrum unserer Bemühungen.

An unseren deutschen Standorten setzen wir auf ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) zur systematischen Steuerung aller gesundheitsrelevanten betrieblichen Prozesse. Dieses wird von der Personalabteilung zentral gesteuert und steht allen an den deutschen Standorten beschäftigten Mitarbeitern zur Verfügung. An unserem österreichischen Standort existiert ein dezentral gesteuertes betriebliches Gesundheitsförderungsprogramm, welches an die individuellen Bedürfnisse vor Ort angepasst ist.

Krankheitskennzahlen unserer Beschäftigten

	2023	2022	2021
Krankheitstage	8.563	10.319	8.864
Krankenquote [%]	4,8	5,4	4,3
Krankenquote inkl. Langzeiterkrankungen [%]	7,0	8,5	7,2



care@work

Einführung

Grundlagen

People

Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Aus- und Weiterbildung

Unser Engagement

Planet

Products

Anhang

care@work – unser betriebliches Gesundheitsmanagement

Im Geschäftsjahr 2021 haben wir zur Neuausrichtung unserer Bemühungen mit der Entwicklung unseres Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) unter dem Namen „care@work“ begonnen. Im Zentrum dieses Konzeptes steht die Stärkung des psychischen und physischen Wohlbefindens der Beschäftigten sowie die Vermittlung gesundheitsfördernder Verhaltensweisen

Im Rahmen von care@work wurde im Berichtsjahr „BetterDoc“ eingeführt. Im Krankheitsfall bietet BetterDoc den betroffenen Mitarbeitern und ihren Familien konkrete Unterstützungsmöglichkeiten bei der Suche nach dem passenden Arzt, der Terminfindung bei einem spezialisierten Facharzt oder der Einholung einer unabhängigen Zweitmeinung.

Darüber hinaus wurde im Berichtsjahr die Plattform „Evermood“ eingeführt. Die digitale Gesundheitsplattform bietet den Zugang zu virtuellen Events, hilfreichen Übungen, Videokursen, Fachartikeln und vertraulichen Beratungen und Coachings zu beruflichen, persönlichen und gesundheitlichen Themen. Die Mitarbeiter finden auf dieser Plattform unterschiedliche Angebote zu einer Vielzahl an Themen, wie beispielsweise Ernährung, Bewegung, Stress oder Ergonomie. In Aktionswochen werden unterschiedliche Themenschwerpunkte in den Mittelpunkt gestellt und an die Beschäftigten kommuniziert. Zusätzlich können Mitarbeiter, die Unterstützung bei der Bewältigung von beruflichen oder privaten Problemen benötigen, über Evermood kostenlos und anonym eine therapeutische Beratung in Anspruch nehmen.

Zur Förderung der psychischen Gesundheit der Beschäftigten, sind wir bereits im Jahr 2019 eine Kooperation mit der Caritas zur Sozialberatung eingegangen. Mitarbeiter, die Unterstützung bei der Bewältigung von beruflichen oder privaten Problemen benötigen, können sich kostenlos und anonym an den telefonischen Beratungsservice wenden.

Seit 2013 ist die Unternehmensgruppe Mitglied in einem Firmenfitness-Netzwerk. Es bietet den Beschäftigten die Möglichkeit, für einen finanziell geförderten monatlichen Beitrag viele Fitnessstudios und Physiotherapiestudios mit Trainingskompetenz unbegrenzt zu nutzen.

Im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsförderungs Programm „Citrofit“ wurden im Berichtsjahr bei unserer österreichischen Tochtergesellschaft Citrocasa ebenfalls unterschiedliche Maßnahmen umgesetzt. So wurde beispielsweise die Aktion „Mitarbeitende bewegen Mitarbeitende“ gestartet. Bei dieser Aktion werden gemeinsam zur Stärkung des körperlichen Wohlbefindens Gymnastik- und Bewegungsübungen durchgeführt. Zusätzlich wurde der Citrofit Newsletter eingeführt, der die Beschäftigten über Gesundheitsthemen sowie betriebliche Belange informiert.

Arbeitssicherheit

Die Vermeidung von Arbeitsunfällen und Verletzungen hat für uns oberste Priorität. Wir tragen als Arbeitgeber die Verantwortung für die Sicherheit unserer Beschäftigten und arbeiten aus diesem Grund kontinuierlich an einer sicheren Arbeitsumgebung und einer gelebten Präventivkultur im Unternehmen. Dabei unterscheiden wir nicht zwischen eigenen Mitarbeitern, Mitarbeitern fremder Firmen und Besuchern. Selbstverständlich halten wir alle lokal geltenden gesetzlichen Anforderungen ein.



Einführung

Grundlagen

People

Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

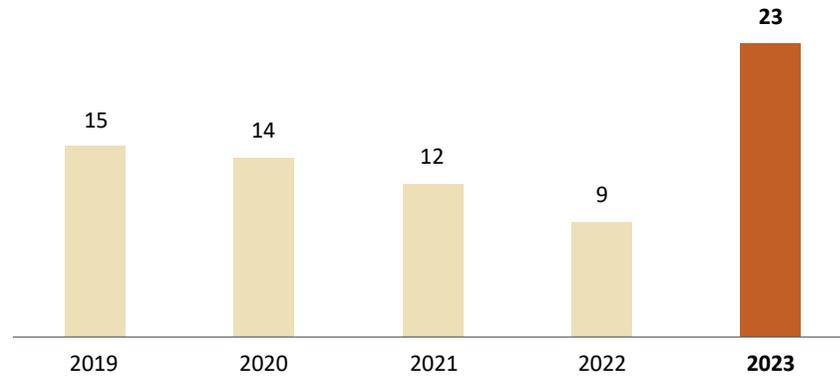
Aus- und Weiterbildung

Unser Engagement

Planet

Products

Anhang



Kennzahlen zur Arbeitssicherheit

	2023	2022	2021
Anzahl Arbeitsunfälle ¹⁾	23	9	12
Anzahl Arbeitsunfälle mit schweren Folgen	0	0	0
Anzahl Arbeitsunfälle mit Todesfolge	0	0	0
Anzahl Wegeunfälle	0	0	0
Unfallhäufigkeit ²⁾	31,5	12,9	17,0

¹⁾ Ein Arbeitsunfall ist ein meldepflichtiger Vorfall, der mit mehr als drei Tagen Arbeitsausfall verbunden ist. Angabe ohne Wegeunfälle und arbeitsbedingte Verletzungen mit schweren Folgen.

²⁾ Unfallhäufigkeit: Anzahl Arbeitsunfälle pro 1 Mio. Arbeitsstunden.

Im Berichtsjahr war ein signifikanter Anstieg der Arbeitsunfälle zu verzeichnen. Der überwiegende Anteil umfasste dabei leichte Schnittverletzungen. Diese Entwicklung bestärkte uns zusätzlich darin, im Berichtsjahr der Arbeitssicherheitskampagne „Vision Zero“ beizutreten und künftig einen stärkeren Fokus auf die Vermeidung von Arbeitsunfällen zu legen.

Vision Zero ist ein Präventionsansatz, der die drei Dimensionen Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden auf allen Arbeitsebenen integriert. Es basiert auf der Annahme, dass alle Unfälle und arbeitsbedingten Erkrankungen vermeidbar sind.

Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten sind in der Regel weder vorherbestimmt noch unvermeidbar, aber sie haben stets Ursachen. Durch den Aufbau einer starken Präventivkultur wollen wir diese Ursachen beseitigen und arbeitsbedingte Unfälle und Berufskrankheiten verhindern.

Im Berichtsjahr haben wir eine Bestandsaufnahme durchgeführt und einen umfangreichen Maßnahmenkatalog erstellt. Erste erfolgreich umgesetzte Maßnahmen sind beispielweise die Überarbeitung der Wegekennzeichnungen auf dem Werksgelände in Minden, die Erhöhung der Maschinenumzäunung zur Minimierung der Einstiegsmöglichkeiten in Grüneberg und die Intensivierung der Schulungen an allen Standorten. Darüber hinaus wurden am Standort Haselünne individuell angefertigte Übergänge für die Transportbänder errichtet und ein neues Warnwestenkonzept für Beschäftigte und Besucher in Minden eingeführt.

Zur Überwachung der Bereiche Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz tagt in regelmäßigen Abständen der Arbeitssicherheitsausschuss (ASA). Im Ausschuss werden die Themen Prävention von Arbeitsunfällen, Gewährleistung der Sicherheit Dritter und die Humanisierung der Arbeitsumgebung ausführlich diskutiert, um so gemeinsam Lösungen zu erarbeiten. Darüber hinaus werden wechselnde Schwerpunktthemen in den Fokus genommen. Zur Beteiligung der Mitarbeiter werden am Standort Minden im Vorfeld zur ASA-Sitzung anonyme Umfragen durchgeführt. Mitarbeiter haben so die Möglichkeit, Gefahrenstellen sowie Themen, Anregungen und Wünsche für die ASA-Sitzung anonym zu melden.



Einführung

Grundlagen

People

Mitarbeiterbindung und
-zufriedenheit

Gesundheit und Sicherheit
am Arbeitsplatz

Aus- und Weiterbildung

Unser Engagement

Planet

Products

Anhang

Voraussetzung für verantwortungsvolles Handeln ist die Risikobeurteilung. Unsere Gefährdungsbeurteilungen und Arbeitsplatzanalysen erfassen potenzielle gesundheitliche Risiken. Die Gesundheitsgefahren und individuellen Anforderungen am Arbeitsplatz werden somit systematisch erfasst, beurteilt und dokumentiert. Die Gefährdungsbeurteilung folgt dem aktuellen Stand des Wissens unter Berücksichtigung von Art, Umfang und Eintrittswahrscheinlichkeit. Durch die systematische Analyse der technischen, organisatorischen und verhaltensbezogenen Ursachen aller Unfälle können wir ebenfalls gezielte präventive Maßnahmen ableiten und umsetzen.

Die Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilungen erfolgt regelmäßig und in Zusammenarbeit mit den Beschäftigten. Darüber hinaus erfolgt unverzüglich eine Aktualisierung sobald Änderungen im Betriebsablauf zu einer Veränderung der Tätigkeiten von Arbeitnehmern führt.

Eine zentrale Rolle für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz spielen die Werksleiter. Sie sind verantwortlich für die Einhaltung der geltenden Gesetze und Verordnungen zu den Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Zudem sorgen sie für die Erfassung und Bewertung gesundheitlicher Gefährdungen sowie für die Umsetzung passender Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten. Unterstützt werden die Werksleiter an den Produktionsstandorten durch die externe Arbeitssicherheitsfachkraft sowie die internen Sicherheitsbeauftragten, die die Aufgaben rund um das Thema Arbeitssicherheit neben ihrer eigentlichen Tätigkeit im Unternehmen ausführen. An allen Produktionsstandorten finden regelmäßige Sicherheitsgespräche und Begehungen statt. Zudem werden regelmäßige Fortbildungen und interne Schulungen zum Thema Arbeitssicherheit durchgeführt.

In den Geschäftsjahren 2020 und 2021 hat jeweils eine freiwillige externe Überprüfung der Einhaltung aller lokal geltenden Gesetze zum Thema Arbeitssicherheit im Rahmen des sog. SMETA-Audits stattgefunden. Räumlicher Gegenstand der Prüfung waren sämtliche deutsche und österreichische Produktions- und Verwaltungsstandorte. Das Auditverfahren SMETA steht für Sedex Members' Ethical Trade Audit und wurde bereits im Jahr 2017 erfolgreich an allen deutschen und österreichischen Standorten durchgeführt. Die für das Berichtsjahr geplanten SMETA Audits unserer deutschen Standorte mussten aufgrund einer kurzfristigen Erkrankung der Auditorin auf das Jahr 2024 verschoben werden. Bei unserer österreichischen Tochtergesellschaft Citrocasa wurde das SMETA Audit wie geplant im Berichtsjahr erfolgreich durchgeführt.





Einführung

Grundlagen

People

Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Aus- und Weiterbildung

Unser Engagement

Planet

Products

Anhang

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

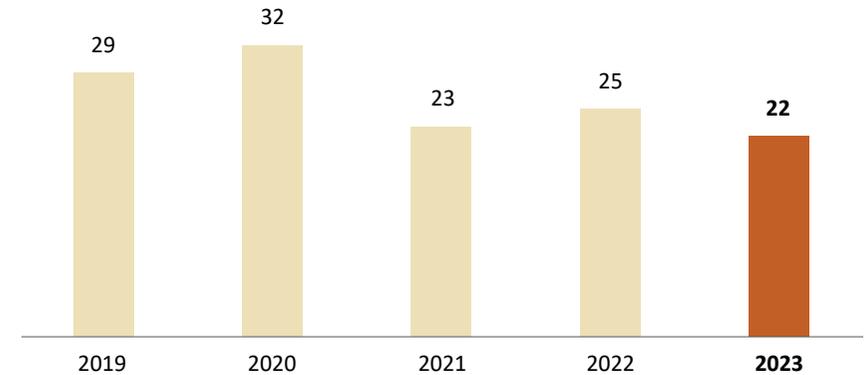
Verantwortlich für das Thema Personalentwicklung ist der Bereich Personal und Organisation. Der Bereich unterstützt die Fachbereiche bei der ziel- und bedarfsorientierten Qualifizierung unserer Beschäftigten. Ziel ist es, den aktuellen und zukünftigen Anforderungen und Herausforderungen gerecht zu werden.

Vor diesem Hintergrund ermitteln wir regelmäßig unseren Personalbedarf für Ausbildungsberufe und bieten eine entsprechende Anzahl an Ausbildungsplätzen an. Zusätzlich wird der Qualifizierungs- und Nachfolgebedarf über die Jahresgespräche und den jährlichen Personalplanungsprozess identifiziert, um Fach- und Führungskompetenzen zielgerichtet zu entwickeln und auszubauen.

Ausbildung

Im Berichtsjahr ist die Ausbildungsquote von 5,1 % (2022) auf 4,3 % leicht zurückgegangen. Die Übernahmequote ist von 87,5 % (2022) auf 71,4 % gesunken. Dies liegt insbesondere daran, dass nicht alle Lehrstellen mit qualifizierten Bewerbern besetzt werden konnten. Insbesondere im technischen Bereich ist dies in den letzten Jahren zu einer allgemeinen Herausforderung geworden. Mit geeigneten Recruitingmaßnahmen sowie Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität wirken wir diesem Trend entgegen.

Entwicklung der Anzahl der Auszubildenden in der Unternehmensgruppe



Mit Beginn des Ausbildungsstarts im August 2023 sind Auszubildende in den folgenden Ausbildungsberufen gestartet:

- Duales Studium Betriebswirtschaft
- Industriekaufmann
- Fachinformatiker für – Anwendungsentwicklung
- Mechatroniker
- Fachkraft für Lagerlogistik
- Fachkraft für Lebensmitteltechnik
- Maschinen- und Anlagenführer für - Lebensmitteltechnik

Im Jahr 2022 hat zudem eine Person eine Ausbildung in der Berentzen-Gruppe zum Kaufmann für E-Commerce begonnen. Damit wird der ständig wachsenden Bedeutung von Onlinehandel Rechnung getragen.

Zum Bilanzstichtag waren insgesamt 22 Auszubildende in der Unternehmensgruppe beschäftigt. Innerhalb des Berichtsjahres haben 9 Auszubildende ihre Ausbildung begonnen und 9 Personen ihre Ausbildung erfolgreich beendet.



Ausbildungskennzahlen

	2023	2022	2021
Anzahl Auszubildende	22	25	23
Auszubildendenquote [%]	4,3	5,1	4,7
Übernahmequote [%]	71,4	87,5	76,9

Einführung

Grundlagen

People

Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

[Aus- und Weiterbildung](#)

Unser Engagement

Planet

Products

Anhang

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 einer Kennenlernrunde und einer ausgiebigen Vorstellung der Unternehmensgruppe wurden die Auszubildenden mit den Berentzen Kodizes vertraut gemacht. Um bestmöglich für den Start vorbereitet zu sein, standen zusätzlich verschiedene EDV-Schulungen, ein Workshop zur Azubi-Knigge und ein Telefonseminar auf dem Programm. Referenten aus den unterschiedlichsten Unternehmensbereichen stellten zudem ihre Aufgaben vor. Im Geschäftsjahr 2022 haben die Auszubildenden erstmalig auch ein Fahrsicherheitstraining im Rahmen der Einführungswoche absolviert. Zukünftig wird dieses Angebot den Auszubildenden alle zwei Jahre unterbreitet.

Sofern von den Auszubildenden gewünscht, bieten wir ihnen die Möglichkeit eines Auslandpraktikums, um internationale Erfahrungen zu sammeln. Ein weiteres Angebot sind Schulungen zur Prüfungsvorbereitung. Dabei erlernen die Auszubildenden wirtschaftliche Zusammenhänge durch die Übernahme von Verantwortung und die Steuerung eines eigenen Unternehmens.

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 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.

Seit verganginem Jahr erhalten alle Auszubildenden einen Account beim Audio-Streaming-Dienst Spotify auf Kosten der Berentzen-Gruppe. Darüber hinaus wurde im Berichtsjahr der Fahrtkostenzuschuss für die Besuche der Berufsschulen angehoben, um einen Ausgleich für die stark gestiegenen Treibstoffkosten zu schaffen.

Förderung von jungen Menschen

Zur Unterstützung junger Menschen in der Phase der Berufsorientierung erhielten im Geschäftsjahr 2023 insgesamt 7 Schüler und Studierende im Rahmen eines Praktikums die Möglichkeit, die Unternehmensgruppe kennenzulernen und erste berufliche Erfahrungen im kaufmännischen oder gewerblichen Bereich zu sammeln.

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



Einführung

Grundlagen

People

Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Aus- und Weiterbildung

[Unser Engagement](#)

Planet

Products

Anhang

Weiterbildung

Das Prinzip der lernenden Organisation ist für uns Voraussetzung, um in einer sich verändernden Umgebung auch zukünftig 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.

Jede Führungskraft ist dazu angehalten, mit ihren Mitarbeitern einmal im Jahr ein Mitarbeiterentwicklungsgespräch zu führen. Dieses Gespräch dient insbesondere dazu, gemeinsam Entwicklungsmöglichkeiten zu erkennen und zu erarbeiten, Feedback zu geben sowie Ziele abzustimmen, die dann im Folgejahr evaluiert werden. Im Rahmen des Mitarbeiterentwicklungsgesprächs kann die Führungskraft individuell den persönlichen oder fachlichen Entwicklungsbedarf identifizieren und gezielt mit dem Mitarbeiter Weiterentwicklungsmöglichkeiten beschließen. Ab dem Geschäftsjahr 2022 werden zudem verpflichtende Führungskräfte trainings angeboten, die nach den unterschiedlichen Anforderungen der Führungskräften unterteilt sind.



(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.

Spenden

Im Berichtsjahr unterstützte die Berentzen-Gruppe das Kinder- und Jugendhospiz Löwenherz mit einer Spende. Dieser Verein wurde im Mai 1998 ins Leben gerufen. Kinder und Jugendliche mit einer unheilbaren und lebensverkürzenden Erkrankung erhalten im Kinder- und Jugendhospiz Löwenherz gemeinsam mit ihren Familien liebevolle und professionelle Pflege und Begleitung. Neben dem stationären Aufenthalt im Kinder- und Jugendhospiz in Syke, ist der Verein Träger der ambulanten Löwenherz-Stützpunkte in Bremen, Braunschweig und Lingen.

Des Weiteren spendete die Berentzen-Gruppe die Erlöse ihres Weihnachtsmarktstandes an die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Haselünne. Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei der Stadt für bedürftige Familien zuständig. Das Geld wird dabei nicht nur zur Weihnachtszeit verwendet, um bedürftigen Kindern eine Freude zu machen, sondern auch im weiteren Jahresverlauf um beispielsweise dringend benötigte Schulmaterialien oder Kleidung bereitzustellen.



Einführung

Grundlagen

People

Planet

Wertschöpfungskette

Wasser

Klimaschutz

Umgang mit Ressourcen

Products

Anhang



(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 Umweltauswirkungen verbunden, deren Verursachung direkt oder indirekt unserer Wertschöpfungskette zugeordnet werden kann. Durch die Wertschöpfungstätigkeit entstehen weiterhin Abfälle, die je nach Art der Entsorgung und der Wiederverwertbarkeit ebenfalls mit Umweltauswirkungen verbunden sind.

Mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie und der Zielsetzung „Hundred percent resource efficiency“ haben wir einen noch stärkeren Fokus auf das Thema Ressourceneffizienz gelegt. Die Reduzierung negativer Umweltauswirkungen durch einen sparsamen und sorgsamen Einsatz aller Ressourcen ist unabdingbar zum Erhalt der natürlichen Lebensgrundlage für nachkommende Generationen.

Zu diesem Zweck wurde an allen Produktionsstandorten sowie an den deutschsprachigen Verwaltungs- und Vertriebsstandorten ein Umweltmanagementsystem eingeführt. Im Geschäftsjahr 2022 haben wir dies erstmalig nach ISO 14001 zertifizieren lassen. Im Berichtsjahr wurde die Rezertifizierung erfolgreich abgeschlossen. Wir justieren und optimieren kontinuierlich unsere Prozesse und Strukturen, um unsere Ziele zu erreichen. Ein wesentlicher erster Schritt dazu war der Beginn des Aufbaus eines digitalen monatlichen Monitorings der wesentlichen Umweltkennzahlen an allen Produktionsstandorten.



Einführung

Grundlagen

People

Planet

Wertschöpfungskette

Wasser

Klimaschutz

Umgang mit Ressourcen

Products

Anhang

Die detaillierte Kennzahlenerhebung führt dazu, Verbräuche effizienter steuern und messen zu können. Dabei soll uns zukünftig auch die Definition von Leistungsindikatoren und konkreten Zielwerten helfen.

Wir sind zudem im Geschäftsjahr 2022 der Plattform Share2Act beigetreten, die speziell für die Lebensmittel- und Getränkeindustrie entwickelt wurde und verschiedene digitale Services rund um Produktionsanlagen bietet. Diese hilft unter anderem bei der Optimierung von Produktionsprozessen, was sich wiederum positiv auf die Energieverbräuche auswirkt.

Ein weiterer wesentlicher Baustein zur Effizienzsteigerung ist die Investition in moderne, effizientere und ressourcenschonendere Anlagen. So haben wir beispielsweise im Geschäftsjahr 2023 am Standort Haselünne mit dem Austausch der Kompressoren begonnen. Die neuen Kompressoren verbrauchen nicht nur deutlich weniger Energie, sondern tragen im Rahmen eines Projektes zur Wärmerückgewinnung bei. Darüber hinaus haben wir an unserem Standort in Minden mit dem Austausch der Umwälzpumpen begonnen und neue energieeffiziente Pumpen angeschafft. An unserem Standort in Grüneberg wurde zur Reduktion der Grundlast am Wochenende und zur Minimierung des Leistungsverlustes in drei kleinere dezentrale Kompressoren investiert.

Zur Einsparung von Wärmeenergie haben wir im Berichtsjahr zudem an allen Produktionsstandorten energetische Modernisierungsmaßnahmen durchgeführt. So wurden an unserem Produktionsstandort in Haselünne beispielsweise die Halle gedämmt und die Fenster ausgetauscht. In Grüneberg wurden die Fenster im Tanklager ausgetauscht und ein konventionelles Tor wurde durch ein Schnellauftor ersetzt. An unserem Standort in Minden wurde ebenfalls mit der energetischen Sanierung der Fenster und Fassade begonnen.



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 Unterkapiteln „[Produktsicherheit und -qualität](#)“ und „[Verantwortungsvolle Beschaffung](#)“.

Zentrale organisatorische Rollen bei den Themen Ressourcenverbrauch und Umweltschutz spielen die jeweiligen Head of Operations sowie das Facilitymanagement. Sie sind verantwortlich für die Einhaltung der geltenden Gesetze und Verordnungen an unseren Produktionsstandorten sowie für die stetige Optimierung der Produktionsabläufe. Die Head of Operations berichten an den Director Corporate Supply Chain, der auch dem Group Steering Committee der Unternehmensgruppe angehört und direkt an den Vorstand berichtet.



Einführung

Grundlagen

People

Planet

Wertschöpfungskette

Wasser

Klimaschutz

Umgang mit Ressourcen

Products

Anhang

Verantwortungsvoller Umgang mit Risiken

Im Rahmen der erstmaligen Erfassung von ESG-Risiken mittels unseres neu etablierten Risikomanagementsystems haben wir Extremwetterereignisse (z. B. infolge des Klimawandels), den Austritt von Chemikalien oder Gefahrstoffen, eine fragile und CO₂-emissionsintensive Energieversorgung sowie Brandgefahr an den Produktionsstandorten als potenzielle Risiken im Handlungsfeld „[Planet](#)“ definiert.

Um Risiken vorzubeugen sowie im Eintrittsfall das Schadenspotenzial zu minimieren, ergreifen wir bei allen wesentlichen Risiken entsprechende Abhilfemaßnahmen. Um dem Austritt von Chemikalien und Gefahrstoffen beispielsweise vorzubeugen, gibt es u.a. konkrete Verfahrensweisen im Umgang mit Chemikalien und Gefahrstoffen. Darüber hinaus werden Mitarbeiter, die mit diesen Stoffen arbeiten, jährlich sowie anlassbezogen geschult. Sollte dennoch ein Schadensfall eintreten, so existieren entsprechende Notfallpläne, welche die Gefahren für Mensch und Umwelt minimieren.

Weitere Risiken, die sich aus der Geschäftstätigkeit auf die Umwelt ergeben, können grundsätzlich durch die Nichteinhaltung der Umweltvorschriften und -gesetze entstehen. Im Geschäftsjahr 2023 gab es keine Bußgelder oder nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen gegen die Unternehmensgruppe.



(4.1) Wertschöpfungskette

Unsere Geschäftstätigkeit umfasst die Herstellung und den Vertrieb von Spirituosen und alkoholfreien Getränken sowie 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. Die folgende Grafik veranschaulicht unsere Wertschöpfungskette.



Einführung

Grundlagen

People

Planet

Wertschöpfungskette

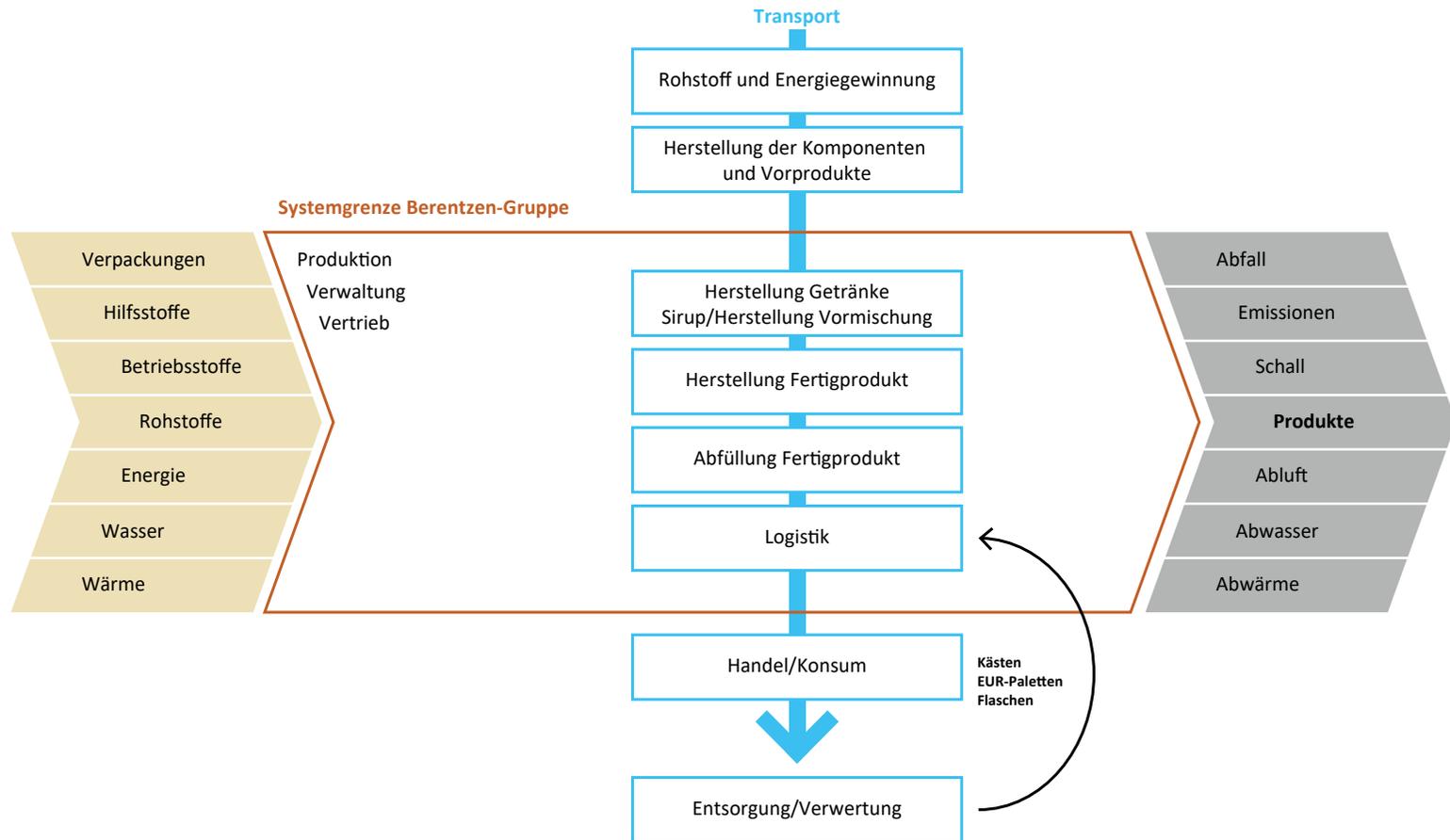
Wasser

Klimaschutz

Umgang mit Ressourcen

Products

Anhang



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 Abwärme oder Abluft abgegeben.

Wasser bildet die Grundlage für die Herstellung von Spirituosen und Alkoholfreie Getränke (AFG). Wärme und Energie werden hauptsächlich für den Betrieb der Anlagen und die Umwandlung der Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe in Fertigprodukte benötigt.



Einführung

Grundlagen

People

Planet

Wertschöpfungskette

Wasser

Klimaschutz

Umgang mit Ressourcen

Products

Anhang

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 das ERP-System SAP erfassten Wareneingänge im Geschäftsjahr 2023. Bestandsveränderungen im Laufe des Jahres bleiben unberücksichtigt. Darüber hinaus betrachtet sie ausschließlich Waren und erzeugte Produkte der konzerneigenen Produktionsstätten.

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

Da zwischen Warenein- und ausgang 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.

Die eingesetzten Roh- und Hilfsstoffe zur Herstellung unserer Produkte bestehen in der Regel vollständig aus erneuerbaren Materialien. Darüber hinaus bestehen die Papieretiketten und Kartonagen, die zu den Verpackungsbestandteilen unserer Produkte gehören, aus erneuerbaren Rohstoffen. Die weiteren Verpackungsmaterialien wie beispielsweise Folienetiketten, PET-Flaschen, Metallverschlüsse und Glas-Flaschen bestehen hingegen aus nicht-erneuerbaren Rohstoffen. Bei ordnungsgemäßer Rückgabe bzw. Entsorgung, wie sie in Deutschland durch das Mehrweg- und Pfandsystem sowie die etablierte Altglas-Entsorgung gewährleistet ist, können diese Verpackungsmaterialien in den Wertstoffkreislauf zurückgeführt werden. Weitere Informationen zu unseren Produktverpackungen finden sich im Kapitel „[Products](#)“.

Input-Output-Bilanz 2023

Input	Menge	Einheit
Rohstoffe		
Kräuter/Gewürze	7	Tonnen
Öle	31	Liter
Aromen/Konzentrate/Grundstoffe	1.739	Tonnen
Zucker/Zuckersirup	5.496	Tonnen
Destillate	20.709.417	Liter
Halbware	819.832	Liter
Diverse Rohstoffe	75	Tonnen
Hilfsstoffe		
Stickstoff	76.429	Kubikmeter
Kohlensäure	1.068	Tonnen
Farbstoffe	7	Tonnen
Verpackungsmaterialien		
Papieretiketten	452.722	T Stück
Kartonagen	23.404	T Stück
Kartonaufkleber	8.772	T Stück
Folienetiketten	151.700	T Stück
PET-Flaschen	361	Tonnen
Schrumpfhäuben	1.454	T Stück
Stretchfolie unbedruckt	20	Tonnen
Stretchfolie bedruckt	338	T Meter
Sonstige Verpackungsmaterialien aus Kunststoff	1.886	T Stück
Kunststoffverschlüsse	81.586	T Stück
Metallverschlüsse	209.171	T Stück
Blechdosen	17	T Stück
Glasflaschen	35.215	Tonnen



Einführung

Grundlagen

People

Planet

Wertschöpfungskette

Wasser

Klimaschutz

Umgang mit Ressourcen

Products

Anhang

Output	Menge	Einheit
Fertigprodukt	162.887.762	Liter
Füllungen	304.501.538	Stück
Durchschnittliche Füllmenge	0,53	Liter/Stück

Da die im Segment *Frischsaftsysteme* operierende Konzerngesellschaft Citrocasa die Herstellung von Geräten an einen externen Drittanbieter ausgelagert hat, beziehen sich die Angaben nur auf die Herstellung von Spirituosen und alkoholfreien Getränken. Die Output-Größe Fertigprodukt in Litern beinhaltet sowohl die Menge der produzierten Spirituosen als auch die der produzierten alkoholfreien Getränke.

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. Darüber hinaus wurde der Einsatz von Verpackungsfolie im Segment *Spirituose* signifikant reduziert, da durch eine Optimierung des Produktionsprozesses die Anzahl der Wicklungen gesenkt wurde. Außerdem setzen wir bei der Flaschenbeschaffung vermehrt bepfandete Kunststoffzwischenlagen statt Einwegkartonzwischenlagen ein. Die Kunststoffzwischenlagen werden nach der Nutzung an den Händler zurückgegeben und somit wiederverwendet.

Produktionsmenge

	2023	2022	2021	2015
AFG				
Fertigprodukt [l]	109.863.613	121.117.475	123.351.088	148.754.399
Füllungen [Stück]	151.049.752	166.550.845	161.582.135	163.049.443
Durchschnittliche Füllmenge [l/Stück]	0,73	0,73	0,76	0,91
Spirituose				
Fertigprodukt [l]	53.024.149	53.736.785	51.173.349	54.701.144
Füllungen [Stück]	153.454.786	136.332.019	127.684.588	156.715.803
Durchschnittliche Füllmenge [l/Stück]	0,35	0,39	0,40	0,64
Gesamt Fertigprodukt [l]	162.887.762	174.854.260	174.524.437	203.455.543
Durchschnittliche Füllmenge [l/Stück]	0,53	0,58	0,60	0,64



Einführung

Grundlagen

People

Planet

Wertschöpfungskette

Wasser

Klimaschutz

Umgang mit Ressourcen

Products

Anhang

Entwicklung der Produktionsmenge der Berentzen-Gruppe

In Mio. Liter Fertigprodukt



Entwicklung der Produktionsmenge

Im Geschäftsjahr 2023 gab es nur geringfügige Veränderungen der Produktionsmengen. Im Segment *Spirituose* ist die Produktionsmenge in Litern um nur 1,3 % gesunken. Die Kennzahl „Anzahl der Füllungen“ verzeichnete jedoch einen Zuwachs in Höhe von 12,6 %. Dies führte dazu, dass die durchschnittliche Füllmenge von 0,39 (2022) auf 0,35 Liter pro Füllung zurückgegangen ist. Hauptursache dafür waren ein höheres Absatzvolumen sogenannter Miniaturflaschen.

Im Segment *Alkoholfreie Getränke* ist die Produktionsmenge von 121,1 Mio. Liter Fertigprodukt (2022) auf 109,9 Mio. Liter Fertigprodukt (2023) leicht gesunken, dementsprechend ist auch die Anzahl der Füllungen von 166,6 Mio. Flaschen auf 151,0 Mio. Flaschen gesunken. Die durchschnittliche Füllmenge ist mit 0,73 Litern pro Füllung im Vergleich zum Vorjahr gleichgeblieben.



(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 somit ein wesentliches Thema für die Unternehmensgruppe. Auch wenn an unseren Produktionsstandorten keine Wasserknappheit herrscht und die Regionen ebenfalls nicht zu den Wasserstressgebieten gehören, minimiert der ressourcenschonende 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.



Einführung

Grundlagen

People

Planet

Wertschöpfungskette

Wasser

Klimaschutz

Umgang mit Ressourcen

Products

Anhang



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 sorgsamem 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 und zugleich 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. Im Berichtsjahr haben wir am Standort Haselünne einige Tests durchgeführt und konnten somit die Frischwasserausstritzung vor dem Befüllen der Flaschen reduzieren.

Absoluter Wasserverbrauch und Abwasseraufkommen

	2023	2022	2021	2015
Brunnenwasser [m³]	216.303	199.028	195.996	276.825
Stadtwasser [m³]	208.634	236.642	194.321	207.109
Gesamt Wasserverbrauch [m³]	424.937	435.670	390.317	483.934
Abwasser [m³]	263.772	263.380	229.260	224.340

Die Messung des Wasserverbrauchs und des Abwasseraufkommens erfolgt an allen Standorten über Wasser- und Abwasserzähler. Über 99 % des konzernweiten Wasserverbrauchs und des Abwasseraufkommens fallen direkt in der Produktion an. Im Geschäftsjahr 2023 ist der Wasserverbrauch von 435.670 m³ (2022) auf 424.937 m³ leicht gesunken. Dies hängt mit den leicht gesunkenen Produktionsmengen zusammen. Das Abwasseraufkommen ist mit 263.380 m³ im Geschäftsjahr 2022 und 263.772 m³ in 2023 annähernd gleichbleibend.

Spezifischer Wasserverbrauch und Abwasseraufkommen

	2023	2022	2021	2015
Wasserverbrauch je Liter Fertigprodukt [l/l]	2,61	2,49	2,24	2,38
Abwasseraufkommen je Liter Fertigprodukt [l/l]	1,62	1,51	1,31	1,10
Durchschnittliche Füllmenge [l/Stück]	0,53	0,58	0,60	0,64



Einführung

Grundlagen

People

Planet

Wertschöpfungskette

Wasser

[Klimaschutz](#)

Umgang mit Ressourcen

Products

Anhang

Da im Rahmen einer zwischenzeitlich beendeten Lohnfüllkooperation primär PET-Einweggebinde genutzt wurden, hat sich der Anteil von Glas- und PET-Mehrwegflaschen an allen eingesetzten Gebinden erhöht. Auch im Berichtsjahr ist der Mehrweganteil im Segment *Alkoholfreie Getränke* erneut leicht angestiegen.

Vor diesem Hintergrund, sowie aufgrund der gesunkenen Produktionsmenge, sind im Geschäftsjahr 2023 der spezifische Wasserverbrauch von 2,49 auf 2,61 Liter je Liter Fertigprodukt sowie das spezifische Abwasseraufkommen von 1,51 auf 1,62 Liter je Liter Fertigprodukt gestiegen.

(4.3) Klimaschutz

Die Bekämpfung des Klimawandels gehört zu den wesentlichen Herausforderungen unserer Zeit. Wir leisten unseren Beitrag zur Bekämpfung des Klimawandels, indem wir sowohl auf Energie- und Ressourceneffizienz, als auch auf den Einsatz von Strom aus erneuerbaren Energien setzen. Darüber hinaus arbeiten wir an der kontinuierlichen Reduktion der durch unsere Unternehmenstätigkeit verursachten Treibhausgasemissionen.

Eine wesentliche ökologische Auswirkung unserer Geschäftstätigkeit ist der Ausstoß klimaschädlicher Treibhausgase – insbesondere im Bereich Produktion – durch die Inanspruchnahme von Energie. Um den Energieverbrauch innerhalb der Unternehmensgruppe zu optimieren und das Aufkommen an Treibhausgasen zu verringern, haben wir ein Energiemanagementsystem nach ISO 50001 eingeführt. Mehr Informationen zu unserem Energiemanagement sowie zu unserem Energieverbrauch finden sich im Unterkapitel „[Umgang mit Ressourcen](#)“.

Um einen Beitrag zur klimafreundlicheren Mobilität zu leisten sowie uns mit alternativen Antriebsformen auseinanderzusetzen, haben wir im Geschäftsjahr 2022 die Elektrifizierung unseres Firmenfuhrparks sowie die Errichtung von Elektroladeinfrastruktur weiter vorangetrieben.



Darüber hinaus haben wir im Berichtsjahr den CO₂-Fußabdruck von verschiedenen Marken berechnet. Wir freuen uns besonders, dass seit dem Geschäftsjahr 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 in den Bereichen Waldschutz, Windenergie und Wasserkraft vollständig kompensiert werden. Im Geschäftsjahr 2021 wurden die Produkte unserer Marke *Emsland Sonne* ebenfalls klimaneutralisiert und im Geschäftsjahr 2022 folgten die Produkte unserer Marken *Sankt Ansgari* und *Kräuterbraut*. Durch unsere Unterstützung der Klimaschutzprojekte werden rund 18.000 Tonnen CO₂ pro Jahr eingespart bzw. vermieden. Weitere Informationen dazu finden sich im Unterkapitel „[Klimaneutralisierte Produkte](#)“.



Einführung

Grundlagen

People

Planet

Wertschöpfungskette

Wasser

Klimaschutz

Umgang mit Ressourcen

Products

Anhang



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*, *Sankt Ansgari* und *Märkisch Kristall*, sowie der Marken *Emsland Sonne* und *Mio Mio* in Deutschland.

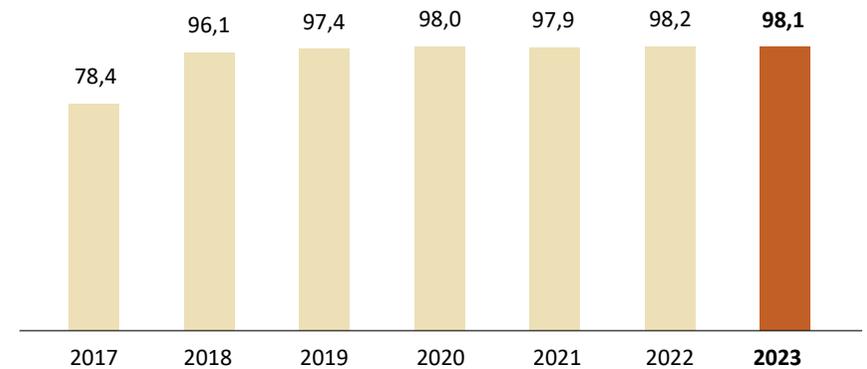
Erneuerbare Energie

Wir setzen auf den Einsatz von erneuerbaren Energien, um damit einen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten. Mit der Umstellung der Stromversorgung auf erneuerbare Energien haben wir bereits vor einigen Jahren innerhalb der Unternehmensgruppe begonnen. Bereits seit dem Geschäftsjahr 2018 liegt der Anteil erneuerbarer Energie am Gesamtstromverbrauch bei über 95 %. Im Berichtsjahr lag dieser Anteil bei 98,1 % und liegt damit ungefähr auf Höhe des Vorjahres (98,2 %). In der Produktion liegt der Anteil erneuerbarer Energie bereits bei 100 %.

Neben der Einsparung von Energie ist ein weiterer wesentlicher Baustein unserer Bestrebungen die eigenständige Erzeugung von Strom aus erneuerbaren Energien. Zu diesem Zweck wurden im Geschäftsjahr 2022 Photovoltaikanlagen auf ausgewählten Dachflächen der Berentzen-Gruppe an den Standorten Minden und Haselünne errichtet. Im Berichtsjahr wurde die Photovoltaikanlage in Haselünne von 570 kWp auf 749 kWp erweitert. Am Standort Minden wurde eine Anlage mit 550 kWp errichtet. Die Erweiterung der Photovoltaikanlage auf 749 kWp fand Anfang 2024 statt. Die Photovoltaikanlage am Standort in Haselünne hat im Berichtsjahr insgesamt 121.524 kWh Strom produziert.

Stromherkunft im Jahresvergleich

In Prozent



Strom aus fossilen Energieträgern wird nur noch teilweise bei der Versorgung für angemietete Verwaltungsgebäude eingesetzt sowie im Rahmen von Strom-Eigenproduktion durch ein erdgasbefeuertes Blockheizkraftwerk (BHKW).

Corporate Carbon Footprint

Seit dem Geschäftsjahr 2017 berechnen wir den Corporate Carbon Footprint der gesamten Unternehmensgruppe. So ermitteln wir, wie viele und wodurch Emissionen von CO₂e (CO₂-Äquivalente) von der Berentzen-Gruppe verursacht werden. Diese Informationen helfen uns, Maßnahmen zum Klimaschutz abzuleiten und langfristig die CO₂e-Emissionen zu verringern.

Da die Berechnung des Corporate Carbon Footprint – auch als CO₂-Bilanz bezeichnet – ein komplexes und herausforderndes Projekt ist, arbeiten wir auch mit Unterstützung eines externen Partners kontinuierlich an der Weiterentwicklung der Aussagekraft der diesbezüglichen Bilanzierung. So beziehen wir beispielsweise seit dem Geschäftsjahr 2021 die Scope 3 Emissionen umfangreicher in die Berechnung ein.



Einführung

Grundlagen

People

Planet

Wertschöpfungskette

Wasser

Klimaschutz

Umgang mit Ressourcen

Products

Anhang

Die Ermittlung unseres Corporate Carbon Footprint basiert auf dem international anerkannten Standard des Greenhouse Gas Protocol (GHG) und wird soweit möglich gemäß dem marktbasierten Ansatz erstellt. Bei diesem Ansatz werden die spezifischen Emissionsfaktoren herangezogen. In den Fällen, in denen diese Informationen (z. B. bei Mietobjekten) nicht zur Verfügung stehen, wird der ortsbasierte Ansatz verwendet und damit auf durchschnittliche Emissionsfaktoren auf Länderebene zurückgegriffen. Darüber hinaus legen wir großen Wert auf die eindeutige Definition von organisatorischen und operativen Systemgrenzen.

Die organisatorischen Systemgrenzen beschreiben die einbezogenen organisatorischen Einheiten und den Zeitraum, auf den sich der Corporate Carbon Footprint bezieht. Wir beziehen alle aktiven Produktions-, Vertriebs- und Verwaltungsstandorte der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft für das Geschäftsjahr 2023 in die Bilanzierung ein.

Die operativen Systemgrenzen zeigen 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 CO₂e-Emissionen ausgewiesen, die direkt durch das bilanzierende Unternehmen gesteuert werden können (direkte CO₂e-Emissionen). Hierunter fallen die Verbrennung fossiler Brennstoffe (mobil und stationär), CO₂e-Emissionen aus chemischen und physikalischen Prozessen sowie Kältemittelleckagen aus Klimaanlageanlagen.

Scope 2

In Scope 2 werden indirekte CO₂e-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 CO₂e-Emissionen unterschiedlicher Unternehmen vermieden.

Scope 3

Alle übrigen CO₂e-Emissionen, die nicht der direkten unternehmerischen Kontrolle unterliegen, werden in Scope 3 aufgeführt (andere indirekte CO₂e-Emissionen). Hierunter fallen z. B. CO₂e-Emissionen, die mit Produkten und Dienstleistungen verbunden sind, die durch das bilanzierende Unternehmen in Anspruch genommen oder verarbeitet werden. Hinzu kommen CO₂e-Emissionen, die mit der Nutzung verkaufter Produkte und Dienstleistungen verknüpft sind, wenn dabei direkte CO₂e-Emissionen verursacht werden.

Entsprechend den Vorgaben des GHG Protocol ist der Ausweis der CO₂e-Emissionen in den Kategorien Scope 1 und Scope 2 obligatorisch, in der Kategorie Scope 3 dagegen freiwillig.



Einführung

Grundlagen

People

Planet

Wertschöpfungskette

Wasser

Klimaschutz

Umgang mit Ressourcen

Products

Anhang

Seit dem Geschäftsjahr 2017 ermitteln wir die CO₂e-Emissionen in den Kategorien Scope 1 und Scope 2 sowie die unter Scope 3 fallenden Emissionen der Vorkette für Strom, Wärme und Transport. Seit dem Geschäftsjahr 2021 berücksichtigen wir zudem die Emissionen, die durch Geschäftsreisen, Pendeln der Arbeitnehmer, Abfall sowie durch eingekaufte Güter und Dienstleistungen entstehen. Die Betrachtung der eingekauften Güter und Dienstleistungen findet derzeit noch nicht vollumfänglich auf Produktebene statt. So werden derzeit nur diejenigen Emissionen berücksichtigt, die durch eingekaufte Werbemittel, Druckprodukte und Büropapier sowie durch eingekauftes Stadtwasser und elektronische Geräte entstehen.

Eine detaillierte Berechnung des Product Carbon Footprint erfolgt derzeit für die Markenprodukte unserer Tochtergesellschaft Vivaris. Mehr Informationen finden sich hierzu im Unterkapitel „[Klimaneutralisierte Produkte](#)“.

Emissionen 2023

Im Geschäftsjahr 2023 lag der Corporate Carbon Footprint der Berentzen-Gruppe für Scope 1, Scope 2 und die in die Betrachtung einbezogenen Scope 3 Emissionen bei insgesamt 6.044,5 Tonnen CO₂-Äquivalente und ist somit im Vergleich zum Vorjahr leicht zurückgegangen (Vorjahr 6.155,7 Tonnen CO₂e). Die direkten Emissionen (Scope 1) sind im Geschäftsjahr 2023 von 3.914,4 Tonnen CO₂e (2022) auf 3.983,1 Tonnen CO₂e leicht angestiegen. Die indirekten Emissionen (Scope 2 und Scope 3) sind im Geschäftsjahr 2023 von 2.241,3 Tonnen CO₂e (2022) auf 2.061,4 Tonnen CO₂e gesunken. Dies ist beispielsweise darauf zurückzuführen, dass weniger eingekaufter Strom und Wärme (Scope 2) verbraucht wurden. Dies wirkte sich gleichzeitig auf die Vorketten für Strom und Wärme aus und führte so auch zu einem Absenken der Scope 3 Emissionen.

CO₂-Bilanz der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft

		2023	2022	2021	2017
Scope 1:	Direkte Emissionen	3.983,1	3.914,4	4.240,1	4.271,0
	Energieemissionen der Berentzen-Gruppe [t CO ₂ e]	3.983,1	3.914,4	4.240,1	4.271,0
Scope 2:	Indirekte Emissionen aus bereitgestellter Energie	23,0	31,4	29,6	1.416,0
	Eingekaufte Energie [t CO ₂ e]	23,0	31,4	29,6	1.416,0
Scope 3:	Weitere indirekte Emissionen	2.038,4	2.209,9	2.433,4	900,0
	Brennstoff- und energiebezogene Emissionen aus der Vorkette [t CO ₂ e]	976,3	1.234,4	1.265,3	900,0
	Anfahrt Mitarbeitende [t CO ₂ e] ¹⁾	827,0	771,1	851,4	0,0
	Eingekaufte Güter und Dienstleistungen [t CO ₂ e] ¹⁾²⁾	137,1	95,9	249,7	0,0
	Abfälle aus dem Betrieb [t CO ₂ e] ¹⁾	46,0	47,4	46,1	0,0
	Geschäftsreisen ¹⁾	52,0	61,1	21,0	0,0
	Gesamt Emissionen [t CO₂e]	6.044,5	6.155,7	6.703,2	6.587,0

¹⁾ Im Geschäftsjahr 2021 wurden die Berechnungen der Scope 3 Emissionen erstmalig ausgeweitet.

²⁾ Die eingekauften Güter und Dienstleistungen umfassen Druckprodukte, Büropapier, elektronische Geräte sowie Stadtwasser.



Einführung

Grundlagen

People

Planet

Wertschöpfungskette

Wasser

Klimaschutz

Umgang mit Ressourcen

Products

Anhang



Die Scope 1 Emissionen machen im Geschäftsjahr 2023 65,90 % der Gesamtemissionen aus. Der Anteil der Scope 2 Emissionen liegt bei 0,38 %, der Anteil der Scope 3 Emissionen bei 33,72 % der Emissionen der CO₂-Bilanz der Unternehmensgruppe.

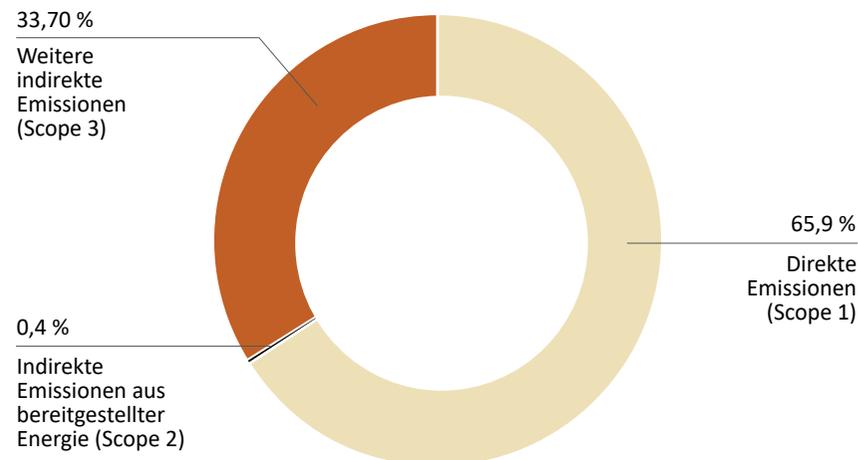
Datenerfassung und Berechnung

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 Informationen aus wissenschaftlichen Datenbanken genutzt (z. B. ecoinvent oder GEMIS).

Die Vorkette des bezogenen Ökostroms und damit die Scope 3 Emissionen waren im Geschäftsjahr 2017 nicht mit in der Bilanz enthalten und wurden erst für das Geschäftsjahr 2018 aufgenommen. Ebenfalls erstmals berücksichtigt wurden im Geschäftsjahr 2018 die flüchtigen Treibhausgas-Emissionen aus Kältemitteln und Leckagen.

Aufteilung der CO₂- Äquivalente





Einführung

Grundlagen

People

Planet

Wertschöpfungskette

Wasser

Klimaschutz

Umgang mit Ressourcen

Products

Anhang



(4.4) 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.

	<p>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.</p>

Energiemanagement nach ISO 50001

Bereits im Jahr 2013 haben wir an den Produktionsstandorten Grüneberg und Haselünne erfolgreich ein Energiemanagementsystem nach ISO 50001 eingeführt und im Jahr 2016 auf alle deutschen Standorte der Unternehmensgruppe ausgeweitet. Im Jahr 2020 wurde zusätzlich unsere österreichische Tochtergesellschaft integriert.

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. Darüber hinaus finden im Rahmen des Energiemanagements regelmäßige Mitarbeiterschulungen zum Thema Energieeinsparung statt.

Durch das Energiemanagementsystem ist bereits der Grundstein zur Implementierung eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses gelegt worden.

Umweltmanagement nach ISO 14001

Im Geschäftsjahr 2022 wurde der bestehende Managementansatz um ein Umweltmanagementsystem erweitert und somit ein integriertes Managementsystem geschaffen. Dies unterstützt uns systematisch bei der Minimierung von Umweltauswirkungen sowie der effizienteren Ressourcennutzung. Nach erstmaliger Zertifizierung im Geschäftsjahr 2022 hat im Berichtsjahr die erfolgreiche Rezertifizierung nach ISO 14001 stattgefunden. Durch das Umweltmanagementsystem werden alle Umwelteinflüsse, die innerhalb der Unternehmensgruppe anfallen, in Form von Daten gesammelt. Negative Auswirkungen auf die Umwelt können so bewertet und anschließend minimiert werden. Durch die stetige Überwachung der Umweltdaten kann eine kontinuierliche Verbesserung der Umweltleistung erreicht werden. Neben der Schulung von Mitarbeitern zu Umweltthemen wird auch eine Zielsetzung festgelegt, die den Rahmen für die zukünftigen Umweltleistungen vorgibt.



Einführung

Grundlagen

People

Planet

Wertschöpfungskette

Wasser

Klimaschutz

Umgang mit Ressourcen

Products

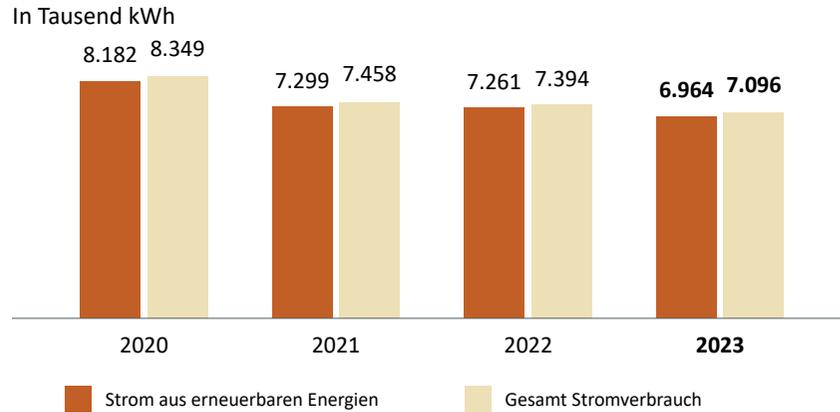
Anhang

Zurück

Stromverbrauch

Im Geschäftsjahr 2023 ist der absolute Stromverbrauch von 7.394.214 kWh (2022) auf 7.096.169 kWh (2023) leicht gesunken. Der spezifische Stromverbrauch ist aufgrund der leicht gesunkenen Absatzzahlen von 42,29 (2022) auf 43,56 Kilowattstunden je Kubikmeter Fertigprodukt (2023) leicht gestiegen. Im Geschäftsjahr 2023 wurden absolut 23,6% und je Kubikmeter Fertigprodukt 4,6 % weniger Strom eingesetzt als im Basisjahr.

Entwicklung des Stromverbrauchs im Jahresvergleich



Absoluter und spezifischer Stromverbrauch auf Konzernebene

	2023	2022	2021	2015
Strom aus fossilen Energieträgern [kWh] ¹⁾	132.138	133.014	159.242	8.695.980
Strom aus erneuerbaren Energien [kWh]	6.964.031	7.261.200	7.299.062	591.991
Gesamt Stromverbrauch [kWh]	7.096.169	7.394.214	7.458.304	9.287.972
Spez. Stromverbrauch [kWh/m ³]	43,56	42,29	42,74	45,65
Vergleich zum Basisjahr 2015 [%]	-4,6%	-7,4%	-6,4%	Basisjahr

¹⁾ Inklusive selbsterzeugter Strom durch das BHKW.

Gesamtenergieverbrauch

Unser Gesamtenergieverbrauch an allen Standorten lag im Geschäftsjahr 2023 bei 25.016.835 kWh. Damit verringerte sich der absolute Energieverbrauch im Vergleich zum Vorjahr um 1,1 %. Der spezifische Energieverbrauch stieg auch hier, aufgrund der leicht gesunkenen Absatzzahlen, im Geschäftsjahr 2023 um 4,0 % an. Er lag bei 153,58 kWh je m³ Fertigprodukt (2022: 144,67 kWh je m³ Fertigprodukt).

In Summe sind der Erdgasverbrauch von 13.384.686 kWh (2022) auf 13.118.700 kWh (2023) und der Heizölverbrauchs von 2.270.000 kWh (2022) auf 2.526.000 kWh (2023) zurückgegangen.

Absoluter Energieverbrauch auf Konzernebene

	2023	2022	2021	2015
Erdgas [kWh]	13.118.700	13.384.686	14.756.420	15.186.172
Heizöl [kWh]	2.526.000	2.270.000	2.560.000	2.226.590
Diesel [kWh]	1.819.800	1.965.260	1.846.150	3.216.146
Benzin [kWh]	456.357	245.787	174.432	72.496
Strom [kWh] ¹⁾	6.981.902	7.288.073	7.326.852	9.287.972
Fernwärme [kWh]	114.076	142.243	138.644	48.000
Gesamt Energieverbrauch [kWh]	25.016.835	25.296.049	26.802.498	30.037.375
Spez. Energieverbrauch [kWh/m ³]	153,58	144,67	153,57	147,64
Vergleich zum Basisjahr 2015 [%]	4,0%	-2,0%	4,0%	Basisjahr

¹⁾ Um eine Doppelzählung zu vermeiden, wird bei der Gesamtaufstellung des Energieverbrauchs der Erdgasverbrauch des BHKWs berücksichtigt. Die dadurch selbst erzeugte Strom- und Wärmemenge wird nicht berücksichtigt.



Einführung

Grundlagen

People

Planet

Wertschöpfungskette

Wasser

Klimaschutz

Umgang mit Ressourcen

Products

Anhang



Energieerzeugung

Neben den in Abschnitt 1.3 Klimaschutz detailliert beschriebenen Photovoltaikanlagen erzeugen wir durch ein erdgasbefeuertes Blockheizkraftwerk (BHKW) Strom. 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.

Im Geschäftsjahr 2023 erzeugte das BHKW 187.146 kWh Strom sowie 437.886 kWh Wärmeenergie. Die Wärmeenergie wurde vollständig zur Heizung der Gebäude genutzt. Darüber hinaus wurden 114.267 kWh des durch das BHKW erzeugten Stroms dem Eigenverbrauch zugeführt. Die restlichen 72.879 kWh wurden in das Stromnetz eingespeist. Diese eingespeiste Energie findet keine Berücksichtigung im Stromverbrauch der Unternehmensgruppe.

Kraftstoffverbrauch

Mit dem Abebben der Corona-Pandemie und der damit verbundenen Rücknahme von Restriktionen wurden unsere Reiseaktivitäten – insbesondere im Vertriebsaußendienst – in den Geschäftsjahren 2022 und 2023 wieder deutlich ausgeweitet. Aufgrund des weiteren geplanten Ausbaus der entsprechenden Vertriebsgesellschaft, rechnen wir auch zukünftig mit einem Anstieg des Kraftstoffverbrauchs.

Zur Einsparung von Kraftstoffen in der Produktion und Logistik haben wir in den vergangenen Jahres fast alle Dieselstapler durch Elektrostapler ausgetauscht.

Absoluter Kraftstoffverbrauch auf Konzernebene

	2023	2022	2021	2015
Diesel [l]	181.980	196.526	184.615	321.615
Benzin [l]	49.604	26.716	18.960	7.880
Gesamt Kraftstoffverbrauch [l]	231.584	223.242	203.575	329.495



Einführung

Grundlagen

People

Planet

Wertschöpfungskette

Wasser

Klimaschutz

[Umgang mit Ressourcen](#)

Products

Anhang

Abfall- und Wertstoffaufkommen

In der Produktion lässt sich das Entstehen von Abfällen nicht vollständig vermeiden. Jegliche Abfälle und Wertstoffe werden mit Hilfe von Mehrwegbehältern bereits an Ort und Stelle sorgfältig und soweit möglich sortenrein getrennt. Dies ermöglicht es, die Wertstoffe dem Recyclingprozess zuzuleiten und somit in den Wertstoffkreislauf zurückzuführen. Dies schont insbesondere wertvolle Ressourcen aus nicht nachwachsenden Materialien. Die fachgerechte Entsorgung und das Recycling der Wertstoffe erfolgt durch entsprechend qualifizierte Fachbetriebe.

Im Berichtsjahr wurden Mitarbeiterschulungen zur Abfalltrennung durchgeführt. Darüber hinaus wurde weitere Maßnahmen ergriffen, um das Recycling von Wertstoffen zu verbessern. So wurden beispielweise die Abfalltrennung verbessert sowie Maßnahmen zur Reduktion von Fehlwürfen ergriffen.

Unser absolutes Abfall- und Wertstoffaufkommen ist von 3.716,1 Tonnen im Geschäftsjahr 2022 auf 3.201,1 Tonnen deutlich gesunken. Das spezifische Abfall- und Wertstoffaufkommen ist mit 19,65 Gramm pro Liter Fertigprodukt leicht gesunken (2022: 21,25 Gramm pro Liter Fertigprodukt). Der spezifische Abfall zur Beseitigung ist im Berichtsjahr nur gering von 0,68 Gramm pro Liter Fertigprodukt (2022) auf 0,71 Gramm pro Liter Fertigprodukt gestiegen.

Unser Wertstoffaufkommen machte auch im Geschäftsjahr 2023 den überwiegenden Anteil unseres Abfalls aus. 96,40 % unseres Abfallaufkommens wird als Wertstoff in den Wertstoffkreislauf zurückgeführt.

Absolutes und spezifisches Wertstoff- und Abfallaufkommen

	2023	2022	2021	2015
Glasabfall [t] ¹⁾	1.567,0	2.098,0	2.016,9	1.250,7
Papier und Pappe [t] ¹⁾	540,0	479,8	510,6	560,0
Kunststoff [t] ¹⁾	574,1	638,8	585,8	603,3
Metall [t] ¹⁾	154,6	148,1	158,1	139,2
Altholz [t] ¹⁾	48,0	37,4	30,6	36,5
Kompostierbare Abfälle [t] ¹⁾	23,0	16,4	17,1	44,9
Gefährliche Abfälle [t] ²⁾	9,2	9,1	9,6	3,4
Sonstige Abfälle zur Verwertung [t] ¹⁾	179,0	178,0	235,1	135,3
Sonstige Abfälle zur Beseitigung [t] ³⁾	106,3	110,5	105,7	172,7
Gesamt Abfall- und Wertstoffmenge [t]	3.201,1	3.716,1	3.669,4	2.946,0
Abfall- und Wertstoffaufkommen je Liter Fertigprodukt [g/l]	19,65	21,25	21,03	14,48
Recyclingfähiger Abfall je Liter Fertigprodukt [g/l]	18,94	20,57	20,36	13,61
Abfall zur Beseitigung je Liter Fertigprodukt [g/l]	0,71	0,68	0,66	0,87

¹⁾ Durch Recycling / Verwertung von Entsorgung umgeleitete Abfälle

²⁾ Sonstige zur Entsorgung weitergeleitete gefährliche Abfälle

³⁾ Entsorgung durch Verbrennung

Absolutes Abfall- und Wertstoffaufkommen nach Entsorgungsart

	2023	Anteil
Durch Recycling / Verwertung von Entsorgung umgeleitete Abfälle [t]	3.085,7	96,40 %
Entsorgung durch Verbrennung [t]	106,3	3,32 %
Sonstige zur Entsorgung weitergeleitete gefährliche Abfälle [t]	9,2	0,29 %
Gesamt Abfall- und Wertstoffaufkommen [t]	3.201,1	100,0 %



Einführung

Grundlagen

People

Planet

Products

Nachhaltige Produkte und Verpackungen

Klimaneutralisierte Produkte

Produktsicherheit und -qualität

Verantwortungsvolle Beschaffung

Anhang



(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.

Als produzierendes Unternehmen stehen wir diesbezüglich in einer besonderen Verantwortung und arbeiten kontinuierlich daran, Nachhaltigkeit tiefer in unserer Unternehmenstätigkeit zu verankern.

Einen weiteren Schwerpunkt unserer Nachhaltigkeitsstrategie stellt die Entwicklung und Implementierung eines Business Partner-Screenings dar. Das Business Partner-Screening stellt ein Prüfkonzept zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht innerhalb unserer Lieferkette dar, mit der wir eine sogenannte Mittäterschaft verhindern wollen.



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 produzieren wir mit 100 % Ökostrom.

Mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie und der Zielsetzung „One hundred sustainable Products“ legen wir seit Beginn des Geschäftsjahres 2021 unseren Fokus verstärkt auf das Thema nachhaltige Produkte und umweltfreundlichere Produktverpackungen.



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.



Einführung

Grundlagen

People

Planet

Products

Nachhaltige Produkte und Verpackungen

Klimaneutralisierte Produkte

Produktsicherheit und -qualität

Verantwortungsvolle Beschaffung

Anhang

Verantwortlich für die Entwicklung, Produktion, Kontrolle sowie Vermarktung unserer Produkte sind die verschiedenen Fachabteilungen. Zuständig für die Themen Produktsicherheit und -qualität ist beispielsweise das Qualitätsmanagement (QM) bzw. der QM-Beauftragte. Dieser wird durch die Geschäftsführung benannt und hat sicherzustellen, dass die Anforderungen der zugrunde gelegten Norm erfüllt werden, das Qualitätsmanagementsystem laufend überprüft wird und ggf. Korrekturmaßnahmen eingeleitet werden. Die Verantwortung für die konkrete Umsetzung des Qualitätssicherungssystems übernehmen die einzelnen Bereichsverantwortlichen bzw. die QM-Verantwortlichen der Fachbereiche. Die Überprüfung erfolgt durch die Anwendung des Qualitätsstandard IFS Food.



(5.1) Nachhaltige Produkte und Verpackungen

Das wesentliche Thema „nachhaltige Produkte und Verpackungen“ hat aufgrund verschiedener Aspekte in den vergangenen Jahren an Bedeutung gewonnen. Nachhaltigkeit wird als gesellschaftliches Thema immer wichtiger und hat sich demzufolge auch im 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 minimieren und positive Auswirkungen fördern.

Auch das Thema Verpackung hat in den vergangenen Jahren zunehmend an Aufmerksamkeit 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 vollständig recyclingfähigen PET-Miniaturflaschen anzubieten. Bei fachgerechter Entsorgung können diese in den Wertstoffkreislauf zurückgeführt werden. Im Berichtsjahr lag der Anteil an Glas-Gebinde, bemessen an der gesamten Produktionsmenge im Segment *Spirituosen*, bei 99,12 %.

Entwicklung der Verpackungsformen im Segment Spirituosen ¹⁾

	2023	2022	2021
Glas-Gebinde	99,12 %	98,46 %	99,31 %
Sonstige Gebinde	0,88 %	1,54 %	0,69 %
Gesamt	100,00 %	100,00 %	100,00 %

¹⁾ Auf Basis produzierter Liter.



Einführung

Grundlagen

People

Planet

Products

Nachhaltige Produkte und Verpackungen

Klimaneutralisierte Produkte

Produktsicherheit und -qualität

Verantwortungsvolle Beschaffung

Anhang

Aufgrund der sehr heterogenen Kunden- und Verbraucherwünsche bieten wir im Segment Alkoholfreie Getränke unsere Produkte in vielfältigen Verpackungsformen an. Mit einem Mehrweg-Anteil von 92,11 % (90,89 % im Geschäftsjahr 2022) setzen wir überwiegend auf umweltfreundliche Mehrweg-Gebinde. Den größten Anteil macht dabei die Mehrweg-Glasflasche aus. Im Mehrweg-Bereich setzen wir fast ausschließlich Poolflaschen der Genossenschaft Deutscher Brunnen (GBD) sowie Einheitsleergut ein. Das bedeutet, dass mehrere Unternehmen die gleichen Flaschen zur Abfüllung ihrer Produkte nutzen. Dies hat insbesondere Vorteile für die Umwelt, da die Flaschen in der Regel zum nächstgelegenen Abfüller zurückgebracht und neu befüllt werden. Das verkürzt Transportwege, entlastet die Straßen von Schwerlast und spart somit CO₂-Emissionen ein.

Im Bereich der PET-Flaschen werden darüber hinaus verschiedene Einweg- und Mehrweg-Gebinde als Verpackungsmittel eingesetzt, u. a. sogenannte PETCYCLE-Flaschen, welche einen Recyclinganteil von durchschnittlich 75 % haben.

Im Berichtsjahr haben wir zusätzlich einen Großteil unserer Papieretiketten auf recyceltes Material umgestellt. Dies bezieht sich auf alle Pool-Flaschen unserer Regionalmarken sowie die Produkte der Marken *Mio Mio* und *Kräuterbraut*.

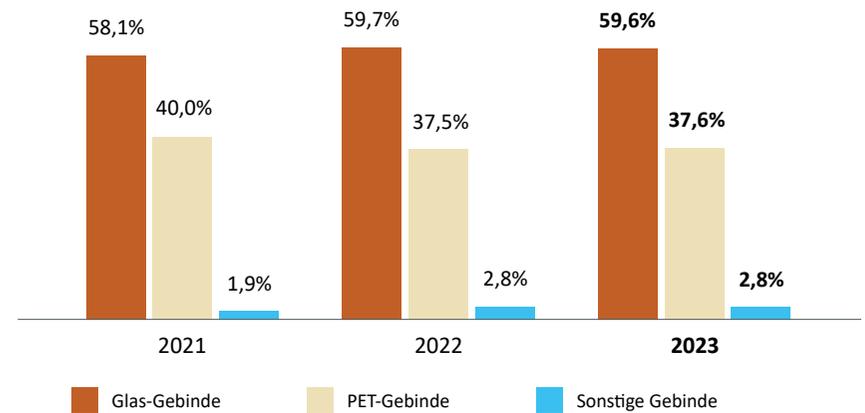
Entwicklung des Mehrweganteils im Segment Alkoholfreie Getränke¹⁾

	2023	2022	2021
Mehrweg	92,11 %	90,89 %	86,69 %
Einweg	7,89 %	9,11 %	13,31 %
Gesamt	100,00 %	100,00 %	100,00 %

¹⁾ Auf Basis produzierter Liter

Entwicklung der Verpackungsformen im Segment Alkoholfreie Getränke

Auf Basis produzierter Liter



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 rPET-Flaschen – bestehend aus bis zu 100 % Recyclingmaterial – im Markt zu etablieren. Darüber hinaus sind die Flaschen vollständig recyclingfähig und mit Kunststoff- oder Papieretiketten erhältlich. Im Geschäftsjahr 2022 wurden die Flaschen zusätzlich ins deutsche Pfandsystem integriert. Dies dient der sortenreinen Trennung von Kunststoffflaschen und fördert somit die Rückführung der Rohstoffe in den Wertstoffkreislauf.

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.



Einführung

Grundlagen

People

Planet

Products

Nachhaltige Produkte und Verpackungen

Klimaneutralisierte Produkte

Produktsicherheit und -qualität

Verantwortungsvolle Beschaffung

Anhang

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 und wurde im Rahmen dessen im Berichtsjahr inhaltlich überprüft und aktualisiert. 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.



(5.2) Klimaneutralisierte Produkte

Als klimaneutralisiert bezeichnen wir diejenigen Produkte, deren CO₂-Emissionen berechnet und durch Unterstützung international anerkannter Klimaschutzprojekte ausgeglichen wurden. Der Ausgleich von CO₂-Emissionen ist neben Vermeidung und Reduktion ein wichtiger Schritt im ganzheitlichen Klimaschutz. Treibhausgase wie CO₂ verteilen sich gleichmäßig in der Atmosphäre. Aus diesem Grund ist es für den Treibhauseffekt unerheblich, an welchem Ort dieser Erde Treibhausgase verursacht oder vermieden werden.

Im Jahr 2019 haben wir in unserem Geschäftsbereich *Alkoholfreie Getränke* damit begonnen, den CO₂-Fußabdruck unserer Mineralwassermarken *Emsland Quelle* und *Märkisch Kristall* sowie der Marke *Mio Mio* zu berechnen.

Bei der Berechnung sind wir nach dem „Cradle to Customer plus Waste“-Ansatz verfahren. Demzufolge haben wir sämtliche Emissionen, die von den Produkten durch die Herstellung und den Einsatz von Rohstoffen, die Produktion und schließlich durch den Transport bis in den Handel verursacht worden sind einbezogen. Zusätzlich berücksichtigen wir die Herstellung, das Recycling und die Verwertung der Produktverpackung am Ende des Produktlebenszyklus.



Einführung

Grundlagen

People

Planet

Products

Nachhaltige Produkte und Verpackungen

Klimaneutralisierte Produkte

Produktsicherheit und -qualität

Verantwortungsvolle Beschaffung

Anhang

Die Entstehung von Mineralwasser generiert keine Emissionen, jedoch werden beispielsweise durch die Abfüllung, die Verpackung und den Transport unvermeidbare Emissionen produziert. Seit Anfang des Jahres 2020 kompensieren wir alle von den Mineralwässern *Emsland Quelle* und *Märkisch Kristall* verursachten CO₂-Emissionen, die wir derzeit noch nicht vermeiden können und erreichen somit Klimaneutralität für diese Produkte. Mit Beginn des Geschäftsjahres 2022 haben wir zudem die Produkte unserer Mineralwassermarke *Sankt Ansgari* klimaneutralisiert.

Um einen weiteren positiven Beitrag für das Klima zu leisten haben wir seit Beginn des Jahres 2020 ebenfalls alle im deutschen Handel erhältlichen Mio Mio-Produkte klimaneutral gestellt. Seit dem Geschäftsjahr 2022 haben wir zudem die Produkte unserer Marke *Kräuterbraut* klimaneutralisiert.

Der CO₂-Ausgleich für unsere drei Mineralwassermarken sowie der Marken *Mio Mio*, *Kräuterbraut* und *Emsland Sonne* erfolgte im Geschäftsjahr 2023 durch das zertifizierte Klimaschutzprojekt „Windenergie Nong Wang, Thailand“.

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 findet sich das ID-Tracking der Marken *Emsland Quelle*, *Märkisch Kristall*, *Sankt Ansgari* und *Emsland Sonne* www.climatepartner.com/13574-1909-1001 sowie der Marken *Mio Mio* und *Kräuterbraut* www.climatepartner.com/13574-1912-1002.



Neben der Berechnung und Kompensation der durch die Produkte verursachten CO₂-Emissionen ist ein weiterer bedeutsamer Baustein die Reduktion der Treibhausgasemissionen unserer Produkte. Zu diesem Zweck optimieren wir stetig unseren Ressourcenverbrauch, wie beispielsweise durch die Umstellung auf E-Stapler in der Produktion und die Elektrifizierung unseres Firmenfuhrparks. Zur Reduzierung von Transportwegen unserer nationalen Marke *Mio Mio* sind wir im Geschäftsjahr 2022 eine zweite Lohnfüllkooperation im mitteldeutschen Raum eingegangen, nachdem wir eine erste Partnerschaft im südwestdeutschen Raum bereits im Geschäftsjahr 2021 begonnen haben.

(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. Die erstmalige Zertifizierung erfolgte im Jahr 2003 am Standort Minden.

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.



Einführung

Grundlagen

People

Planet

Products

Nachhaltige Produkte und Verpackungen

Klimaneutralisierte Produkte

Produktsicherheit und -qualität

Verantwortungsvolle Beschaffung

Anhang

In unserem Werk in Minden, dem zentralen Standort für die Herstellung von Spirituosen, erfolgte die jährliche IFS-Rezertifizierung im April 2023. Die Audits für die unterjährige IFS-Rezertifizierung des Geschäftsbereichs Alkoholfreie Getränke erfolgte für die Betriebsstätte in Haselünne im August 2023 und für die Betriebsstätte in Grüneberg im Oktober 2023. Alle Betriebsstätten wurden hierbei unangekündigt von der Zertifizierungstelle TÜV-Süd geprüft und nach dem IFS-Versionsstand 7 auditiert. Die Zertifizierung des Geschäftsbereichs Frischsaftsysteme nach dem Standard IFS Broker Version 2 erfolgte im November 2023 auf höherem Niveau.

ISO 9001

Der Geschäftsbereich Frischsaftsysteme ist neben dem IFS Food auch nach der Qualitätsmanagementnorm ISO 9001:2015 zertifiziert. Diese legt umzusetzende 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 2023 wurde das Überwachungsaudit für ISO 9001:2015 erfolgreich absolviert.

Forschung und Entwicklung

Die konzerneigene Forschungs- und Entwicklungsabteilung hat im Geschäftsjahr 2023 an der Qualitäts- und Geschmacksverbesserung bestehender Spirituosenprodukte sowie an der Entwicklung innovativer Neuprodukte gearbeitet. Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2023 wurden hierzu 166 (206) Rezepturen für Spirituosen im Marken- und Handelsmarkenbereich entwickelt und begutachtet. Im Segment *Alkoholfreie Getränke* wurden im Geschäftsjahr 2023 insgesamt 49 (67) Rezepturen für

Neuprodukte und Rezepturoptimierungen an bestehenden Produktlinien getestet und mit entsprechenden sensorischen Tests sowie Marktforschungstests bewertet. Die Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten im Segment *Frischsaftsysteme* konzentrierten sich auf die Entwicklung einer neuen Granatapfel fruchtpresse, die im abgelaufenen Geschäftsjahr bereits am Markt eingeführt wurde sowie auf die Entwicklung einer vollständig neuen Fruchtpressengeneration für den Lebensmitteleinzelhandel. Diese neue Maschinengeneration wird im März 2024 am Markt eingeführt werden und neben einem neuen Design durch mehrere, patentierte technische Innovationen gekennzeichnet sein.

Die direkten Aufwendungen für Forschung und Entwicklung sowie Qualitätssicherung lagen im Geschäftsjahr 2023 bei 1,6 Mio. Euro (1,6 Mio. Euro).





Einführung

Grundlagen

People

Planet

Products

Nachhaltige Produkte und Verpackungen

Klimaneutralisierte Produkte

Produktsicherheit und -qualität

Verantwortungsvolle Beschaffung

Anhang

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.

Die potentiellen Risiken des Handlungsfelds „Products“ haben wir im Rahmen der ESG-Risikoanalyse identifiziert. Dies sind der Einfluss von Extremwetterereignissen auf unsere interne und externe Lieferkette, negative Umweltauswirkungen im Zusammenhang mit externen Lieferketten sowie Menschenrechtsverletzungen bzw. schlechte Arbeitsbedingungen in der Lieferkette. Wir streben konsequent danach, alle Risiken im Hinblick auf Menschenrechtsverletzungen soweit wie möglich zu minimieren.

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. Der Lieferantenkodex ist Bestandteil unserer allgemeinen Einkaufsbedingungen und muss dadurch von allen Lieferanten verpflichtend eingehalten werden. 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. Leiharbeitern und Tagelöhnern) zu begründen. Dieses Verständnis soll von all unseren Lieferanten und unseren eigenen Beschäftigten getragen werden.

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.



Einführung

Grundlagen

People

Planet

Products

Nachhaltige Produkte und Verpackungen

Klimaneutralisierte Produkte

Produktsicherheit und -qualität

Verantwortungsvolle Beschaffung

Anhang

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.

Verstöße gegen die Grundsätze unseres Lieferantenkodex können direkt dem Bereich Einkauf oder über unser digitales Hinweisgebersystem gemeldet werden. Interne sowie externe Personen können dort Hinweise auf Rechtsverstöße und Verstöße gegen unsere Kodizes vertraulich und auf Wunsch auch anonym melden.

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 — so der dahinter liegende Grundgedanke — die Berentzen-Gruppe gleichfalls einen entsprechenden Nachweis vorhalten, um mit gutem Beispiel die eigene Glaubwürdigkeit in diesem Punkt zu manifestieren.

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. Darüber hinaus hoffen wir positiv auf

unsere Lieferanten einwirken zu können und sie ebenfalls zur Durchführung von SMETA Audits an ihren Standorten bewegen zu können.

Im Geschäftsjahr 2023 fand an unserem österreichischen Standort die erfolgreiche Re-Auditierung gemäß des Sedex Members Ethical Trade Audit statt. Kernthemen des Sozialaudits waren Arbeitsbedingungen, Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit, Bezahlung und Arbeitszeit, Geschäftspraktiken und Umweltmanagement. Aufgrund einer kurzfristigen Erkrankung der Auditorin, mussten die SMETA Audits an unseren deutschen Standorten auf das Geschäftsjahr 2024 verschoben werden.

Zertifizierte Fruchtlieferanten

Wir achten auf die Einhaltung unserer hohen Standards bei der Fruchtbeschaffung. Aus diesem Grund fordern wir von allen Fruchtlieferanten eine aktuell gültige Zertifizierung nach einem der anerkannten Sozialstandards wie beispielsweise GRASP. Je nach Jahreszeit und Erntezyklus werden die Früchte aus südeuropäischen, aber auch aus außereuropäischen Anbaugebieten bezogen. Durch die Verpflichtung unserer Lieferanten zur Einhaltung und Auditierung nach einem Sozialstandard können wir die Beachtung von einheitlichen Sozialstandards gewährleisten.

Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht in der Lieferkette

Zur Wahrnehmung unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht innerhalb unserer Lieferkette, starteten wir im Jahr 2017 einen neuen 3-Stufen-Plan. Ausgangspunkt war das Inkrafttreten unserer sogenannten Berentzen Kodizes, wozu auch der Lieferantenkodex zählt.

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.



Einführung

Grundlagen

People

Planet

Products

Nachhaltige Produkte und Verpackungen

Klimaneutralisierte Produkte

Produktsicherheit und -qualität

Verantwortungsvolle Beschaffung

Anhang

Ziel	Umsetzung bis	Status
1 Inkrafttreten der Berentzen Kodizes	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	umgesetzt
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	August 2019	umgesetzt
3 Vertragliche Einbindung des Lieferantenkodex in die allgemeinen Einkaufsbedingungen	2023	umgesetzt
Entwicklung eines Business Partner-Screenings	2023	umgesetzt
Implementierung des Business Partner-Screenings	2024	in Umsetzung

Nach unserem Beitritt zur Lieferantenplattform SEDEX werden 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 des Nationalen Aktionsplans 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.

Um den Lieferantenkodex zu einem verbindlichen Bestandteil unseres Einkaufsprozesses zu machen, wurde dieser im Berichtsjahr zu einem vertraglichen Bestandteil unserer allgemeinen Einkaufsbedingungen. Dadurch bedarf er keiner gesonderten Zustimmung

Als weiteren Teil unserer Nachhaltigkeitsstrategie streben wir die Entwicklung eines Business Partner-Screenings an. Ziel des Business Partner-Screenings ist die Durchführung einer Risikoprüfung im Hinblick auf die Achtung der Menschenrechte sowie die Einhaltung von Umweltstandards innerhalb unserer Lieferkette und bei weiteren wesentlichen Geschäftspartnern.

Ursprünglich sollte die Entwicklung des Business Partner Screenings in unserer Unternehmensgruppe bereits abgeschlossen sein. Da unsere Einkaufsorganisation aufgrund der Coronavirus-Pandemie mit großen Herausforderungen auf den Beschaffungsmärkten, Materialknappheit und Lieferengpässen konfrontiert war, konnte die Entwicklung des Business Partner-Screening im Geschäftsjahr 2021 nicht wie geplant durchgeführt werden. Im Geschäftsjahr 2022 haben wir die weitere Entwicklung der Corporate Sustainable Due Diligence Directive (CSDDD) und die Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) beobachtet und weitere Erkenntnisse für die Ausrichtung unseres Business Partner Screenings gewonnen. Nach der Durchführung eines umfangreichen Auswahlprozesses haben wir uns im Berichtsjahr für einen Toolanbieter entschieden, der Bestandteil unseres Business Partner-Screenings sein wird und uns bei der Durchführung von evidenzbasierten Risikobewertungen unserer Lieferanten unterstützen wird. Die Implementierung hat mit Beginn des Geschäftsjahres 2024 begonnen.

Grundsätzlich streben wir mit unseren Lieferanten und Geschäftspartnern die gemeinsame Lösungsfindung zu Problemen an, da wir der Überzeugung sind, dass dies im gegenseitigen Interesse liegt. Bei Kenntnis von konkreten Verstößen gegen den Lieferantenkodex behalten wir uns dennoch das Recht vor, die Geschäftsbeziehung zu beenden oder gezielt ein Sozialaudit durch Dritte bei dem Lieferanten oder Geschäftspartner durchführen zu lassen.



Einführung

Grundlagen

People

Planet

Products

Anhang

[Über diesen Bericht](#)

[GRI-Inhaltsindex](#)

[Impressum](#)



(6) Anhang

(6.1) Über diesen Bericht

Mit dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft und allen verbundenen Tochterunternehmen berichten wir zum siebten Mal über unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten. Der Bericht wendet sich an alle interessierten Stakeholder der Unternehmensgruppe. Als Rahmenwerk zur Berichterstattung wurden die GRI-Standards und der deutsche Nachhaltigkeitskodex (DNK) herangezogen. Dieser Bericht wurde unter Bezugnahme auf die GRI-Standards erstellt. Darüber hinaus orientiert sich dieser Bericht an den zehn Prinzipien des UN Global Compact und fungiert als Fortschrittsbericht (Communication on Progress) der Unternehmensgruppe.

Im März 2024 haben wir den [Geschäftsbericht 2023](#) veröffentlicht, welcher den zusammengefassten 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.

Die Auswahl der Berichtsinhalte basiert auf den Handlungsfeldern und wesentlichen Themen, die im Geschäftsjahr 2019 im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse definiert wurden. Im Vergleich zum Vorjahresbericht gab es keine erheblichen Änderungen im Bezug auf die wesentlichen Themen oder die Abgrenzungen der Themen. 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 inhaltlichen Fragen zu dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht stehen die Leiter der Abteilungen Finanzen und Nachhaltigkeit sowie Unternehmenskommunikation und Investor Relations zur Verfügung. Die Kontaktdaten sind im Impressum auf der letzten Seite dieses Berichts zu finden.



Ein einheitlicher Schreibstil für die Berücksichtigung der verschiedenen Geschlechter und Geschlechtsidentitäten hat sich noch nicht durchgesetzt. Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird daher die männliche Form verwendet. Sie steht stellvertretend für Personen jeglichen Geschlechts. Die verkürzte Sprachform beinhaltet keine Wertung.

Die Angaben zu den Mitarbeiterkennzahlen beziehen sich auf die Kopfzahl und sind, falls nicht anders gekennzeichnet, Stichtagsangaben zum 31.12.2023. Die Kennzahl der Fluktuationsquote wurde ohne die natürliche Fluktuation berechnet. Dementsprechend wurden Auszubildende, Leiharbeitsnehmer, Praktikanten sowie Renteneintritte nicht mitberücksichtigt.

Einführung

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.

Die zugrunde gelegten Daten stammen grundsätzlich aus dem Jahr 2023. Um die Entwicklung wichtiger Kennzahlen (z. B. Strom- und Erdgasverbrauch) aufzeigen zu können, werden für ausgewählte Indikatoren auch die vorangegangenen Geschäftsjahre 2022, 2021 und das Basisjahr 2015 dargestellt. Bei den Mitarbeiterkennzahlen werden lediglich die vorangegangenen zwei Jahre als Vergleichsbasis herangezogen.

Grundlagen

People

Planet

Products

Die Berichterstattung erfolgt auf Konzernebene; sie umfasst damit alle aktiven Produktions-, Vertriebs- und Verwaltungsstandorte der Unternehmensgruppe sowie die operativen Tochtergesellschaften der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft. Ein geringer Teil unserer Produkte wird durch Kooperationspartner produziert. Die Aktivitäten unserer Kooperationspartner sowie deren erzeugte Produkte finden in dem vorliegenden Bericht keine Berücksichtigung.

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.

Anhang

[Über diesen Bericht](#)

[GRI-Inhaltsindex](#)

[Impressum](#)

Datenerhebung

Der Berichtszeitraum ist – soweit nicht anders angegeben – das Geschäfts- und Kalenderjahr 2023. Die Ausnahme bilden der abweichende Abrechnungszeitraum des Strom- und Wasserverbrauchs unserer Tochtergesellschaft Citrocasa. Da es sich um einen Verwaltungsstandort handelt, sind keine wesentlichen Änderungen im Verhältnis zur kalendarischen Betrachtung zu erwarten. Standortbezogene Daten werden in der Regel 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.

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. Die Schätzwerte werden in den folgenden Berichten durch die Verbrauchswerte ersetzt. Wesentliche Veränderungen der in diesem Bericht ausgewiesenen Werte sind nicht zu erwarten.



Einführung

Grundlagen

People

Planet

Products

Anhang

[Über diesen Bericht](#)

[GRI-Inhaltsindex](#)

[Impressum](#)

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.

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.

Im Geschäftsjahr 2023 wurden insgesamt 162.887.762 Liter Fertigprodukt (2022: 174.524.437 Liter Fertigprodukt) hergestellt. Dabei wurden 304.504.538 Füllungen (2022: 302.882.864 Füllungen) mit einer durchschnittlichen Füllmenge von 0,53 Liter (2022: 0,58 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. Im Geschäftsjahr 2023 gab es nur vergleichsweise geringfügige Veränderungen der Produktionsmenge.

Für die Berechnung spezifischer Verbräuche (z. B. spezifischer Stromverbrauch) wird der jeweilige Verbrauch zur gesamten Produktionsmenge in Liter bzw. Kubikmeter Fertigprodukt ins Verhältnis gesetzt.

Neben der Produktionsmenge 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.

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.

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 weniger als 0,02 % des gesamten Abwasseraufkommens aus.

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.



Die Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft berichtet die in diesem GRI-Index genannten Informationen für den Zeitraum 1. Januar bis 31. Dezember 2023 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards.

Einführung

Grundlagen

People

Planet

Products

Anhang

[Über diesen Bericht](#)

[GRI-Inhaltsindex](#)

[Impressum](#)

GRI-Standard	Angabe	Verweis	Kommentar
Universelle Standards			
GRI 1: Grundlagen 2021			
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021			
2-1	Organisationsprofil	Unternehmensporträt; GB 2023 S. 22-24	
2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	Über diesen Bericht; GB 2023 S. 97	
2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	Über diesen Bericht; Impressum	
2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	Über diesen Bericht	
2-5	Externe Prüfung	Über diesen Bericht	Eine freiwillige inhaltliche Prüfung des vorliegenden Berichts durch externe Dritte hat nicht stattgefunden.
2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	Unternehmensporträt; Wertschöpfungskette; GB 2023 S. 22-24	
2-7	Angestellte	Über diesen Bericht; People; Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit	
2-8	Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit	
2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	Nachhaltigkeitsmanagement; GB 2023 179 ff.	
2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	Nachhaltigkeitsmanagement; GB 2023 179 ff.	
2-11	Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans	Nachhaltigkeitsmanagement	



Einführung

Grundlagen

People

Planet

Products

Anhang

Über diesen Bericht

[GRI-Inhaltsindex](#)

Impressum

GRI-Standard	Angabe	Verweis	Kommentar
2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	Nachhaltigkeitsmanagement	
2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	Nachhaltigkeitsmanagement	
2-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	Nachhaltigkeitsmanagement	
2-19	Vergütungspolitik	Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit	
2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	Vorstandsvorwort	
2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	Nachhaltigkeitsstrategie; Nachhaltigkeitsmanagement; Compliance und Transparenz;	
2-24	Einbeziehung politischer Verpflichtungen	Nachhaltigkeitsmanagement; Compliance und Transparenz	
2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	Compliance und Transparenz; Verantwortungsvolle Beschaffung	
2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	Planet	
2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	Stakeholder-Engagement	
2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	Stakeholder-Engagement	
2-30	Tarifverträge	Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit	
GRI 3: Wesentliche Themen 2021			
3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	Nachhaltigkeitsstrategie; Nachhaltigkeitsbericht 2019, S. 7-9	
3-2	Liste der wesentlichen Themen	Nachhaltigkeitsstrategie	



Einführung

Grundlagen

People

Planet

Products

Anhang

Über diesen Bericht

[GRI-Inhaltsindex](#)

Impressum

GRI-Angabe	Angabe	Verweis	Kommentar
Compliance und Transparenz			
3-3	Management von wesentlichen Themen	Nachhaltigkeitsmanagement; Compliance & Transparenz	
GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016			
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	Compliance & Transparenz	Im Berichtszeitraum gab es keine bestätigten Korruptionsvorfälle.
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016			
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	Compliance & Transparenz	Im Berichtszeitraum waren keine Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten und Verstöße gegen das Kartell- und Monopolrecht zu verzeichnen.
GRI 302: Energie 2016			
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Umgang mit Ressourcen	
302-3	Energieintensität	Umgang mit Ressourcen	
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	Über diesen Bericht; Umgang mit Ressourcen	
GRI 305: Emissionen 2016			
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Klimaschutz	
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	Klimaschutz	
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	Klimaschutz	
305-5	Senkung der THG-Emissionen	Klimaschutz	
GRI 306: Abfall 2020			
306-3	Angefallener Abfall	Über diesen Bericht; Umgang mit Ressourcen	
306-4	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	Über diesen Bericht; Umgang mit Ressourcen	
GRI 307: Umwelt-Compliance 2016			
307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen		Im Berichtsjahr wurden keine Vorfälle gemeldet.



Einführung

Grundlagen

People

Planet

Products

Anhang

Über diesen Bericht

[GRI-Inhaltsindex](#)

Impressum

GRI-Angabe	Angabe	Verweis	Kommentar
Nachhaltige Produkte und Verpackungen			
3-3	Management von wesentlichen Themen	Über diesen Bericht; Nachhaltigkeitsstrategie; Nachhaltigkeitsmanagement; Products	Im Vergleich zum Vorjahresbericht gab es keine erheblichen Änderungen im Bezug auf die wesentlichen Themen oder die Abgrenzungen der Themen.
GRI 301: Materialien 2016			
301-3	Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien	Nachhaltige Produkte und Verpackungen	
Wasser			
3-3	Management von wesentlichen Themen	Über diesen Bericht; Planet; Wasser	
GRI 303: Wasser und Abwasser 2018			
303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	Planet; Wasser	
303-3	Wasserentnahme	Planet; Wasser	
303-5	Wasserverbrauch	Planet; Wasser	
Verantwortungsbewusste Beschaffung			
3-3	Management von wesentlichen Themen	Nachhaltigkeitsstrategie; Nachhaltigkeitsmanagement; Products; Verantwortungsvolle Beschaffung	
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016			
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	Products; Verantwortungsvolle Beschaffung	Derzeit erfolgt keine systematische Überprüfung der Lieferanten anhand von Umweltkriterien. Zukünftig ist geplant diese Kennzahlen im Rahmen des Business Partner Screenings zu erheben.
GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016			
407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	Verantwortungsvolle Beschaffung;	Eine systematische Risikoanalyse der Lieferanten findet derzeit nicht statt. Die Durchführung der Risikoanalyse sowie die Berichterstattung dieser Kennzahl ist im Rahmen des Business Partner Screenings geplant.



Einführung

Grundlagen

People

Planet

Products

Anhang

Über diesen Bericht

[GRI-Inhaltsindex](#)

[Impressum](#)

GRI-Angabe	Angabe	Verweis	Kommentar
408: Kinderarbeit 2016			
408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	Verantwortungsvolle Beschaffung;	Eine systematische Risikoanalyse der Lieferanten findet derzeit nicht statt. Die Durchführung der Risikoanalyse sowie die Berichterstattung dieser Kennzahl ist im Rahmen des Business Partner Screenings geplant.
GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016			
409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	Verantwortungsvolle Beschaffung;	Eine systematische Risikoanalyse der Lieferanten findet derzeit nicht statt. Die Durchführung der Risikoanalyse sowie die Berichterstattung dieser Kennzahl ist im Rahmen des Business Partner Screenings geplant.
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016			
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden		Derzeit erfolgt keine systematische Überprüfung der Lieferanten anhand von Sozialkriterien. Zukünftig ist geplant diese Kennzahlen im Rahmen des Business Partner Screenings zu erheben.
Arbeitgeberattraktivität und -verantwortung			
3-3	Management von wesentlichen Themen	Nachhaltigkeitsstrategie; Nachhaltigkeitsmanagement; People; Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit; Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	
GRI 401: Beschäftigung 2016			
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit	
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden.	Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit	
GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitsgeber-Verhältnis 2016			
402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit	



Einführung

Grundlagen

People

Planet

Products

Anhang

Über diesen Bericht

[GRI-Inhaltsindex](#)

[Impressum](#)

GRI-Angabe	Angabe	Verweis	Kommentar
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018			
403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	
403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	Aus Vertraulichkeitsgründen berichten wir diesen Indikator nicht für Beschäftigte von Fremdfirmen.
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016			
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit	
GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016			
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit	Im Berichtsjahr sind keine Hinweise bezüglich eines gemeldeten Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot eingegangen.
GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016			
407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit	Bisher wurde kein Geschäftsstandort identifiziert, bei dem die Vereinigungsfreiheit oder das Recht auf Kollektivverhandlungen erheblich gefährdet sein könnte.
408: Kinderarbeit 2016			
408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit		Bisher wurde kein Geschäftsstandort identifiziert, bei dem ein Risiko von Kinderarbeit besteht.
GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016			
409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit		Bisher wurde kein Geschäftsstandort identifiziert, bei dem ein Risiko von Zwangs- und Pflichtarbeit besteht.



Einführung

Grundlagen

People

Planet

Products

Anhang

Über diesen Bericht

[GRI-Inhaltsindex](#)

Impressum

GRI-Angabe	Angabe	Verweis	Kommentar
GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte 2016			
412-1	Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde		Die Prüfung der Einhaltung der Menschenrechte erfolgt im Rahmen des Sozialaudits SMETA.
Weitere wichtige Themen			
Wirtschaftliche Leistung			
3-3	Management von wesentlichen Themen	GB 2023: 169-201	
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016			
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	GB 2023: 7-83 GB 2023: 138-143	
Produktsicherheit und -qualität			
3-3	Management von wesentlichen Themen	Nachhaltigkeitsstrategie; Nachhaltigkeitsmanagement; Products; Produktsicherheit und -qualität	
GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit 2016			
416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit		Alle Produktkategorien werden den gesetzlich vorgeschriebenen Verfahren zur Produktsicherheit unterzogen und somit die Auswirkungen auf die Gesundheit und Sicherheit überprüft. Im Berichtszeitraum gab es keine Verstöße und Produktrückrufaktionen.
GRI 417: Marketing und Kennzeichnung 2016			
417-2	Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung		Alle Produktkategorien werden den gesetzlich vorgeschriebenen Verfahren für Produktinformationen und Kennzeichnung unterzogen. Im Berichtszeitraum gab es keine relevanten Verstöße gegen Produktkennzeichnungsvorschriften.



Einführung

Grundlagen

People

Planet

Products

Anhang

Über diesen Bericht

GRI-Inhaltsindex

[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: 28. März 2024

Corporate Social Responsibility

T: +49 (0) 5961 502 575

F: +49 (0) 5961 502 369

E: csr@berentzen.de

Unternehmenskommunikation & Investor Relations

T: +49 (0) 5961 502 215

F: +49 (0) 5961 502 550

E: pr@berentzen.de

E: ir@berentzen.de





Einführung

Grundlagen

People

Planet

Products

Anhang

Über diesen Bericht

GRI-Inhaltsindex

[Impressum](#)

Disclaimer

Der vorliegende Bericht enthält in die Zukunft gerichtete Aussagen, die sich insbesondere auf den künftigen Geschäftsverlauf und künftige finanzielle Leistungen sowie künftige die Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft und die Berentzen-Gruppe 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 Lageberichterstattung 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 insbesondere – jedoch nicht ausschließlich – 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.

In Ergänzung zu den im Jahres- bzw. Konzernabschluss dargestellten und im Einklang mit den einschlägigen Rechnungslegungsrahmenwerken ermittelten Finanzkennzahlen enthält der vorliegende Bericht ferner Finanzkennzahlen, die in den einschlägigen Rechnungslegungsrahmenwerken nicht oder nicht exakt definiert sind und sogenannte alternative Leistungskennzahlen sind oder sein können. Alternative Leistungskennzahlen, die von anderen Unternehmen unter einer identischen oder vergleichbaren Bezeichnung dargestellt oder berichtet werden, können von diesen abweichend berechnet sein oder werden.

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